

Pengaruh *Work-Life Balance* dan Fleksibilitas Kerja Terhadap *Employee Engagement* pada ASN Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Lampung

Wiranti Putri Retnosari¹, Iskandar Ali Alam²

Program Magister Manajemen, Universitas Bandar Lampung^{1,2}

wputriretnosari@gmail.com¹, iskandar@ubl.ac.id²

ABSTRACT

The dynamic development of work systems in the public sector requires civil servants to adapt to increasingly complex administrative and technical workloads. This condition highlights the importance of work-life balance and work flexibility in fostering employee engagement. This study aims to analyze the effect of work-life balance and work flexibility on employee engagement among civil servants at the Department of Energy and Mineral Resources of Lampung Province. This study employs a quantitative approach using a survey method involving 60 respondents selected through the Slovin formula. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed through multiple linear regression. The results indicate that work-life balance and work flexibility have a positive and significant effect on employee engagement, both partially and simultaneously. These findings suggest that improving work-life balance and work flexibility can enhance employee engagement within public sector organizations.

Keywords: *Work-Life Balance, Work Flexibility, Employee Engagement, Civil Servants*

ABSTRAK

Perkembangan sistem kerja di sektor publik menuntut Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk mampu beradaptasi dengan beban kerja administratif dan teknis yang semakin kompleks. Kondisi tersebut menjadikan work-life balance dan fleksibilitas kerja sebagai faktor penting dalam membangun employee engagement. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance dan fleksibilitas kerja terhadap employee engagement pada ASN Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Lampung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 60 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance dan fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan keseimbangan kehidupan kerja dan fleksibilitas kerja dapat mendorong keterikatan ASN terhadap organisasi.

Kata kunci: *Work-Life Balance, Fleksibilitas Kerja, Employee Engagement, Aparatur Sipil Negara*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dan digitalisasi dalam sektor pemerintahan mendorong aparatur sipil negara untuk menyesuaikan diri terhadap pola kerja yang semakin dinamis. Penerapan sistem e-kinerja, digitalisasi pelayanan publik, serta kebijakan reformasi birokrasi yang berorientasi pada efektivitas dan efisiensi

membuat beban kerja pegawai meningkat, baik dari sisi administratif maupun tanggung jawab moral terhadap pelayanan publik. Kondisi ini turut dialami oleh Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Lampung, yang memiliki fungsi strategis dalam pengelolaan, pengawasan, dan pemberdayaan sumber daya energi dan mineral di daerah.

Pegawai di lingkungan Dinas ESDM tidak hanya menghadapi pekerjaan administratif, tetapi juga tugas teknis lapangan yang membutuhkan waktu, konsentrasi, serta kemampuan adaptasi tinggi. Aktivitas tersebut sering kali menimbulkan tekanan dan tuntutan pekerjaan yang dapat memengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Work-Life Balance).

Menurut Kossek, 2011 memandang Work-Life Balance (WLB) sebagai suatu kondisi ketika individu mampu mengelola hubungan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis sehingga tidak menimbulkan ketegangan peran yang berlebihan.

Selain itu, konsep Fleksibilitas Kerja juga mulai menjadi perhatian di sektor publik. Seiring dengan era pasca pandemi, sistem kerja yang memungkinkan pegawai bekerja secara fleksibel dari sisi waktu dan tempat menjadi tren baru dalam organisasi modern. Menurut Dessler, 2016 fleksibilitas kerja mencakup kebebasan dalam mengatur waktu, lokasi, dan cara kerja, selama hasil kerja tetap memenuhi standar organisasi. Dalam konteks instansi pemerintahan, kebijakan fleksibilitas kerja diharapkan dapat mendukung kesejahteraan pegawai tanpa mengurangi efektivitas kinerja organisasi.

Pegawai dengan engagement yang tinggi akan menunjukkan antusiasme, loyalitas, serta komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Robbins dan Judge, 2017 menjelaskan bahwa keterikatan pegawai berperan penting dalam meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan data kepegawaian Dinas ESDM Provinsi Lampung tahun 2024, terdapat 116 pegawai, terdiri dari 105 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 11 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K). Komposisi jabatan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Distribusi Pegawai Berdasarkan Jabatan dan Status Kepegawaian Dinas ESDM Provinsi Lampung

Sumber: Subbag Kepegawaian Dinas ESDM Provinsi Lampung Tahun 2025

Kategori Pegawai	Jumlah Pegawai
PNS – Staff	56
PNS – Pejabat Struktural	35
PNS – Pejabat Fungsional	14
P3K	11
Total	116 pegawai

Tabel 2. Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Lampung

Sumber: Rekap Daftar Hadir Dinas ESDM Provinsi Lampung Tahun 2024 - 2025.

