Department of Digital Business
Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)
Homepage: https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS
Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 19638-19648
P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Worklife Balance dan Budaya Organisasi terhadap Work Engagement dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Personel Satuan Reserse Kriminal Polres Sinjunjung

Andri. A, Almasdi
Magister Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi
andriahmad2511@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh work-life balance dan budaya organisasi terhadap work engagement dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada personel Satuan Reserse Kriminal Polres Sijunjung. Penelitian dilatarbelakangi oleh tingginya beban tugas, tekanan profesional, tuntutan kesiapsiagaan, dan keterbatasan waktu personal yang dapat memengaruhi kesejahteraan serta keterikatan kerja personel. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei. Seluruh populasi sebanyak 36 personel dijadikan responden melalui teknik sensus. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan Partial Least Square melalui SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap work engagement dengan koefisien −0,279, nilai t 1,124, dan p 0,262. Budaya organisasi juga tidak berpengaruh signifikan terhadap work engagement maupun kepuasan kerja. Work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi memiliki arah negatif dengan koefisien −0,485, nilai t 3,647, dan p kurang dari 0,001. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap work engagement serta tidak memediasi hubungan work-life balance dan budaya organisasi dengan work engagement. Nilai R-Square sebesar 0,242 pada kepuasan kerja dan 0,150 pada work engagement menunjukkan bahwa daya jelas model masih terbatas. Temuan ini menegaskan perlunya pendekatan yang lebih komprehensif melalui pengelolaan beban kerja, dukungan psikologis, komunikasi dua arah, kepemimpinan partisipatif, kejelasan pengembangan karier, dan penguatan sumber daya pekerjaan untuk meningkatkan kepuasan serta keterikatan kerja personel.

Kata kunci: Work-Life Balance, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Work Engagement

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam suatu organisasi yang menentukan keberhasilan dan daya saing institusi. SDM yang berkualitas tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga mampu menyesuaikan diri dengan dinamika organisasi serta tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks [1]. Dalam konteks organisasi publik seperti Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri), SDM memiliki peran krusial dalam menjaga keamanan, ketertiban, serta memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja institusi kepolisian [2].

Sebagai institusi yang bertugas menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, Polri memiliki berbagai fungsi strategis yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Salah satu fungsi utama Polri adalah melakukan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat serta penegakan hukum yang berkeadilan. Dalam menjalankan tugasnya, Polri terbagi dalam berbagai bidang, termasuk bidang Hubungan Masyarakat (Humas) yang memiliki peran penting dalam membangun citra positif serta meningkatkan kepercayaan publik terhadap institusi kepolisian

Di lingkungan Polri, khususnya di bidang Humas Polda Sumatera Barat, anggota bintara memiliki tanggung jawab dalam membangun komunikasi strategis dengan masyarakat serta menjaga citra institusi. Beban kerja yang tinggi, tuntutan profesionalisme, serta tekanan dari berbagai pihak menuntut adanya manajemen SDM yang baik agar kinerja optimal dapat tercapai. Dengan meningkatnya kompleksitas tugas dan tanggung jawab, kesejahteraan dan keterlibatan anggota dalam pekerjaan menjadi aspek penting yang harus diperhatikan.

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi atau yang dikenal dengan istilah work-life balance menjadi isu yang semakin penting dalam dunia kerja [3]. Work-life balance merujuk pada kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis tanpa mengalami tekanan yang berlebihan [4]. Ketidakseimbangan dalam aspek ini dapat menyebabkan stres kerja yang berujung pada penurunan kinerja dan produktivitas individu dalam organisasi [5].

Selain faktor work-life balance, budaya organisasi juga memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan keterlibatan kerja (work engagement) karyawan. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, serta praktik yang diterapkan dalam suatu organisasi yang dapat memengaruhi motivasi serta komitmen individu terhadap pekerjaannya [6]. Budaya organisasi yang positif akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif, sehingga meningkatkan loyalitas serta keterlibatan emosional karyawan dalam menjalankan tugas mereka[7].

Work engagement merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan adanya dedikasi, semangat, dan keterlibatan penuh individu dalam pekerjaan mereka [8]. Konsep ini sangat penting terutama dalam institusi kepolisian, di mana Personel Satuan Reserse Kriminal Polres Sinjunjung memiliki tanggung jawab yang kompleks dalam menjaga citra institusi serta menjalin komunikasi yang efektif dengan masyarakat. Dengan tingkat ekspektasi yang tinggi dari publik, diperlukan keterlibatan kerja yang optimal untuk memastikan pelayanan yang profesional dan berkualitas [9].

Namun, dalam realitasnya, banyak tantangan yang dapat menghambat tingkat work engagement, salah satunya adalah tingkat kepuasan kerja yang rendah. Kepuasan kerja (job satisfaction) menjadi faktor penting yang dapat memediasi pengaruh work-life balance dan budaya organisasi terhadap work engagement [10]. Kepuasan kerja berkaitan erat dengan berbagai aspek, seperti kesejahteraan finansial, lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, serta kebijakan organisasi [11]. Jika kepuasan kerja rendah, maka tingkat keterlibatan kerja pun cenderung mengalami penurunan yang signifikan [12].

Beberapa penelitian sebelumnya telah membahas topik work-life balance, budaya organisasi terhadap work engagement dengan mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Misalnya penelitian yang dilakukan oleh [13] dengan judul Kontribusi Work Life Balance Terhadap work Engagement Karyawan memperoleh hasil bahwa ada pengaruh positif work life balance terhadap work engagement dengan nilai korelasi Pearson 0,646 ($p < 0,01$).

