

Pengaruh Keterlibatan Kerja, *Work-Life Balance*, dan Kepuasan Kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan PT. Primatexco Indonesia

Muhammad Izzul Haq^{1*}, Mohammad Fauzan²

Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank Semarang^{1,2}
muhammadizzulhaq2000@gmail.com^{1*}, fauzan@edu.unisbank.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to explain the influence of work engagement, work-life balance, and job satisfaction on employee welfare at PT Primatexco Indonesia. This research is a type of explanatory research. The number of samples in this study is 100 employees of the operator section (Weaving). Data collection uses the distribution of questionnaires in the form of Google Forms to all respondents. The tests used in this study are instrument tests, model feasibility tests, and hypothesis tests and data processing using SPSS. The findings of the study (1) Work involvement has a positive effect on employee welfare (2) Work Life Balance has no positive effect on employee welfare (3) Job satisfaction has a positive effect on employee welfare

Keywords: *work engagement; work life balance; job satisfaction; employee well-being*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh keterlibatan kerja, *work life balance*, dan kepuasan kerja terhadap kesejahteraan karyawan pada PT Primatexco Indonesia. Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan bagian operator (*Weaving*). Pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner berbentuk Google Form kepada semua responden. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen, uji kelayakan model, dan uji hipotesis dan pengolahan data menggunakan SPSS. Hasil temuan penelitian (1) Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan (2) *Work Life Balance* tidak berpengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan (3) Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan

Kata Kunci: *keterlibatan kerja; work life balance; kepuasan kerja; kesejahteraan karyawan*

PENDAHULUAN

PT Primatexco Indonesia merupakan perusahaan manufaktur tekstil hasil kerja sama Indonesia dan Jepang (*joint venture*) yang bergerak di bidang produksi benang dan kain berkualitas tinggi. Kapasitas produksi tahunan mencapai 45.000 bal dari pemintalan, 54.000.000 yard dari penenunan, dan 85.000.000 yard dari proses finishing (Profile PT Primatexco, 2024), perusahaan ini telah menjadi salah satu pemain utama dalam mendukung industri garmen baik untuk pasar domestik maupun ekspor. Sebagai produsen dan eksportir kain terkemuka, PT Primatexco Indonesia terus berinovasi dan tumbuh menjadi perusahaan yang unggul dan berdaya saing di pasar global.

Seiring dengan pertumbuhan bisnis dan tuntutan pasar yang semakin kompetitif, PT Primatexco Indonesia mengembangkan kualitas sumber daya

manusianya, mengingat keberhasilan harus didukung kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki. Agar karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan komitmennya terhadap perusahaan maka perusahaan terus menerus memperbaiki tingkat keterlibatan kerjanya, terbangunnya *work-life balance*, dan kepuasan kerja sehingga karyawan menjadi sejahtera. Kesejahteraan karyawan mencakup terpenuhinya kebutuhan fisik, mental, emosional, dan sosial. Terpenuhinya kesejahteraan karyawan, sehingga seluruh karyawan dapat meningkatkan komitmen dan produktivitasnya.

Keterlibatan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa memiliki peran, antusias, fokus terhadap pekerjaannya, sehingga dapat bekerja secara optimal. Keterlibatan kerja memperkuat perasaan bahagia dan sejahtera.

Kesejahteraan karyawan akan semakin kuat jika didukung kemampuan karyawan dapat menyeimbangkan antara pelaksanaan peran tugas di kantor/perusahaan dengan melaksanakan peran keluarganya (*work-life balance*) yang Karyawan yang terlalu fokus pada pekerjaan tanpa memperhatikan keseimbangan kehidupan keluarganya rentan mengalami kelelahan dan stres. Sebaliknya, ketika karyawan memiliki waktu yang cukup kuat untuk kepentingan keluarganya, maka produktivitas pekerjaannya menjadi rendah. Keseimbangan ini menjadi landasan penting yang memungkinkan karyawan tetap produktif dan merasa bahagia dalam pekerjaannya. Dengan demikian, *work-life balance* akan memperkuat terbangunnya rasa sejahtera.