Tahun Periode	Kehadiran (%)	Izin/Sakit (%)	Tanpa Keterangan (%)
2024 (Jan–Des)	92,4%	5,1%	2,5%
2025 (Jan–Okt)	93,6%	4,2%	2,2%
Rata-rata 2024–2025	93,0%	4,65%	2,35%

Komposisi pada tabel 1 tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas ESDM berada pada posisi staf pelaksana, yang umumnya memiliki beban kerja administratif dan teknis lebih tinggi dibanding jabatan struktural. Perbedaan karakteristik pekerjaan ini dapat menimbulkan variasi dalam persepsi Work-Life Balance, kebutuhan fleksibilitas kerja, serta tingkat Employee Engagement. Pegawai yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik dan fleksibilitas dalam menjalankan tugasnya cenderung memiliki engagement yang lebih tinggi terhadap organisasi. Data kehadiran pada table 2 pegawai Dinas ESDM Provinsi Lampung menunjukkan peningkatan, dari 92,4 persen pada 2024 menjadi 93,6 persen pada 2025. Turunnya izin/sakit dan ketidakhadiran tanpa keterangan mengisyaratkan kebutuhan pengaturan kerja yang lebih fleksibel agar pegawai bisa menyesuaikan tuntutan kerja dan kebutuhan pribadi. Kondisi ini membuat fleksibilitas kerja relevan untuk diteliti, terutama terkait dampaknya terhadap keterlibatan pegawai.

Sejumlah penelitian terdahulu juga menunjukkan keterkaitan antara Work-Life Balance, Fleksibilitas Kerja, dan Employee Engagement dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayatullah, 2025 terhadap Aparatur Sipil Negara di lingkungan Badan Kepegawaian Negara menunjukkan bahwa Work-Life Balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan pegawai, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dicapai.

Penelitian yang dilakukan oleh Febrya Herdiana Subing, Budhi Waskito, Bambang Sumbogo, 2023 pada karyawan PT Bank Lampung menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dirasakan pegawai, semakin positif pula persepsi dan sikap mereka terhadap pekerjaan yang dijalankan. Meskipun penelitian tersebut berfokus pada variabel kepuasan kerja, temuan ini tetap relevan karena kepuasan kerja merupakan bagian dari well-being pegawai yang secara teoretis berkaitan erat dengan employee engagement. Dengan demikian, penelitian tersebut memperkuat argumentasi bahwa Work-Life Balance memiliki peran penting dalam membentuk kondisi psikologis pegawai yang pada akhirnya dapat

mendorong keterikatan pegawai terhadap organisasi. Relevansi ini menjadi dasar penting bagi penelitian yang berupaya memahami pengaruh Work-Life Balance terhadap Employee Engagement pada ASN di Dinas ESDM Provinsi Lampung.

Penelitian Ligawa et al., 2024 juga memberikan gambaran mengenai kondisi sumber daya manusia pada instansi pemerintah, khususnya terkait profesionalisme ASN. Penelitian tersebut menemukan bahwa rendahnya profesionalisme pegawai dipengaruhi oleh kurangnya pelatihan, lemahnya disiplin kerja, serta belum optimalnya penerapan sistem evaluasi seperti E-Kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja dan pengelolaan SDM memiliki pengaruh penting terhadap efektivitas dan kinerja pegawai. Hasil ini turut memperkuat bahwa kondisi internal organisasi pemerintah sangat menentukan keterlibatan dan kinerja pegawai, sehingga mendukung urgensi penelitian terkait Work-Life Balance, Fleksibilitas Kerja, dan Employee Engagement.

Dari hasil penelitian-penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan fleksibilitas kerja berperan penting dalam meningkatkan keterikatan dan kinerja pegawai, baik di sektor swasta maupun pemerintahan. Hingga kini masih sedikit penelitian yang meneliti kedua variabel tersebut terhadap Employee Engagement pada pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Lampung, yang memiliki karakteristik kerja unik-kombinasi antara pekerjaan teknis lapangan dan administratif.