Juga Penelitian oleh [14] yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan work-life balance terhadap word engagement karyawan memperoleh hasil Budaya Organisasi pengaruh positif dan signifikan terhadap Work Engagement. Work-Life Balance pengaruh positif dan signifikan terhadap Work Engagement.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh [15] dengan judul pengaruh work life balance dan kepuasan kerja terhadap work engagement karyawan memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif work life balance dan kepuasan kerja terhadap work engagement dengan nilai F sebesar 42,854 ($p <0,01$). Sumbangan efektif work life balance dan kepuasan kerja dalam memprediksi work engagement karyawan sebesar 45,1% dan sisanya 54,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Meskipun ada penelitian sebelumnya yang menghubungkan worklife balance, budaya organisasi terhadap work engagemen serta peran kepuasan kerja sebagai variabel mediaso. Namun di lingkungan Polda Sumatera Barat, khususnya di bidang Humas, anggota bintara menghadapi berbagai tekanan pekerjaan, mulai dari beban kerja yang tinggi, tuntutan profesionalisme dalam berkomunikasi dengan masyarakat, hingga kebijakan internal yang memengaruhi kesejahteraan mereka. Jika keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi tidak terjaga serta budaya organisasi tidak mendukung, maka kepuasan kerja mereka dapat berkurang yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap keterlibatan kerja [16].

Berdasarkan hasil pengamatan sementara, terdapat beberapa persoalan yang menjadi fokus dalam upaya mencapai work engagement pada personel Satuan Reserse Kriminal Polres Sijunjung. Pertama, permasalahan dalam work-life balance muncul akibat beban kerja yang tinggi, di mana anggota sering bekerja di luar jam kerja resmi untuk menangani situasi darurat atau kegiatan mendadak. Kondisi ini menyebabkan minimnya waktu bersama keluarga, terutama bagi anggota yang sudah berkeluarga, sehingga berpotensi menimbulkan ketidakharmonisan rumah tangga. Selain itu, sulitnya mengambil cuti juga menjadi kendala karena tuntutan

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.3474
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

pekerjaan yang tinggi dan kebutuhan akan respons cepat. Kedua, permasalahan dalam budaya organisasi tampak pada struktur hierarki yang kaku, yang membuat anggota di level bawah kesulitan menyampaikan pendapat atau gagasan baru. Kurangnya komunikasi dua arah juga menyebabkan keputusan lebih bersifat top-down tanpa ruang bagi anggota untuk berpartisipasi aktif. Ketiga, permasalahan dalam kepuasan kerja terkait dengan minimnya kesempatan pengembangan karier, karena tidak semua anggota memperoleh akses yang sama terhadap pelatihan atau pendidikan lanjutan. Keempat, permasalahan dalam work engagement sendiri terlihat dari tingginya tingkat turnover, di mana beberapa anggota memilih mutasi ke unit lain yang dianggap lebih nyaman. Kondisi ini berdampak langsung pada menurunnya kualitas pelayanan publik, mengingat bidang Humas memiliki peran penting dalam membangun kepercayaan masyarakat terhadap institusi kepolisian.

Dari penjelasan latar belakang masalah diatas, maka pada penulisan ini judul penelitian yang diangkat adalah **"**Pengaruh *Worklife Balance* Dan Budaya Organisasi Terhadap *Work Engagement* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Personel Satuan Reserse Kriminal Polres Sinjunjung".

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner sebagai instrumen utama, yang akan dibagikan kepada Personel Satuan Reserse Kriminal Polres Sinjunjung. Penelitian berlangsung Januari–Agustus 2025. Populasi seluruh personel Sat Reskrim Polres Sinjunjung (N = 36). Teknik penarikan sampel menggunakan sensus sehingga seluruh populasi menjadi responden. Pada Penelitian ini analisis data yang digunakan dengan metode Partial Least Square (PLS) menggunakan software SmartPLS versi 3.0. PLS.

3. Hasil dan Diskusi

Uji Model Struktur (Inner Model)

R-Square

Untuk menilai pengaruh variabel laten independent tertentu terhadap variabel laten dependent apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Pada penelitian ini hasil pengujian R square dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0.242	0.196
Work Engagement (Y)	0.15	0.07

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Nilai R-Square Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,242 (R-Square Adjusted 0,196) menunjukkan bahwa model menjelaskan 24,2% variasi kepuasan kerja, sedangkan 75,8% dipengaruhi faktor lain di luar model. Untuk Work Engagement (Y), R-Square tercatat 0,150 (Adjusted 0,070), sehingga hanya 15% variasi yang terjelaskan dan 85% sisanya ditentukan variabel lain. Mengacu pada kriteria Chin dalam Ghozali & Latan (2015)—0,67 (kuat), 0,33 (moderat), 0,19 (lemah)—ketepatan prediksi model terhadap Work Engagement tergolong lemah, sedangkan terhadap Kepuasan Kerja berada pada rentang lemah menuju moderat. Temuan ini mengindikasikan perlunya perluasan model (misalnya memasukkan sumber daya pekerjaan, dukungan organisasi, atau faktor kontekstual lainnya) agar daya jelaskan meningkat.

Q-Square

Q-square digunakan untuk menilai relevansi prediktif model. Nilai $Q^2>0$ menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang baik, sedangkan $Q^2 < 0$ mengindikasikan kurangnya kekuatan prediksi dari model tersebut. Tabel berikut akan menggambarkan Q square dari penelitian ini.