Kesejahteraan karyawan akan semakin kuat jika didukung kemampuan karyawan merasa puas. Karyawan merasa puas jika dirinya merasa dihargai, serta mendapatkan kompensasi yang layak, dan bekerja harmonis di lingkungan kerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki semangat yang konsisten, serta perasaan positif dan bekerja secara produktif. Kepuasan kerja memperkuat kesejahteraan karyawan secara keseluruhan, baik dari segi mental maupun emosional. Oleh karena itu, penelitian ini tertarik untuk mengkaji masalah (1) Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja terhadap kesejahteraan karyawan ; (2) Bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap kesejahteraan karyawan ; (3) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kesejahteraan karyawan pada karyawan PT Primatexco Indonesia.

Kesejahteraan karyawan

Kesejahteraan karyawan mengacu pada kesehatan fisik, mental, ekonomi dan emosional karyawan di perusahaan secara keseluruhan (Heery dan Noon dalam Panetta, M.M, 2022). Program kesejahteraan karyawan (*employee well-being*) adalah strategi manajemen penting untuk menciptakan lingkungan terbaik bagi karyawan untuk berkembang dan memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tugasnya (Panetta, M.M, 2022). Karyawan yang merasa sejahtera cenderung memiliki tingkat produktivitas, komitmen, dan loyalitas yang lebih tinggi (Bakker & Demerouti, 2017). Kesejahteraan ini dapat dilihat dari berbagai perspektif, seperti kesejahteraan sosial, intelektual, psikologis, emosional, dan ekonomi (Rukmana, 2024). Terdapat beberapa indikator kesejahteraan yaitu: (Zheng et al., 2015)

a. *Life Well Being*

Dimensi ini mencakup emosi positif yang mendukung kebahagiaan dan kepuasan hidup karyawan. Selain itu, pengembangan potensi individu juga menjadi bagian penting, sehingga dapat mendorong terciptanya hubungan positif antar karyawan.

b. *Workplace Well Being*

Indikator ini mengacu pada kualitas kehidupan kerja, yang meliputi rasa aman, lingkungan kerja yang kondusif, serta perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang karyawan lakukan dan iklim organisasi secara keseluruhan.

c. *Psychological Well Being*

Dimensi ini menyoroti kesehatan psikologis atau mental karyawan, yang sangat memengaruhi kebahagiaan karyawan. Kesehatan psikologis yang baik membantu karyawan dalam menghadapi tantangan dan menyelesaikan masalah secara efektif.

Keterlibatan Kerja

Menurut Schneider & Macey (2008) keterlibatan kerja mencakup kondisi psikologis yang melibatkan komitmen serta keterikatan seseorang terhadap pekerjaannya. Keterlibatan kerja mencerminkan energi fisik, kognitif, dan emosional yang secara bersama-sama mendorong karyawan untuk memberikan kinerja optimal bagi perusahaan (Rich et al., 2010). Keterlibatan ini dapat diperkuat ketika perusahaan memberikan ruang bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan serta memanfaatkan ide-ide karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan (Yoshimura, 2007). Keterlibatan kerja merupakan perasaan emosional yang positif yang muncul ketika kesejahteraan pribadi terpenuhi, disertai rasa senang terhadap pekerjaan dan partisipasi aktif dalam aktivitas yang dijalankan (Schaufeli & Bakker, 2004). Ketika karyawan merasa terlibat, merasa bersemangat dalam menjalankan tugasnya (Harter et al., 2002).

Work-Life Balance

Work life balance adalah kemampuan individu untuk menjalankan pekerjaan dengan baik sambil memenuhi komitmen terhadap keluarga serta tanggung jawab lainnya di luar pekerjaan, seperti aktivitas sosial maupun pribadi (Alameeri et al., 2021). Nurani & Nilawati, (2016) menegaskan bahwa *work-life balance* menjadi tantangan dalam menggabungkan pekerjaan dengan aspek kehidupan lainnya. Keseimbangan ini mencakup kemampuan individu untuk membagi waktu antara aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan, menjaga hubungan sosial, dan menikmati kesenangan pribadi.