Meneliti Work-Life Balance dan Fleksibilitas Kerja menjadi hal yang penting untuk memahami bagaimana kedua aspek tersebut memengaruhi tingkat Employee Engagement Aparatur Sipil Negara di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Lampung. Dalam konteks birokrasi modern yang ditandai dengan tuntutan kinerja, digitalisasi sistem kerja, serta kombinasi tugas administratif dan teknis lapangan, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta fleksibilitas dalam pelaksanaan kerja menjadi faktor krusial dalam membentuk kondisi psikologis pegawai. Dengan mengeksplorasi dinamika tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mendorong maupun menghambat keterikatan pegawai terhadap organisasi.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan empiris mengenai bagaimana Work-Life Balance dan Fleksibilitas Kerja berperan dalam membangun keterlibatan emosional, komitmen, serta kesediaan pegawai untuk memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Temuan penelitian ini diharapkan mampu menjadi dasar bagi instansi pemerintah dalam merancang kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih adaptif, berorientasi pada kesejahteraan pegawai, dan selaras dengan tuntutan kinerja organisasi publik. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi pada peningkatan keterikatan pegawai, tetapi juga mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif, sehat, dan berkelanjutan.

Dari perspektif teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam konteks sektor publik, dengan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara Work-

Life Balance, Fleksibilitas Kerja, dan Employee Engagement. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas diskursus akademik mengenai faktor-faktor psikologis dan organisasional yang memengaruhi keterikatan pegawai, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya di bidang manajemen dan perilaku organisasi.

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan bagi pimpinan dan pengambil kebijakan di lingkungan pemerintahan dalam merumuskan strategi pengelolaan ASN yang lebih efektif. Wawasan yang diperoleh dari penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk merancang kebijakan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, penerapan fleksibilitas kerja yang terstruktur, serta penguatan engagement pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis Pengaruh Work-Life Balance Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Employee Engagement Pada ASN Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Lampung

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara *Work-Life Balance* (X_1) dan *Fleksibilitas Kerja* (X_2) terhadap *Employee Engagement* (Y) melalui metode survei *cross-sectional*. Penelitian dilaksanakan pada tahun 2025 di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Lampung. Populasi penelitian adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Dinas ESDM Provinsi Lampung yang berjumlah 116 pegawai, dengan sampel sebanyak 60 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik *purposive sampling*. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert 1–5 yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan telah diuji validitas menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* serta reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden yang memenuhi kriteria penelitian. Teknik analisis data meliputi analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda yang didahului oleh uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta dilanjutkan dengan uji hipotesis parsial (*uji t*), simultan (*uji F*), dan pengujian koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Responden

Berdasarkan jenis kelamin, responden dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai laki-laki sebanyak 34 orang (56,7%), sedangkan responden perempuan berjumlah 26 orang (43,3%). Hal ini menunjukkan bahwa komposisi pegawai masih didominasi oleh laki-laki. Berdasarkan usia, responden didominasi oleh pegawai

berusia 31–40 tahun sebanyak 22 orang (36,7%) dan 41–50 tahun sebanyak 20 orang (33,3%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berada pada usia produktif dengan pengalaman kerja yang memadai. Sementara itu, pegawai berusia di atas 50 tahun relatif lebih sedikit yaitu 8 orang (13,3%), dan pegawai usia 21–30 tahun sebanyak 10 orang (16,7%).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji Validitas Variabel Work Life Balance (X_1)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Work Life Balance (X_1)

Sumber: Data diolah, 2025

Item	Corrected Item-Total Correlation	r-Tabel	Keterangan
1	0,885	0,254	Valid
2	0,353	0,254	Valid
3	0,435	0,254	Valid
4	0,818	0,254	Valid
5	0,668	0,254	Valid
6	0,667	0,254	Valid
7	0,572	0,254	Valid
8	0,465	0,254	Valid
9	0,748	0,254	Valid
10	0,762	0,254	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 3, diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Work Life Balance (X_1) memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,254 ($n = 60$, $\alpha = 0,05$). Nilai r hitung pada masing-masing item berkisar antara 0,353 hingga 0,885. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel Work Life Balance secara tepat dan konsisten. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian untuk pengujian tahap selanjutnya.

Uji Validitas Variabel Fleksibilitas Kerja (X_2)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Fleksibilitas Kerja (X_2)

Sumber: Data diolah, 2025

Item	Corrected Item-Total Correlation	r-Tabel	Keterangan
1	0,794	0,254	Valid
2	0,448	0,254	Valid
3	0,435	0,254	Valid
4	0,845	0,254	Valid
5	0,883	0,254	Valid

6	0,723	0,254	Valid
7	0,280	0,254	Valid
8	0,387	0,254	Valid
9	0,753	0,254	Valid
10	0,777	0,254	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang disajikan pada Tabel 4, seluruh butir pernyataan variabel Fleksibilitas Kerja (X_2) menunjukkan nilai Corrected Item–Total Correlation yang melampaui nilai r tabel sebesar 0,254 dengan jumlah responden sebanyak 60 orang. Nilai korelasi item berada pada rentang 0,280 sampai dengan 0,883, yang mengindikasikan adanya hubungan yang memadai antara setiap item dengan skor total variabel.