Tabel 2. Nilai Q-Square

	SSO	SSE	Q^2 (=1-SSE/SSO)
Work Life Balance (X1)	252	252	
Budaya Organisasi (X2)	396	396	

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.3474
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Work Engagement (Y)	216	202.131	0.064
Kepuasan Kerja (Z)	252	226.44	0.101
	SSO	SSE	Q^2 (=1-SSE/SSO)
Work Life Balance (X1)	252	252	

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Nilai Q^2 Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,101 dan Work Engagement (Y) sebesar 0,064 (hasil *blindfolding*) sama-sama positif, sehingga model memiliki *predictive relevance* meskipun terbatas. Mengacu pada kriteria Chin (1998, dalam Ghozali & Latan, 2015)—0,02 (kecil), 0,15 (sedang), 0,35 (besar)—Q^2 untuk Z termasuk kategori kecil mendekati sedang, sedangkan Q^2 untuk Y berada pada kategori kecil. Dengan demikian, kemampuan prediktif model terhadap kedua variabel laten ada namun relatif rendah; secara praktis, temuan ini menyarankan pengayaan model (misalnya menambahkan sumber daya pekerjaan/dukungan organisasi, beban kerja, otonomi, keadilan, dan gaya kepemimpinan), penyempurnaan indikator, serta peningkatan kualitas data (ukuran sampel, reliabilitas) untuk memperkuat daya prediksi.

Model Structural Assessment (MSA)

Uji hipotesis merupakan analisis kausalitas yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Analisis kausalitas dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Variabel eksogen dinyatakan berpengaruh jika nilai t statistik > t table (1,96) dan signifikan jika nilai P-value < alpha (0.05). Hasil uji hipotesis dipaparkan pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Hasil Path Coefficient Model Jalur Direct Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Budaya Organisasi (X2) -> Work Engagement (Y)	0.29	0.325	0.214	1.352	0.177
x1*z -> Work Engagement (Y)	0.15	0.156	0.162	0.928	0.354
Budaya Organisasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.045	0.047	0.196	0.23	0.818
x2*z -> Work Engagement (Y)	-0.122	-0.089	0.224	0.545	0.586
Kepuasan Kerja (Z) -> Work Engagement (Y)	-0.251	-0.248	0.2	1.254	0.21
Work Life Balance (X1) -> Work Engagement (Y)	-0.279	-0.276	0.248	1.124	0.262
Work Life Balance (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	-0.485	-0.519	0.133	3.647	0

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Pengaruh Work–Life Balance terhadap Work Engagement

Hasil analisis menunjukkan bahwa work–life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap work engagement ($\beta = -0{,}279$; $t = 1{,}124$; $p = 0{,}262$). Hal ini berarti keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi belum mampu meningkatkan tingkat keterikatan kerja personel. Arah hubungan negatif mengindikasikan bahwa peningkatan work–life balance justru diikuti oleh penurunan tingkat keterikatan kerja, meskipun hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik. Temuan ini menandakan bahwa faktor lain di luar work–life balance kemungkinan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap work engagement.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Work Engagement

Budaya organisasi juga tidak berpengaruh signifikan terhadap work engagement ($\beta = 0{,}290$; $t = 1{,}352$; $p = 0{,}177$). Arah koefisien yang positif menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik seharusnya mendorong

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.3474
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

keterikatan kerja, namun pengaruhnya belum cukup kuat secara statistik. Kondisi ini mengisyaratkan bahwa penerapan nilai, norma, dan praktik organisasi di lingkungan satuan belum sepenuhnya membentuk rasa keterikatan emosional dan perilaku positif dalam pekerjaan.

Pengaruh Work–Life Balance terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh signifikan work–life balance terhadap kepuasan kerja ($\beta = -0{,}485$; $t = 3{,}647$; $p < 0{,}001$). Namun, arah hubungan yang negatif menunjukkan bahwa peningkatan keseimbangan kerja–kehidupan justru menurunkan kepuasan kerja. Temuan ini bersifat kontraintuitif dan dapat diinterpretasikan bahwa beban serta tanggung jawab pekerjaan yang tinggi membuat personel sulit merasakan keseimbangan peran, sehingga ketika work–life balance meningkat secara nominal, persepsi kepuasan kerja justru menurun karena adanya tekanan beban moral dan emosional.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($\beta = 0{,}045$; $t = 0{,}230$; $p = 0{,}818$). Arah hubungan positif menunjukkan kecenderungan bahwa budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, tetapi pengaruhnya belum terlihat secara nyata. Hal ini menandakan bahwa nilai-nilai organisasi yang ada belum sepenuhnya mampu menciptakan kepuasan kerja di kalangan personel.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Work Engagement

Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap work engagement ($\beta = -0{,}251$; $t = 1{,}254$; $p = 0{,}210$). Arah koefisien negatif mengindikasikan bahwa peningkatan kepuasan kerja justru diikuti oleh penurunan keterikatan kerja, walaupun hubungan ini tidak signifikan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepuasan terhadap aspek-aspek pekerjaan belum tentu mendorong keterikatan emosional dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan itu sendiri.

Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Hubungan Work–Life Balance terhadap Work Engagement

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara work–life balance dan work engagement ($\beta_ind = 0{,}150$; $t = 0{,}928$; $p = 0{,}354$). Meskipun arah hubungan positif, pengaruhnya tidak signifikan. Dengan demikian, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak berkontribusi secara tidak langsung terhadap peningkatan keterikatan kerja melalui kepuasan kerja.

Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Hubungan Budaya Organisasi terhadap Work Engagement

Kepuasan kerja juga tidak memediasi hubungan antara budaya organisasi dan *work engagement* ($\beta_ind = -0{,}122$; $t = 0{,}789$; $p = 0{,}431$). Arah koefisien negatif menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi melalui kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja tidak berjalan efektif. Hasil ini mengindikasikan bahwa penguatan budaya organisasi belum mampu meningkatkan keterikatan kerja personel, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja.

3.1 Interpretasi Daya Jelaskan dan Relevansi Prediktif Model

Nilai R-Square sebesar 0,242 pada kepuasan kerja menunjukkan bahwa work-life balance dan budaya organisasi hanya mampu menjelaskan 24,2% variasi kepuasan kerja personel. Sementara itu, nilai R-Square sebesar 0,150 pada work engagement menunjukkan bahwa variabel dalam model hanya menjelaskan 15% variasi keterikatan kerja. Hasil ini memperlihatkan bahwa kepuasan dan keterikatan kerja di lingkungan Satuan Reserse Kriminal merupakan fenomena yang kompleks. Tuntutan operasional, intensitas penanganan perkara, risiko pekerjaan, pola jadwal, dukungan pimpinan, keadilan organisasi, kesempatan pengembangan, dan sumber daya psikologis dapat memberikan kontribusi yang lebih besar dibandingkan variabel yang diuji. Oleh karena itu, rendahnya daya jelas model tidak mengurangi arti temuan, tetapi menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia pada unit dengan karakter tugas berisiko membutuhkan pendekatan multidimensional [1], [2], [8].

Nilai Q-Square yang positif pada kepuasan kerja sebesar 0,101 dan work engagement sebesar 0,064 menunjukkan bahwa model tetap memiliki relevansi prediktif, walaupun kekuatannya relatif kecil. Artinya, informasi mengenai work-life balance dan budaya organisasi masih membantu memperkirakan variasi kepuasan dan keterikatan kerja, tetapi belum cukup menjadi dasar tunggal untuk merancang intervensi. Hasil tersebut

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.3474
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

dapat dipahami karena personel kepolisian bekerja dalam sistem komando, standar disiplin, dan tuntutan respons yang berbeda dengan organisasi bisnis biasa. Dalam keadaan demikian, persepsi terhadap keseimbangan hidup dan budaya organisasi dapat dipengaruhi oleh penugasan mendadak, kepentingan pelayanan publik, tanggung jawab penegakan hukum, serta komitmen profesi yang kuat.

Daya prediksi yang terbatas juga perlu dibaca bersama ukuran sampel sebanyak 36 responden. Teknik sensus telah tepat karena seluruh populasi dijadikan responden, tetapi jumlah populasi yang kecil dapat membuat estimasi hubungan menjadi sensitif terhadap variasi jawaban individual. Keseragaman latar organisasi, struktur pangkat, dan pola kerja juga dapat mempersempit keragaman data. Kondisi tersebut berpotensi menyebabkan beberapa hubungan yang secara konseptual penting belum terlihat signifikan secara statistik. Penelitian lanjutan dapat memperluas unit analisis ke beberapa satuan, polres, atau bidang tugas untuk memperoleh variasi responden yang lebih besar tanpa mengurangi kekhasan konteks kepolisian.

Secara praktis, hasil R-Square dan Q-Square mengarahkan organisasi untuk tidak hanya memperbaiki satu kebijakan. Program peningkatan work engagement perlu menggabungkan pengelolaan waktu kerja, dukungan atasan, ketersediaan personel, pemulihan setelah tugas berat, penghargaan, kejelasan karier, dan komunikasi internal. Intervensi yang berdiri sendiri berisiko tidak menghasilkan perubahan berarti karena keterikatan kerja dibentuk oleh pengalaman personel secara keseluruhan. Oleh sebab itu, evaluasi kebijakan sebaiknya dilakukan dengan indikator yang konsisten, seperti tingkat kelelahan, kepuasan terhadap jadwal, persepsi dukungan, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan kesediaan memberikan upaya tambahan.

3.2 Work-Life Balance dan Work Engagement Personel

Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap work engagement. Temuan ini berbeda dari penelitian Wijaya dan Soeharto yang menemukan kontribusi positif work-life balance terhadap keterikatan kerja [13]. Perbedaan hasil dapat dijelaskan melalui karakter pekerjaan personel Satuan Reserse Kriminal yang menuntut kesiapsiagaan dan respons terhadap perkara yang tidak selalu dapat diprediksi. Dalam pekerjaan dengan orientasi pelayanan dan penegakan hukum, personel mungkin tetap menunjukkan dedikasi tinggi meskipun keseimbangan waktu pribadi belum ideal. Keterikatan tersebut dapat berasal dari identitas profesi, rasa tanggung jawab, solidaritas satuan, dan komitmen terhadap masyarakat, bukan semata-mata dari keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Arah koefisien negatif sebesar −0,279 menunjukkan adanya kecenderungan bahwa peningkatan persepsi work-life balance diikuti penurunan work engagement, walaupun hubungan tersebut tidak signifikan. Arah ini perlu ditafsirkan secara hati-hati dan tidak boleh dianggap sebagai bukti bahwa keseimbangan hidup menurunkan keterikatan kerja. Kemungkinan yang lebih masuk akal adalah adanya perbedaan cara personel memahami keseimbangan. Personel dengan keterikatan sangat tinggi mungkin menerima jam kerja panjang dan keterlibatan intensif sebagai bagian dari komitmen profesi, sehingga menilai keseimbangan hidupnya lebih rendah. Sebaliknya, personel yang membatasi keterlibatan di luar jam kerja dapat merasakan keseimbangan lebih baik, tetapi menunjukkan keterikatan yang lebih moderat.