Keseimbangan kehidupan kerja memainkan peran penting dalam kesejahteraan psikologis seseorang. Hal ini terlihat dari sejauh mana individu memiliki tujuan hidup yang jelas, menyadari potensi dirinya, menjaga kualitas hubungan dengan orang lain, serta merasa bertanggung jawab atas kehidupan dan kinerjanya. Dalam stabilitas gaya hidup kerja menjadi cara bagi individu untuk menggunakan waktu kerja yang fleksibel guna memenuhi kebutuhan pekerjaan dan

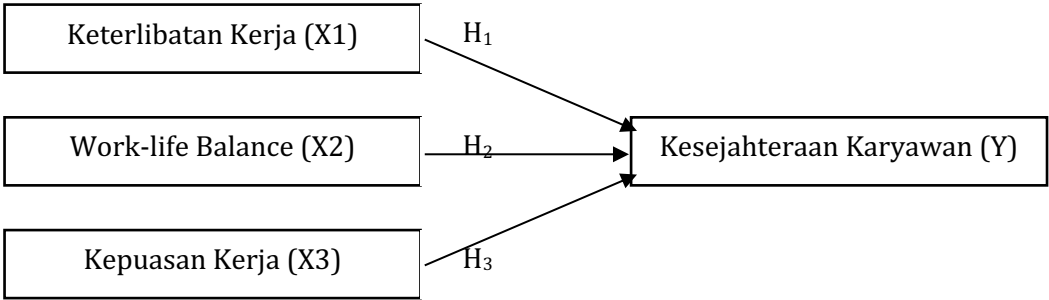
komitmen lainnya, termasuk keluarga, hobi, seni, dan aktivitas pribadi. Stabilitas gaya hidup kerja yang ideal adalah ketika individu merasa mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan tanggung jawab di luar pekerjaan (G.S & Sangeetha, 2021). Kondisi ini menggambarkan kapasitas seseorang untuk menjaga harmoni antara peran profesional dan kehidupan pribadi, sehingga kesejahteraan secara fisik, mental, dan sosial dapat terjaga dengan baik.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perilaku menyenangkan yang muncul secara positif dalam diri seseorang terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan penilaian individu terhadap situasi kerja berdasarkan berbagai aspek pekerjaan, di mana seseorang dapat merasa puas terhadap satu aspek tetapi tidak puas terhadap aspek lainnya (Lantara & Nusran, 2019). Fattah, (2017) menegaskan bahwa tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh sejauh mana aspek-aspek pekerjaan sesuai dengan harapan individu. Semakin banyak aspek pekerjaan yang memenuhi harapan karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Sebaliknya, semakin sedikit aspek pekerjaan yang sesuai dengan harapan, semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan. Ada sembilan indikator *job satisfaction* yakni komunikasi, sifat kerja, rekan kerja, kebijakan serta metode kerja, apresiasi dari instansi, tunjangan, atasan, kesempatan kenaikan jabatan, serta gaji (Spector, 1997).

Kerangka Pemikiran

PT Primatexco Indonesia memandang karyawan sebagai aset utama perusahaan, dalam persaingan bisnis yang semakin menguat. Dengan demikian program kesejahteraan karyawan dijadikan strategi manajemen penting untuk menciptakan lingkungan terbaik bagi karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kapasitas yang terbaik dalam melaksanakan tugasnya. Kesejahteraan karyawan mencakup terpenuhinya kebutuhan fisik, mental, emosional, dan sosial. Terpenuhinya kesejahteraan karyawan, sehingga seluruh karyawan dapat meningkatkan komitmen dan produktivitasnya, sehingga terbangunnya lingkungan kerja perusahaan kondusif yang menumbuhkan keterlibatan karyawan menguat, terbangunnya *work-life balance* karyawan dan terciptanya kepuasan kerja sehingga terbangunnya perasaan menjadi sejahtera di tingkat karyawan di PT Primatexco Indonesia.