Temuan ini menegaskan bahwa setiap pernyataan yang digunakan telah mampu mencerminkan konsep fleksibilitas kerja yang diukur dalam penelitian. Oleh karena itu, seluruh item pada variabel Fleksibilitas Kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam analisis lebih lanjut.

Uji Validitas Variabel Employee Engagement (Y)

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Employee Engagement (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

Item	Corrected Item–Total Correlation	r-Tabel	Keterangan
1	0,825	0,254	Valid
2	0,520	0,254	Valid
3	0,472	0,254	Valid
4	0,681	0,254	Valid
5	0,583	0,254	Valid
6	0,737	0,254	Valid
7	0,775	0,254	Valid
8	0,455	0,254	Valid
9	0,772	0,254	Valid
10	0,849	0,254	Valid

Hasil pengujian validitas pada Tabel 5 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur Employee Engagement (Y) memiliki nilai Corrected Item–Total Correlation yang berada di atas nilai r tabel sebesar 0,254 dengan jumlah responden sebanyak 60 orang. Nilai korelasi item berkisar antara 0,455 hingga 0,849, yang mencerminkan kekuatan hubungan yang cukup hingga kuat antara setiap item dengan skor total variabel.

Hal ini mengindikasikan bahwa setiap butir pernyataan telah mampu menggambarkan tingkat keterikatan pegawai terhadap pekerjaannya secara memadai. Dengan demikian, seluruh item pada variabel Employee Engagement

dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai dasar pengukuran dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Sumber: Data diolah, 2025

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Work Life Balance (X_1)	0,848	Reliabel
Fleksibilitas Kerja (X_2)	0,853	Reliabel
Employee Engagement (Y)	0,863	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan pada Tabel 6, diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60. Variabel Work Life Balance (X_1) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,848, variabel Fleksibilitas Kerja (X_2) sebesar 0,853, dan variabel Employee Engagement (Y) sebesar 0,863.

Nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki tingkat konsistensi internal yang baik, sehingga setiap item pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti secara stabil dan dapat diandalkan. Hal ini mengindikasikan bahwa kuesioner yang digunakan mampu memberikan hasil yang konsisten apabila dilakukan pengukuran pada kondisi yang sama.

Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam proses pengumpulan data serta analisis data pada tahap selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data diolah, 2025

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		60	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.15052495	
Most Extreme Differences	Absolute	.097	
	Positive	.043	
	Negative	-.097	
Test Statistic		.097	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.169	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.159
		Upper Bound	.179

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan Tabel 7 Hasil Uji Normalitas yang dilakukan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* terhadap unstandardized residual, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas ini, maka model regresi dalam penelitian telah memenuhi salah satu asumsi klasik, sehingga analisis regresi linier berganda dapat dilanjutkan ke tahap pengujian asumsi klasik lainnya serta pengujian hipotesis.

Uji Multikolinearitas

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2025

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.781	3.007		1.590	.117		

Work Life Balance (X1)	.176	.086	.172	2.034	.047	.661	1.513
Fleksibilitas Kerja (X2)	.731	.083	.744	8.805	.000	.661	1.513

a. Dependent Variable: Employee Engagement (y)

Berdasarkan Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas, diketahui bahwa variabel Work Life Balance (X₁) dan Fleksibilitas Kerja (X₂) masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,661 yang lebih besar dari 0,10 serta nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,513 yang lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi, sehingga model regresi memenuhi asumsi multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2025

Correlations

		Unstandardized Residual	x1	x2
Spearman's rho Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	-.032	-.022
	Sig. (2-tailed)	.	.807	.870
	N	60	60	60
x1	Correlation Coefficient	-.032	1.000	.539**
	Sig. (2-tailed)	.807	.	.000
	N	60	60	60
x2	Correlation Coefficient	-.022	.539**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.870	.000	.
	N	60	60	60