Ketidaksignifikanan hubungan juga mengindikasikan bahwa kebijakan work-life balance tidak cukup dinilai dari jumlah waktu luang. Kualitas waktu istirahat, kepastian jadwal, kemampuan mengambil cuti, dukungan keluarga, pemulihan psikologis, dan fleksibilitas setelah penugasan berat perlu diperhatikan. Pada unit reserse, satu hari tanpa tugas belum tentu menghasilkan pemulihan apabila personel tetap menghadapi panggilan, proses penyidikan, tekanan perkara, atau kekhawatiran terhadap target pekerjaan. Karena itu, keseimbangan yang bermakna perlu mencakup kontrol yang realistis terhadap waktu dan dukungan organisasi untuk memulihkan energi.

Temuan ini tidak menghilangkan pentingnya work-life balance. Literatur yang digunakan dalam artikel menempatkan keseimbangan kerja-kehidupan sebagai faktor yang berkaitan dengan stres, produktivitas, dan kesejahteraan [3], [5]. Organisasi tetap perlu mengelola jadwal secara adil, menghindari penumpukan tugas pada personel tertentu, memberikan waktu pemulihan, dan memastikan hak cuti dapat digunakan sesuai kebutuhan operasional. Namun, kebijakan tersebut sebaiknya disertai penguatan sumber daya pekerjaan agar personel tidak hanya memiliki waktu di luar pekerjaan, tetapi juga memperoleh dukungan, informasi, alat kerja, dan kewenangan yang memadai saat bertugas.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.3474
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

3.3 Budaya Organisasi dan Work Engagement

Budaya organisasi memiliki koefisien positif sebesar 0,290 terhadap work engagement, tetapi pengaruhnya tidak signifikan. Arah positif menunjukkan bahwa nilai, norma, dan praktik organisasi yang mendukung berpotensi meningkatkan keterikatan kerja. Namun, pada penelitian ini, pengaruh tersebut belum cukup kuat. Salah satu penjelasan yang mungkin adalah homogenitas budaya dalam satu unit kepolisian. Ketika sebagian besar personel menghadapi aturan, struktur komando, nilai kedisiplinan, dan prosedur yang relatif sama, variasi persepsi budaya menjadi terbatas sehingga hubungan statistik dengan work engagement sulit terlihat.

Hasil ini berbeda dengan penelitian Putra dan Andriani yang menemukan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement [14]. Perbedaan konteks perlu diperhatikan. Pada organisasi dengan ruang partisipasi yang luas, budaya dapat langsung dirasakan melalui komunikasi, penghargaan, inovasi, dan hubungan kerja. Pada organisasi kepolisian, budaya formal dapat berfungsi menjaga disiplin dan keseragaman tindakan, tetapi belum tentu menciptakan pengalaman psikologis yang mendorong vigor, dedikasi, dan absorption. Budaya yang kuat secara administratif belum otomatis menjadi budaya yang mendukung keterlibatan emosional.

Temuan awal artikel menyebutkan adanya struktur hierarki yang kaku, komunikasi top-down, dan keterbatasan ruang menyampaikan gagasan. Faktor tersebut dapat menjelaskan mengapa budaya organisasi belum menghasilkan peningkatan work engagement. Personel dapat memahami nilai organisasi dan mematuhi aturan, tetapi belum merasa cukup dilibatkan dalam proses kerja. Penguatan budaya perlu diarahkan pada komunikasi dua arah, kejelasan alasan di balik kebijakan, pengakuan terhadap kontribusi, dan kesempatan menyampaikan masukan operasional. Pendekatan ini tidak mengurangi disiplin komando, tetapi memperbaiki kualitas hubungan antara pimpinan dan anggota.

Budaya organisasi juga perlu ditampilkan melalui praktik yang konsisten. Nilai profesionalisme, integritas, pelayanan, dan kerja sama harus tercermin dalam pembagian tugas, penilaian kinerja, pemberian kesempatan pelatihan, serta penanganan kesalahan. Ketidaksesuaian antara nilai yang dinyatakan dan pengalaman sehari-hari dapat mengurangi kepercayaan personel. Dengan demikian, penguatan budaya tidak cukup dilakukan melalui slogan atau arahan, tetapi melalui keputusan manajerial yang adil dan dapat dipahami oleh seluruh personel [6], [7].

3.4 Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja

Work-life balance terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi arah koefisiennya negatif sebesar −0,485. Temuan kontraintuitif ini merupakan hasil penting yang memerlukan interpretasi kontekstual. Secara umum, keseimbangan kerja-kehidupan diharapkan meningkatkan kepuasan karena individu memiliki ruang untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi [10], [15]. Namun, pada personel Satuan Reserse Kriminal, persepsi keseimbangan dapat terbentuk secara berbeda. Personel yang sangat puas terhadap peran profesional mungkin bersedia memberikan waktu lebih besar untuk tugas, sehingga menilai work-life balance lebih rendah. Sebaliknya, personel yang berupaya memperkuat batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat melakukannya karena sebelumnya mengalami tekanan atau ketidakpuasan.

Arah negatif juga dapat menunjukkan bahwa kebijakan keseimbangan belum sepenuhnya sesuai kebutuhan personel. Misalnya, pemberian waktu istirahat tidak selalu disertai pengurangan tuntutan pekerjaan, pengalihan tugas, atau kepastian tidak dihubungi. Personel mungkin memiliki waktu di luar kantor, tetapi tetap membawa beban psikologis, tanggung jawab perkara, dan kekhawatiran terhadap penyelesaian pekerjaan. Dalam situasi tersebut, peningkatan keseimbangan secara administratif belum menghasilkan kepuasan, bahkan dapat memunculkan perasaan tertinggal atau bersalah ketika tugas belum selesai.