Gambar 1. Model Penelitian

Persamaan regresi liner berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Kesejahteraan Karyawan
X₁ : Keterlibatan kerja
X₂ : *Work Life Balance*
X₃ : Kepuasan kerja
 α : Konstanta
 β : Koefisien regresi
e : *Error*

Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- Keterlibatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kesejahteraan Karyawan PT Primatexco Indonesia
- Work Life Balance berpengaruh positif terhadap Kesejahteraan Karyawan PT Primatexco Indonesia
- Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kesejahteraan Karyawan PT Primatexco Indonesia

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan model penelitian eksplanatif dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 100 responden yang merupakan karyawan bagian produksi (*Weaving*). Variabel dalam penelitian ini terdapat variabel bebas dan variabel terikat. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kesejahteraan karyawan (Y). Sedangkan variabel bebas dalam penelitian ini adalah keterlibatan kerja (X₁), *work life balance* (X₂), dan kepuasan kerja (X₃). Kuesioner variabel kesejahteraan karyawan mengadaptasi kuesioner yang dikembangkan oleh (Rahmi *et al.*, 2021) mencakup 17 pernyataan. Kuesioner variabel keterlibatan kerja mengadaptasi kuesioner yang dikembangkan oleh (Schneider & Macey, 2008) mencakup 17 pernyataan. Kuesioner variabel *work life balance* mengadaptasi kuesioner yang dikembangkan oleh (Rich *et al.*, 2010) mencakup 8 pernyataan. Kuesioner variabel kepuasan kerja mengadaptasi kuesioner yang dikembangkan oleh (Spector & Florida, 2019) mencakup 8 pernyataan.

Pernyataan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Netral, Setuju, dan Sangat Setuju. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang di dapatkan melalui kuesioner. Proses pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Google Form yang dibagikan kepada karyawan bagian produksi (*Weaving*). Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan *software* SPSS.

Uji instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk menentukan apakah item-item dalam angket mampu

secara akurat merepresentasikan apa yang ingin diteliti dan memastikan kestabilan internal. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk mengevaluasi keandalan instrumen penelitian. Pengujian model penelitian dilakukan dengan menggunakan uji-F statistik dan uji Adjusted R Square. Uji-F digunakan untuk menentukan apakah model penelitian tersebut layak atau tidak. Sementara itu, uji Adjusted R Square digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen. Setelah itu, dilakukan pengujian hipotesis dengan uji t, yang bertujuan untuk mengidentifikasi adanya pengaruh antara variabel secara parsial

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji validitas dan realibilitas setiap variabel digunakan untuk uji instrumen dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 25. Berikut adalah hasil dari uji instrumen penelitian.

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Nilai KMO	Loading Factor > 0,4	Jumlah Item Valid
Keterlibatan Kerja (X1)	17	0,826	X1.1; X1.2; X1.3; X1.4; X1.5; X1.6; X1.7; X1.8; X1.9; X1.10; X1.11; X1.12; X1.13; X1.14; X1.15; X1.16; X1.17	Semua item valid
Work Life Balance (X2)	8	0,865	X2.1; X2.2; X2.3; X2.4; X2.6; X2.7; X2.10; X2.11	Semua item valid
Kepuasan Kerja (X3)	8	0,821	X3.1; X3.3; X3.5; X3.6; X3.7; X3.8; X3.9; X3.10	Semua item valid
Kesejahteraan Karyawan (Y)	17	0,916	Y1; Y2; Y3; Y4; Y4; Y5; Y5; Y6; Y7; Y8; Y9; Y10; Y11; Y12; Y13; Y14; Y15; Y16; Y17	Semua item valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2024)

Hasil uji validitas pada Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh variabel antara lain keterlibatan kerja, *work life balance*, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan mempunyai nilai KMO > 0,5. Secara spesifik variabel keterlibatan kerja (X1) mempunyai nilai KMO sebesar 0,826, variabel *work life balance* (X2) mempunyai nilai KMO sebesar 0,865, variabel kepuasan kerja (X3) mempunyai nilai KMO sebesar 0,821, dan variabel kesejahteraan karyawan (Y) mempunyai nilai KMO sebesar 0,916.