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

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji korelasi Spearman's rho, diketahui bahwa nilai signifikansi antara unstandardized residual dengan variabel Work Life Balance (X₁) sebesar 0,807 dan dengan variabel Fleksibilitas Kerja (X₂) sebesar 0,870. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan antara residual dengan variabel independen. Dengan demikian, model regresi dalam

penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas dan telah memenuhi asumsi klasik heteroskedastisitas.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai kondisi *work life balance*, *fleksibilitas kerja*, dan *employee engagement* berdasarkan jawaban responden. Analisis ini mencakup nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi untuk melihat kecenderungan serta penyebaran jawaban responden sebagai dasar analisis lanjutan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *work life balance* berada pada kategori cukup baik. Nilai rata-rata yang relatif tinggi disertai standar deviasi yang tidak terlalu besar mengindikasikan bahwa responden secara umum telah mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, dengan tingkat variasi jawaban yang relatif homogen. Mayoritas responden berada pada kategori sedang hingga tinggi, yang mencerminkan bahwa kondisi keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dirasakan cukup positif oleh sebagian besar responden.

Ditinjau dari indikator pernyataan, *work life balance* secara umum berada pada kategori baik. Responden menunjukkan kemampuan yang baik dalam mengelola tekanan kerja agar tidak mengganggu kehidupan pribadi, yang menjadi indikator dengan capaian tertinggi. Hal ini mengindikasikan adanya ketahanan individu dalam menghadapi beban kerja. Namun demikian, masih terdapat aspek yang perlu ditingkatkan, khususnya dalam menjaga fokus kerja ketika menghadapi urusan pribadi. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi sudah cukup baik, dukungan lingkungan kerja dan kebijakan organisasi masih diperlukan agar keseimbangan tersebut dapat tercapai secara lebih optimal.

Selanjutnya, variabel *fleksibilitas kerja* juga menunjukkan hasil yang positif. Rata-rata jawaban responden berada pada kategori baik, dengan mayoritas responden menilai bahwa fleksibilitas kerja yang diterapkan sudah berada pada tingkat sedang hingga tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden cukup merasakan adanya keleluasaan dalam pengaturan waktu, metode, dan pola kerja yang diterapkan oleh instansi.

Indikator fleksibilitas kerja dengan capaian tertinggi berkaitan dengan fleksibilitas dalam pengaturan waktu dan pelaksanaan pekerjaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kebijakan dan praktik kerja yang diterapkan telah memberikan ruang bagi pegawai untuk menyesuaikan cara kerja dengan kebutuhan pekerjaan tanpa mengurangi tanggung jawab. Dukungan atasan dan adanya kebijakan formal juga memperkuat persepsi positif responden terhadap fleksibilitas kerja yang diterapkan di lingkungan kerja.

Sementara itu, variabel *employee engagement* menunjukkan hasil yang paling tinggi dibandingkan variabel lainnya. Sebagian besar responden berada pada kategori sedang hingga tinggi, yang menandakan bahwa tingkat keterikatan

karyawan terhadap organisasi secara umum sudah tergolong baik. Hal ini mencerminkan adanya keterlibatan kognitif, emosional, dan perilaku pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Indikator *employee engagement* dengan capaian tertinggi berkaitan dengan inisiatif kerja dan semangat dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Temuan ini menunjukkan bahwa responden memiliki dedikasi dan motivasi kerja yang tinggi, serta kemauan untuk memberikan kontribusi lebih bagi organisasi. Selain itu, persepsi bahwa pekerjaan memiliki makna secara personal juga berada pada kategori sangat baik, yang berperan penting dalam memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Namun demikian, aspek konsistensi dalam menjaga kualitas kerja masih menunjukkan capaian yang relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya, meskipun tetap berada dalam kategori baik. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak seluruh responden mampu menjaga kualitas kinerja secara stabil dalam jangka panjang. Oleh karena itu, diperlukan upaya lanjutan berupa penguatan sistem evaluasi kinerja, pemberian umpan balik yang berkelanjutan, serta peningkatan motivasi kerja agar tingkat *employee engagement* dapat terus ditingkatkan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber: Data diolah, 2025

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.781	3.007		1.590	.117
	Work Life Balance X ₁	.176	.086	.172	2.034	.047
	Fleksibilitas Kerja X ₂	.731	.083	.744	8.805	.000

a. Dependent Variable: Employee Engagement Y

Berdasarkan Tabel 10, Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,781 + 0,176X_1 + 0,731X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 4,781

Nilai konstanta menunjukkan bahwa apabila variabel Work Life Balance (X₁) dan Fleksibilitas Kerja (X₂) bernilai nol, maka Employee Engagement (Y) berada pada nilai 4,781. Nilai ini menggambarkan tingkat dasar employee engagement tanpa mempertimbangkan pengaruh variabel independen.