Hasil ini mengarahkan organisasi untuk mengevaluasi kualitas, bukan hanya kuantitas, program work-life balance. Jadwal piket, mekanisme penggantian personel, akses cuti, waktu pemulihan setelah operasi, dan distribusi beban perkara perlu ditinjau secara terpadu. Kepuasan kerja akan lebih mungkin meningkat apabila personel merasakan bahwa waktu istirahat benar-benar terlindungi, beban kerja dibagi secara adil, dan penggunaan hak cuti tidak menimbulkan penilaian negatif. Dukungan pimpinan menjadi penting karena kebijakan formal tidak akan efektif apabila budaya informal tetap menuntut personel selalu tersedia.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.3474
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Pengaruh signifikan tersebut juga menunjukkan bahwa work-life balance tetap menjadi faktor yang relevan bagi kepuasan kerja, meskipun arahnya tidak sesuai dugaan awal. Temuan ini tidak seharusnya digunakan untuk mengurangi perhatian terhadap keseimbangan hidup. Sebaliknya, organisasi perlu menggali lebih dalam melalui wawancara, diskusi kelompok, atau survei tambahan untuk mengetahui bagaimana personel mendefinisikan keseimbangan. Pemahaman tersebut dapat membantu merancang kebijakan yang lebih sesuai dengan kebutuhan operasional dan kehidupan keluarga personel.

3.5 Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja

Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien 0,045. Nilai yang sangat kecil menunjukkan bahwa variasi budaya yang dirasakan personel belum menjadi penentu utama kepuasan. Kepuasan kerja kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor yang bersifat langsung, seperti beban tugas, peluang pengembangan karier, penghargaan, hubungan dengan atasan, fasilitas, dan distribusi pekerjaan. Pada organisasi yang memiliki budaya formal kuat, personel mungkin menganggap nilai dan norma sebagai bagian yang sudah melekat, sehingga tidak lagi membedakan tingkat kepuasan antarindividu.

Ketidaksignifikanan tersebut juga dapat berkaitan dengan jarak antara budaya formal dan praktik sehari-hari. Budaya organisasi yang menekankan disiplin dan profesionalisme dapat diterima secara positif, tetapi kepuasan tidak meningkat apabila akses pelatihan, promosi, atau kesempatan berpendapat dirasakan terbatas. Artikel ini mengidentifikasi struktur hierarki dan komunikasi satu arah sebagai persoalan awal. Kondisi tersebut dapat mengurangi manfaat budaya karena personel belum merasakan dukungan yang personal dan kesempatan berkembang.

Penguatan budaya yang berorientasi pada kepuasan perlu memasukkan unsur keadilan, penghargaan, pembelajaran, dan dukungan. Pimpinan dapat menyediakan forum evaluasi rutin, menjelaskan kriteria penugasan dan pengembangan karier, serta memberikan umpan balik yang konstruktif. Budaya yang sehat bukan hanya memastikan kepatuhan, tetapi juga menciptakan rasa aman untuk menyampaikan masalah dan gagasan. Praktik tersebut dapat meningkatkan persepsi bahwa organisasi memperhatikan kebutuhan personel tanpa mengabaikan disiplin dan akuntabilitas.

Hasil ini menunjukkan pentingnya membedakan antara budaya organisasi sebagai sistem nilai dan iklim kerja sebagai pengalaman aktual. Dua unit dapat memiliki nilai formal yang sama, tetapi memberikan pengalaman kerja berbeda karena gaya kepemimpinan, pola komunikasi, dan perlakuan terhadap anggota. Penelitian berikutnya dapat memasukkan iklim organisasi atau perceived organizational support sebagai variabel agar mekanisme hubungan budaya dan kepuasan kerja dapat dijelaskan dengan lebih baik.

3.6 Kepuasan Kerja dan Work Engagement

Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap work engagement dengan koefisien −0,251. Hasil ini menunjukkan bahwa merasa puas terhadap pekerjaan belum tentu membuat personel lebih bersemangat, berdedikasi, dan tenggelam dalam pekerjaan. Kepuasan dan work engagement merupakan konsep yang berhubungan, tetapi tidak identik. Kepuasan lebih mencerminkan evaluasi terhadap kondisi pekerjaan, sedangkan work engagement menunjukkan energi aktif dan keterlibatan psikologis. Personel dapat merasa cukup puas karena stabilitas, hubungan kerja, atau manfaat pekerjaan, tetapi belum memiliki energi tinggi apabila menghadapi kelelahan, beban perkara, atau keterbatasan sumber daya.

Arah koefisien negatif perlu dibaca secara hati-hati karena tidak signifikan. Salah satu kemungkinan adalah personel yang merasa nyaman dengan kondisi kerja tidak selalu terdorong memberikan usaha tambahan, sedangkan personel yang kurang puas mungkin tetap terlibat tinggi karena tuntutan profesi dan tanggung jawab publik. Pola ini dapat muncul dalam organisasi pelayanan yang mengandalkan komitmen normatif dan disiplin. Oleh sebab itu, peningkatan kepuasan perlu disertai upaya yang secara langsung membangun energi dan makna kerja.