Hal ini menunjukkan bahwa sampel telah diukur dan memenuhi kriteria pengukuran sampel yang memadai.

Sedangkan untuk nilai loading factor untuk keterlibatan kerja (X1) dan kesejahteraan karyawan (Y) yang mempunyai 17 pernyataan mempunyai nilai loading factor $>0,4$, serta *Work Life Balance* (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) yang mempunyai 8 pernyataan juga memiliki nilai loading factor $>0,4$ yang berarti seluruh pernyataan dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Ketentuan	Keterangan
Keterlibatan Kerja (X1)	0,889	$>0,70$	Reliabel
Work Life Balance (X2)	0,905	$>0,70$	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,815	$>0,70$	Reliabel
Kesejahteraan Karyawan (Y)	0,929	$>0,70$	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2024)

Hasil Uji Reliabilitas pada Tabel 2 menunjukkan seluruh variabel antara lain keterlibatan kerja, *work life balance*, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan memiliki nilai Cronbach Alpha masing-masing (0,889; 0,905; 0,815; 0,929) yang berada diatas ambang batas minimum yaitu 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dikatakan reliabel.

Uji Model

Tabel 3. Hasil Uji Kelayakan Model

Nilai Adjusted R-Square	Uji F	Sig.
0,540	39,726	0,000 ^b

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2024)

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai F sebesar 39,726 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti $\leq 0,05$ adalah 39,726. Hal ini menunjukkan bahwa dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka model penelitian memenuhi syarat *Goodness of Fit*. Sedangkan Adjusted R Square sebesar 0,540 menunjukkan bahwa keterlibatan kerja, *work life balance*, dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variabel kesejahteraan karyawan sebanyak 54%, dan sisanya 56% dijelaskan oleh variabel lainnya di luar model penelitian.

Uji Hipotesis

Tabel 4. Uji Hipotesis

Hipotesis	Hasil Pengujian		Keputusan
	Koefisien beta (β)	Signifikansi (Sig.)	
Keterlibatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kesejahteraan Karyawan PT Primatexco Indonesia	0,210	0,018	Hipotesis Diterima
Work Life Balance berpengaruh positif terhadap Kesejahteraan Karyawan PT Primatexco Indonesia	0,003	0,944	Hipotesis Ditolak
Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kesejahteraan Karyawan PT Primatexco Indonesia	0,654	0,000	Hipotesis Diterima

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2024)

Hasil uji hipotesis (uji T) menunjukkan bahwa:

- Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan (nilai $\beta = 0,210$ dan nilai sig 0,018) yang berarti hipotesis 1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja maka semakin tinggi tingkat kesejahteraan karyawan. Karyawan pada PT Primatexco Indonesia memiliki antusias dalam menjalankan tugas, sepenuhnya terfokus pada pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dapat menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Munthe *et al.*, 2023) dan (Liona & Yurniardi, 2020) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan.
- Work Life Balance* tidak berpengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan (nilai $\beta = 0,003$ dan nilai sig 0,944) yang berarti hipotesis 2 ditolak. Artinya karyawan PT Primatexco Indonesia bisa menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan juga kehidupan pribadinya akan tetapi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kesejahteraan pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Jalung (2018) yang menyatakan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan.
- Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan (nilai $\beta = 0,654$ dan nilai sig 0,000) yang berarti hipotesis 3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi tingkat kesejahteraan karyawan. Karyawan merasa dihargai atas kontribusinya, hubungan kerja yang harmonis, dan bangga dengan pekerjaannya menunjukkan tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi. Kepuasan ini tidak hanya memperbaiki suasana hati karyawan, tetapi juga meningkatkan rasa percaya diri dan kenyamanan karyawan dalam menjalani kehidupan secara keseluruhan. Faktor ini menunjukkan bahwa lingkungan