2. Koefisien regresi Work Life Balance (X_1) sebesar 0,176

Koefisien ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Work Life Balance akan meningkatkan Employee Engagement sebesar 0,176, dengan asumsi variabel lain konstan. Hal ini mengindikasikan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi berperan dalam meningkatkan keterikatan pegawai terhadap organisasi.

3. Koefisien regresi Fleksibilitas Kerja (X_2) sebesar 0,731

Koefisien ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Fleksibilitas Kerja akan meningkatkan Employee Engagement sebesar 0,731, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai koefisien yang lebih besar dibandingkan variabel Work Life Balance menunjukkan bahwa Fleksibilitas Kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dalam meningkatkan employee engagement.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, yaitu *Employee Engagement* (Y). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel sebesar 2,00172 pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Selain itu, pengambilan keputusan juga didasarkan pada nilai signifikansi (Sig.) dengan ketentuan apabila nilai Sig. < 0,05, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 11. Uji t

Sumber: Data diolah, 2025

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.781	3.007		1.590	.117
	Work Life Balance X_1	.176	.086	.172	2.034	.047
	Fleksibilitas Kerja X_2	.731	.083	.744	8.805	.000

a. Dependent Variable: Employee Engagement Y

1. Pengaruh Work Life Balance (X_1) terhadap Employee Engagement (Y)

Berdasarkan hasil uji t, variabel *Work Life Balance* (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,034, yang lebih besar dari t tabel 2,00172, serta nilai signifikansi sebesar 0,047 < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Artinya, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang

dirasakan karyawan, maka tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi juga akan semakin meningkat.

2. Pengaruh Fleksibilitas Kerja (X_2) terhadap Employee Engagement (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel *Fleksibilitas Kerja* (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 8,805, yang jauh lebih besar dari t tabel 2,00172, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *Fleksibilitas Kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Dengan kata lain, semakin tinggi fleksibilitas kerja yang diberikan oleh organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya.

Uji F (Simultan)

Tabel 12. Uji F

Sumber: Data diolah, 2025

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	742.539	2	371.270	77.557	.000 ^b
	Residual	272.861	57	4.787		
	Total	1015.400	59			

a. Dependent Variable: Employee Engagement y

b. Predictors: (Constant), Fleksibilitas Kerja x2, Work Life Balance x1

Berdasarkan hasil uji F (simultan) pada Tabel 12, diperoleh nilai F hitung sebesar 77,557 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Work Life Balance (X_1) dan Fleksibilitas Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Employee Engagement (Y). Dengan demikian, model regresi yang digunakan dinyatakan layak untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 13. Koefisien Determinasi (R^2)

Sumber: Data diolah, 2025

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.731	.722	2.18793

a. Predictors: (Constant), Fleksibilitas Kerja x2, Work Life Balance x1

b. Dependent Variable: Employee Engagement y

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,731. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Work Life Balance dan Fleksibilitas Kerja secara simultan memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan variasi Employee Engagement. Dengan kontribusi sebesar 73,1%, hasil ini mengindikasikan bahwa kedua variabel independen tersebut berperan penting dalam membentuk tingkat keterikatan karyawan sebagaimana yang diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Employee Engagement

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji t), Work-Life Balance terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Engagement pada ASN Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Lampung. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) diterima. Artinya, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan ASN, maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan mereka terhadap organisasi.

Temuan ini sejalan dengan teori Work-Life Balance yang dikemukakan oleh Kossek dan Michel (2011) yang memandang keseimbangan kerja-kehidupan sebagai kondisi ketika individu mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis tanpa menimbulkan konflik peran yang berlebihan. Ketika pegawai mampu mengelola batas peran (boundary management), meminimalkan konflik kerja-kehidupan, serta merasakan dukungan organisasi, kondisi psikologis pegawai menjadi lebih stabil dan positif. Situasi ini mendorong munculnya perasaan nyaman, dihargai, dan memiliki makna dalam pekerjaan, yang pada akhirnya meningkatkan employee engagement.