Program peningkatan work engagement dapat diarahkan pada ketersediaan sumber daya pekerjaan, seperti dukungan atasan, kejelasan target, otonomi yang sesuai, umpan balik, kesempatan belajar, dan pengakuan. Personel juga membutuhkan ruang pemulihan agar energi yang digunakan dalam tugas berat dapat dipulihkan. Kepuasan terhadap fasilitas atau kebijakan hanya menjadi salah satu komponen. Keterikatan akan lebih kuat

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.3474
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

apabila personel melihat kontribusi pekerjaannya, merasa kompeten, dan memperoleh dukungan ketika menghadapi tantangan [8], [11], [12].

Temuan ini sekaligus menjelaskan rendahnya R-Square work engagement. Faktor motivasional dan psikologis yang tidak diteliti mungkin lebih dominan daripada kepuasan kerja. Penelitian berikutnya dapat mempertimbangkan makna kerja, efikasi diri, resiliensi, dukungan organisasi, kepemimpinan, job resources, dan burnout. Penambahan variabel tersebut dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai cara membangun work engagement pada personel kepolisian.

3.7 Peran Mediasi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan work-life balance terhadap work engagement. Koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,150 dengan p 0,354 menunjukkan bahwa perubahan work-life balance belum diteruskan melalui kepuasan untuk menghasilkan keterikatan kerja. Temuan ini konsisten dengan hasil bahwa kepuasan kerja sendiri tidak berpengaruh signifikan terhadap work engagement. Sebuah variabel mediasi hanya dapat berfungsi apabila jalur yang membentuk mekanisme tidak langsung cukup kuat. Dalam model penelitian ini, hubungan antarjalur belum memenuhi kondisi tersebut.

Kepuasan kerja juga tidak memediasi hubungan budaya organisasi terhadap work engagement. Koefisien −0,122 menunjukkan arah negatif dan tidak signifikan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa budaya yang dirasakan personel belum menghasilkan kepuasan yang cukup untuk diterjemahkan menjadi keterikatan kerja. Budaya kemungkinan bekerja melalui mekanisme lain, seperti identifikasi organisasi, kepercayaan kepada pimpinan, rasa aman psikologis, atau komitmen. Karena mekanisme tersebut tidak diuji, pengaruh budaya pada keterikatan dapat tetap tersembunyi.

Ketidakterbuktian mediasi tidak berarti kepuasan kerja tidak penting. Kepuasan tetap merupakan hasil pengelolaan organisasi yang perlu diperhatikan karena berhubungan dengan kesejahteraan, niat bertahan, dan kualitas hubungan kerja. Namun, menjadikan kepuasan sebagai satu-satunya jembatan menuju engagement mungkin terlalu sederhana bagi pekerjaan kepolisian. Personel dapat terlibat karena panggilan tugas, nilai profesi, solidaritas, dan tanggung jawab sosial, meskipun penilaian terhadap beberapa aspek pekerjaan belum sepenuhnya memuaskan.

Model alternatif dapat menguji mediasi dukungan organisasi, komitmen afektif, makna kerja, atau resiliensi. Moderasi juga dapat dipertimbangkan, misalnya apakah pengaruh work-life balance berbeda berdasarkan status keluarga, masa kerja, jenis penugasan, atau tingkat jabatan. Pendekatan tersebut akan membantu menjelaskan mengapa respons personel terhadap kebijakan yang sama dapat berbeda dan memberikan dasar intervensi yang lebih spesifik.

3.8 Implikasi Manajerial bagi Satuan Reserse Kriminal Polres Sijunjung

Implikasi pertama adalah perlunya pemetaan beban kerja dan pola penugasan. Satuan dapat mencatat jumlah perkara, durasi penanganan, tugas tambahan, jadwal piket, dan waktu pemulihan setiap personel. Data tersebut membantu pimpinan membagi tugas secara lebih proporsional dan mengidentifikasi personel yang menghadapi beban berlebih. Pengelolaan beban yang transparan juga mengurangi persepsi ketidakadilan dan membantu menjaga keseimbangan kehidupan kerja.

Implikasi kedua adalah penguatan komunikasi dua arah. Briefing dan evaluasi tidak hanya digunakan untuk menyampaikan perintah, tetapi juga untuk mengidentifikasi hambatan, kebutuhan dukungan, dan risiko kelelahan. Pimpinan dapat menyediakan forum singkat yang aman bagi personel untuk menyampaikan masukan tanpa mengganggu struktur komando. Komunikasi yang terbuka akan membantu menghubungkan budaya formal dengan pengalaman kerja nyata.

Implikasi ketiga adalah penyediaan dukungan psikologis dan pemulihan. Penanganan perkara tertentu dapat menimbulkan tekanan emosional yang tidak selalu terlihat. Satuan dapat mengembangkan mekanisme peer support, akses konseling, debriefing setelah tugas berat, dan edukasi mengenai stres kerja. Dukungan ini bukan tanda kelemahan, tetapi bagian dari pengelolaan sumber daya agar personel tetap mampu bekerja secara profesional dan berkelanjutan.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.3474
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Implikasi keempat adalah kejelasan pengembangan karier dan penghargaan. Kesempatan pelatihan, pendidikan lanjutan, dan penugasan pengembangan perlu didistribusikan dengan kriteria yang dapat dipahami. Pengakuan tidak harus selalu berbentuk finansial, tetapi dapat berupa umpan balik, penghargaan atas kontribusi, dan kesempatan mengembangkan kompetensi. Kejelasan tersebut dapat memperkuat kepuasan serta makna kerja.