kerja yang mendukung dan penghargaan yang adil memainkan peran kunci dalam meningkatkan kualitas hidup karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Washinta & Hadi, 2021) dan (Liona & Yurniardi, 2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa (1) Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan (2) *Work Life Balance* tidak berpengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan (3) Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menekankan pentingnya keterlibatan kerja dan kepuasan kerja sebagai faktor utama dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Di sisi lain, *work-life balance* tidak menunjukkan pengaruh signifikan, aspek ini tetap relevan, terutama jika diiringi dengan kebijakan yang mendukung lingkungan kerja karyawan yang kondusif. Untuk mendukung lingkungan kerja yang kondusif secara holistik, perusahaan disarankan untuk melanjutkan dan mengembangkan program kesejahteraan karyawan dijadikan strategi manajemen untuk menciptakan lingkungan terbaik bagi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alameeri, K., Alshurideh, M., Al Kurdi, B., & Salloum, S. A. (2021). The Effect of Work Environment Happiness on Employee Leadership. *Advances in Intelligent Systems and Computing*, 1261 AISC. https://doi.org/10.1007/978-3-030-58669-0_60
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3). <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Penerbit Elmatara.
- G.S, G., & Sangeetha, M. J. (2021). Impact of remote working on employees in IT industry. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 26(02). <https://doi.org/10.47750/cibg.2020.26.02.072>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2). <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Jalung, N. A. (2018). *The Relationship Between Work- Life Balance and Employees' Wellbeing among The Employees at The Immigration Department of Kuching* [Universiti Teknologi Mara (Sarawak)]. <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng->

8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI

- Lantara, D., & Nusran, M. (2019). *Dunia Industri: Prespektif Tenaga Kerja*. Nas Media Pustaka.
- Liona, R. C., & Yurniardi, M. S. (2020). The contribution of work engagement and job satisfaction to workers' psychological well-being. *HUMANITAS: Indonesian Psychological Journal*, 17(2), 94. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v0i0.16251>
- Munthe, A., Harahap, N., & Siregar, M. (2023). Keterlibatan Kerja Dan Kesejahteraan Karyawan. *Seminar Nasional Fakultas Ekonomi Dan Sains Teknologi (SINERGITEK)*, 1(1), 1–8. <https://doi.org>
- Nurani, A., & Nilawati, L. (2016). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KOMITMEN AFEKTIF. *Optimum: Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan*, 6(1). <https://doi.org/10.12928/optimum.v6i1.7856>
- Panetta, M.M, 2022.. DISSERTATION ON EMPLOYEE WELL-BEING AND ORGANISATIONAL PERFORMANCE A case of study of the Royal London Hospital (London,UK). Dissertation submitted to the University of Wales Trinity Saint David For partial completion of an MBA Human Resources Supervisor: Dr Rexon Nting
- Rahmi, T., Agustiani, H., Harding, D., & Fitriana, E. (2021). Adaptation of Employee Well-Being Scale (EWBS) of Indonesian Version. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621–644. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.1990>
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3). <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>
- Rukmana, B. R. (2024). *Peran Work Life Balance dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Employee Well Being*. Universitas Islam Sultan Agung.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Utrecht work engagement scale Preliminary Manual Version 1.1. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University, December*. <https://doi.org/10.1037/t01350-000>
- Schneider, B., & Macey, W. H. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1).
- Spector, P. . (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Sage Publications.
- Spector, P. E., & Florida, S. (2019). *Job Satisfaction Survey Please Circle the One Number for Each Question That Comes Closest To Reflecting Your Opinion*. 75–76.

<https://media.neliti.com/media/publications/184876-EN-the-effect-of-nine-facets-of-job-satisfac.pdf>

Washinta, F. S. D., & Hadi, H. K. (2021). Pengaruh Job Stres dan Job Satisfaction terhadap Psychological Well-Being. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1331–1340. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1331-1340>

Yoshimura, A. (2007). *Job Involvement of Scientists in Basic Research and Human Resource Management*. Keio-Gijuku Daigaku Publishing.

Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee Wellbeing in Organizations: Theoretical Model, Scale Development, and Cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621–644. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.1990>