Dalam konteks ASN Dinas ESDM Provinsi Lampung, hasil ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara tuntutan kerja administratif maupun teknis lapangan dengan kehidupan pribadi menjadi faktor penting dalam membangun keterikatan pegawai. ASN yang merasa beban kerjanya masih dapat dikelola secara wajar dan tidak mengorbankan kehidupan pribadi cenderung menunjukkan keterlibatan kognitif dan emosional yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu. Penelitian Wijayanto et al. (2022) membuktikan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif terhadap Employee Engagement dan berperan penting dalam menekan turnover intention. Penelitian Hidayatullah dan Aprilyani (2025) pada ASN di lingkungan Badan Kepegawaian Negara juga menemukan bahwa Work-Life Balance berpengaruh signifikan terhadap aspek psikologis pegawai, khususnya kepuasan kerja. Meskipun fokusnya berbeda, temuan tersebut tetap relevan karena kepuasan kerja merupakan bagian dari kondisi psikologis yang berkaitan erat dengan engagement. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa Work-Life Balance merupakan determinan penting dalam meningkatkan Employee Engagement, khususnya di sektor publik.

Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Employee Engagement

Hasil uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat fleksibilitas kerja yang dirasakan ASN, baik dari sisi waktu, lokasi, maupun cara kerja, maka semakin tinggi pula keterikatan mereka terhadap organisasi.

Secara teoretis, hasil ini mendukung pandangan Dessler (2016) yang menyatakan bahwa fleksibilitas kerja merupakan strategi manajemen yang memberi keleluasaan kepada pegawai dalam mengatur waktu, tempat, dan metode kerja tanpa mengurangi pencapaian standar kinerja. Fleksibilitas memberikan rasa otonomi dan kontrol terhadap pekerjaan, yang berdampak langsung pada motivasi intrinsik dan kenyamanan kerja pegawai. Ketika pegawai merasa dipercaya dan diberi ruang untuk menyesuaikan pola kerja dengan kondisi personalnya, mereka cenderung menunjukkan sikap kerja yang lebih positif dan keterlibatan yang lebih kuat.

Dalam lingkungan ASN Dinas ESDM Provinsi Lampung, fleksibilitas kerja menjadi relevan mengingat karakteristik pekerjaan yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga teknis lapangan. Fleksibilitas dalam pengaturan waktu dan metode kerja memungkinkan ASN mengelola tuntutan pekerjaan secara lebih adaptif, sehingga mendorong munculnya semangat kerja, komitmen, dan kesediaan memberikan usaha ekstra bagi organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mardani Malemi (2023) yang menyimpulkan bahwa efektivitas fleksibilitas kerja pada ASN sangat dipengaruhi oleh dukungan kebijakan dan karakteristik pekerjaan, serta mampu meningkatkan produktivitas apabila diterapkan secara terstruktur. Selain itu, penelitian Witriaryani et al. (2022) menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja melalui mediasi employee engagement. Hal ini menguatkan bahwa fleksibilitas kerja tidak hanya berdampak langsung, tetapi juga membangun keterikatan psikologis pegawai terhadap organisasi.

Pengaruh Work-Life Balance dan Fleksibilitas Kerja terhadap Employee Engagement secara Simultan

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa Work-Life Balance dan Fleksibilitas Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Engagement, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima. Temuan ini menegaskan bahwa keterikatan pegawai tidak terbentuk oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil interaksi antara keseimbangan kehidupan kerja dan fleksibilitas kerja yang dirasakan ASN.

Secara konseptual, hasil ini selaras dengan pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia modern yang menempatkan kesejahteraan dan pengalaman kerja pegawai sebagai fondasi utama dalam membangun kinerja dan komitmen jangka

panjang (Armstrong, 2020). Work-Life Balance berperan dalam menjaga stabilitas psikologis pegawai, sementara fleksibilitas kerja memberikan ruang otonomi dan adaptasi dalam menjalankan tugas. Kombinasi keduanya menciptakan lingkungan kerja yang suportif, manusiawi, dan berorientasi pada kesejahteraan, yang pada akhirnya mendorong keterlibatan emosional, kognitif, dan perilaku pegawai.

Hasil ini juga konsisten dengan penelitian Witriyani et al. (2022) yang menemukan bahwa Work-Life Balance dan Flexible Working Arrangement secara simultan memengaruhi kinerja melalui peningkatan employee engagement. Temuan tersebut memperkuat bahwa organisasi yang mampu mengelola keseimbangan kerja-kehidupan sekaligus menyediakan fleksibilitas kerja akan lebih efektif dalam membangun keterikatan pegawai.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa upaya peningkatan employee engagement pada ASN Dinas ESDM Provinsi Lampung tidak dapat dilakukan secara parsial. Organisasi perlu secara bersamaan memperhatikan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja serta penerapan fleksibilitas kerja yang adil dan terstruktur agar keterikatan pegawai dapat tumbuh secara optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa Work-Life Balance dan Fleksibilitas Kerja memiliki peran penting dalam membentuk Employee Engagement pada Aparatur Sipil Negara di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Lampung. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Engagement, yang berarti bahwa kemampuan pegawai dalam mengelola keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi berkontribusi terhadap meningkatnya keterikatan pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang mampu menjaga keseimbangan peran kerja dan non-kerja cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih stabil, fokus dalam bekerja, serta menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap instansi.