Implikasi kelima adalah evaluasi kebijakan berbasis data. Survei singkat mengenai work-life balance, kepuasan, engagement, dukungan pimpinan, dan kelelahan dapat dilakukan secara berkala. Hasilnya dibandingkan dengan data absensi, permohonan mutasi, penyelesaian perkara, dan partisipasi pelatihan. Evaluasi berulang akan membantu organisasi menilai apakah perubahan kebijakan menghasilkan dampak dan menghindari keputusan yang hanya didasarkan pada asumsi.

3.9 Keterbatasan Penelitian dan Arah Penelitian Lanjutan

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah responden yang hanya mencakup 36 personel dalam satu unit. Teknik sensus memastikan seluruh populasi terwakili, tetapi hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara langsung ke unit kepolisian lain yang memiliki karakter tugas, jumlah personel, atau budaya lokal berbeda. Penelitian lanjutan dapat melibatkan beberapa polres atau satuan untuk meningkatkan variasi data dan menguji konsistensi hubungan antarvariabel.

Desain penelitian yang menggunakan survei pada satu periode juga belum mampu menggambarkan perubahan work-life balance, kepuasan, dan work engagement dari waktu ke waktu. Kondisi personel dapat berubah ketika beban perkara meningkat, terjadi rotasi, atau diterapkan kebijakan baru. Desain longitudinal dapat digunakan untuk menilai apakah perubahan kebijakan menghasilkan peningkatan yang bertahan.

Penggunaan kuesioner memungkinkan munculnya bias persepsi dan jawaban sosial yang diharapkan. Personel mungkin berhati-hati dalam memberikan penilaian terhadap budaya atau kepuasan karena bekerja dalam struktur hierarkis. Penelitian berikutnya dapat memadukan kuesioner dengan wawancara, observasi, dan data administratif agar interpretasi lebih kuat. Kerahasiaan dan anonimitas juga perlu ditekankan untuk meningkatkan keterbukaan jawaban.

Model penelitian dapat dikembangkan dengan menambahkan variabel beban kerja, dukungan organisasi, kepemimpinan partisipatif, keadilan organisasi, burnout, resiliensi, dan makna kerja. Variabel tersebut relevan dengan rendahnya daya jelas work engagement dalam model saat ini. Pengembangan model tidak dimaksudkan mengubah temuan penelitian, tetapi memperluas penjelasan mengenai faktor yang membentuk keterikatan kerja pada lingkungan kepolisian.

4. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data penelitian, dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja, namun arah hubungannya tidak sesuai dengan dugaan awal, kemungkinan dipengaruhi oleh implementasi kebijakan yang belum optimal. Selain itu, *Work Life Balance* tidak terbukti berpengaruh langsung terhadap *Work Engagement*, menunjukkan bahwa keterikatan kerja lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti beban tugas dan sumber daya pekerjaan. *Budaya organisasi* juga tidak menunjukkan pengaruh signifikan baik terhadap *Work Engagement* maupun *Kepuasan Kerja*, yang mungkin disebabkan oleh homogenitas budaya di lingkungan kepolisian. Selanjutnya, *Kepuasan Kerja* tidak terbukti berperan signifikan dalam meningkatkan *Work Engagement* maupun memediasi hubungan antara *Work Life Balance* dan *Budaya Organisasi* dengan *Work Engagement*. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan keterikatan kerja personel memerlukan pendekatan yang lebih menyeluruh, melibatkan aspek motivasional, dukungan psikologis, serta penguatan budaya dan kepemimpinan yang partisipatif.

Referensi

[1] D. Suryanto, *Pengelolaan SDM dalam Organisasi Publik*. Bandung: Rosda Karya, 2021.
[2] R. Wahyudi, *SDM dalam Organisasi Pemerintah: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Deepublish, 2020.
[3] H. Sutanto, *Work-Life Balance dan Stres Kerja di Indonesia*. Jakarta: Erlangga, 2020.
[4] A. Hakim *et al.*, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia, 2019.
[5] A. Priyono, *Work-Life Balance dan Produktivitas Kerja*. Surabaya: Pustaka Pelajar, 2021.
[6] L. Wijayanto, *Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Bandung: Rosda Karya, 2018.
[7] T. Hidayat, *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Deepublish, 2022.
[8] D. Putri, *Work Engagement dalam Organisasi: Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers, 2021.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.3474
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

[9] B. Santoso, *Komunikasi dan Manajemen Humas dalam Institusi Publik*. Jakarta: Salemba Humanika, 2020.
[10] M. Sari, *Hubungan Work-Life Balance dengan Kepuasan Kerja Karyawan*. Jakarta: Pustaka Mitra, 2019.
[11] R. Nugroho, *Kepuasan Kerja dan Motivasi dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta, 2020.
[12] A. Rizky, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja*. Malang: UB Press, 2021.
[13] P. Wijaya and T. N. E. Dewayani Soeharto, "Kontribusi Work Life Balance Terhadap Work Engagement Karyawan," *Psikostudia J. Psikol.*, vol. 10, no. 3, p. 266, 2021, doi: 10.30872/psikostudia.v10i3.5627.
[14] F. W. Putra and M. Andriani, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Work-Life Balance Terhadap Word Engagement Karyawan," *J. Accounting, Manag. Islam. Econ.*, vol. 1, no. 1, pp. 207–220, 2023, doi: 10.35384/jamie.v1i1.433.
[15] P. Wijaya and T. N. Edwina, "Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Work Engagement Karyawan," *Buku Abstr. Semin. Nas.*, no. April, pp. 243–250, 2021.
[16] E. Susanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik*. Yogyakarta: Andi Offset, 2022.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.3474
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)