Selain itu, Fleksibilitas Kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Engagement dengan pengaruh yang lebih dominan. Hal ini mengindikasikan bahwa keleluasaan dalam pengaturan waktu, lokasi, dan cara kerja memberikan dampak yang kuat terhadap keterikatan pegawai. Fleksibilitas kerja memungkinkan pegawai menyesuaikan pelaksanaan tugas dengan kondisi personal dan situasional tanpa mengurangi tanggung jawab pekerjaan, sehingga meningkatkan rasa nyaman, otonomi, dan keterlibatan dalam bekerja.

Secara simultan, Work-Life Balance dan Fleksibilitas Kerja memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan variasi Employee Engagement ASN Dinas ESDM Provinsi Lampung, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi yang tinggi. Temuan ini menegaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan fleksibilitas kerja merupakan dua aspek yang saling melengkapi dan tidak

dapat dipisahkan dalam upaya meningkatkan keterikatan pegawai, khususnya dalam konteks organisasi sektor publik yang memiliki tuntutan administratif dan teknis yang kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariakusuma, A., & Prahiawan, W. (2024). Analisis Hubungan Work Life Balance dan Kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Daerah. In *Business and Entrepreneurship Journal (BEJ)* (Vol. 5, Issue 2).
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Dessler, G. (2016). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herdiana, S. F., Waskito, B., & Sumbogo, B. (2023). *Effect of Work-Life Balance, Physical Work Environment, and Non-Physical Work Environment on Employee Job Satisfaction at PT Bank Lampung*. <http://journal.ubl.ac.id/index.php/mabuss>
- Hidayatullah, F. and A. R. (2025). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kantor Pusat Badan Kepegawaian Negara (BKN)*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15355622>
- I Putu, Y. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. CV Andi Offset.
- Irianto, J. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Sektor Publik*. Airlangga University Press.
- Kossek, E. E. and M. J. (2011). *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 1). American Psychological Association.
- Ligawa, M., Ali Alam, I., pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Setda Kota Bandar Lampung, P., & Bandar Lampung, U. (2024). Strategies to Improve Employee Professionalism in the Protocol and Leadership Communication Section Regional Secretariat of the City of Bandar Lampung. In *Journal of Administration, Policy and Service Integration* (Vol. 1, Issue 2). <http://journal.ubl.ac.id/index.php/japsi>
- Malemi, M. (2023). *Analisis Efektivitas Organisasi Model Fleksibilitas Kerja bagi ASN di Indonesia Analysis of Organizational Effectiveness of Work Flexibility Models for ASN in Indonesia*. 18(1), 35–50. <https://doi.org/10.20961/sp.v18i1.64938>
- Robbins, S. P. and J. T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif: Pendekatan Ilmiah untuk Pengujian Teori*. Alfabeta.
- Wahyu Gunawan Putra, A., & Putri Cahyani, R. (2024). *Linking talent management, knowledge management and work-life balance to employee performance:*

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Vol 8 No 3 (2026) 1991 – 2009 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v8i3.11464

The role of job satisfaction. 17(2), 323–340.
<https://doi.org/10.25105/jmpj.v17i2.19998>

Wijayanto, P., Suharti, L., & Chaniago, R. (2022). PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN DAMPAKNYA TERHADAP TURN-OVER INTENTIONS DENGAN JOB CHARACTERISTICS SEBAGAI PEMODERASI (Studi Pada Karyawan Generasi Y di Indonesia). *JURNAL EKONOMI PENDIDIKAN DAN KEWIRUSAHAAN*, 10(1), 83–98.
<https://doi.org/10.26740/jepk.v10n1.p83-98>

Witriaryani, A. S., Putri, A., Jonathan, D., Mohd, T., & Abdullah, K. (n.d.). Pengaruh Work-life Balance dan Flexible Working Arrangement terhadap Job Performance dengan Dimediasi oleh Employee Engagement Info Artikel ABSTRAK Sejarah artikel. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 2022. <https://journalkopin.acd/index.php/fairvalue>