

**PERAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP WORK ENGAGEMENT
PADA KARYAWAN WANITA MENIKAH PADA BANK ABC
CABANG MEDAN**

Fahmi Sulaiman¹, Jihan Sulaiman^{2*}, Amarisma Gusria³

¹**Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, Medan**

^{2,3}**Universitas Sriwijaya, Palembang**

e-mail: ¹fahmisulaiman@stimsukmamedan.ac.id, ²jihansulaiman@unsri.ac.id*,
³amarisma@unsri.ac.id

Abstract: *This study aims to determine the role of work-life balance on work engagement among married female employees at Bank ABC Medan Branch. The population in this study consisted of 55 employees. Sampling in this study was conducted using total sampling technique, where the entire population became the sample. This study used a quantitative approach. The instruments used were validated and reliable work-life balance and work engagement questionnaires. The data were analyzed using simple regression analysis. The results indicate that work-life balance plays a role in work engagement, with a calculated F value of 62.276 > table F value of 4.03 and a significance level of 0.000 ($p < 0.05$).*

Keyword: *work life balance; work engagement; bank; employee; medan*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *work life balance* terhadap *work engagement* Pada Karyawan Wanita Menikah Pada Bank ABC Cabang Kota Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah 55 karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *total sampling*, dimana seluruh populasi yang menjadi sampel. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Instrumen yang digunakan adalah angket *work life balance* dan *work engagement* yang telah valid dan reliabel. Penelitian ini dianalisis dengan uji analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Ada peran *work life balance* terhadap *work engagment* dengan F hitung = 62.276 > nilai F tabel = 4.03 dengan nilai signifikansi 0.000 ($p < 0.05$).

Kata kunci: *work life balance, work engagement*

PENDAHULUAN

Dalam beberapa dekade terakhir, peran wanita dalam dunia kerja mengalami perubahan yang sangat signifikan. Penelitian menunjukkan bahwa wanita memiliki hasil kerja yang lebih baik daripada pria (Roth et al., 2012). Wanita bekerja karena alasan guna memenuhi kebutuhan ekonomi (Hidayati, 2015; Nugraheni et al., 2012; Soetanto, 2016)

Tidak lagi hanya berperan di ranah domestik, kini semakin banyak wanita yang mengambil peran sebagai pekerja profesional di berbagai sektor industri, termasuk sektor perbankan. Fenomena ini

menandai kebangkitan wanita karir yang berkontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi, namun di sisi lain juga menghadirkan tantangan baru dalam kehidupan pribadi mereka.

Sebagai wanita karir, mereka dituntut untuk mampu menjalankan dua peran sekaligus, yaitu peran sebagai pekerja profesional dan peran sebagai ibu, istri, atau anggota keluarga. Dualisme peran ini sering kali menimbulkan tekanan psikologis dan fisik yang berujung pada konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, atau yang dikenal dengan istilah *work-family conflict*.

Bagi wanita karir yang telah menikah, tantangan dalam menjalankan

peran ganda menjadi semakin kompleks. Selain harus memenuhi tuntutan profesional di tempat kerja, mereka juga memiliki tanggung jawab sebagai istri dan, dalam banyak kasus, sebagai ibu. Kewajiban untuk mengurus rumah tangga, mengasuh anak, serta memenuhi ekspektasi sosial sebagai seorang istri sering kali berbenturan dengan beban kerja yang menuntut waktu, energi, dan perhatian penuh. Akibatnya, banyak wanita karir yang sudah menikah mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya.

Fenomena ini memperlihatkan bahwa wanita menikah memiliki beban emosional dan fisik yang lebih besar dibandingkan dengan rekan kerja laki-laki atau wanita yang belum menikah. Ketika keseimbangan hidup ini tidak terpenuhi, wanita karir berisiko mengalami stres kerja, kelelahan emosional, bahkan *burnout*. Lebih jauh lagi, ketidakseimbangan ini juga dapat menurunkan tingkat *work engagement* atau keterlibatan kerja, yang dalam jangka panjang berdampak negatif pada kinerja dan loyalitas terhadap organisasi. Kondisi tersebut menjadi salah satu faktor yang memengaruhi keseimbangan hidup dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka.

Beberapa tahun terakhir, muncul kekhawatiran terkait menurunnya tingkat keterlibatan kerja, khususnya pada kelompok wanita karir yang telah menikah. Wanita dengan status pernikahan umumnya dihadapkan pada kompleksitas peran ganda: mereka dituntut untuk menjadi pekerja yang produktif di tempat kerja, sekaligus berfungsi sebagai istri dan ibu dalam lingkungan keluarga. Beban ganda ini tidak jarang menimbulkan kelelahan emosional yang dapat berdampak langsung terhadap menurunnya antusiasme, dedikasi, dan konsentrasi mereka saat bekerja—tiga elemen utama dalam *work engagement*.

Work engagement adalah keadaan motivasi afektif yang di mana karyawan

akan menunjukkan energi, dan berkeinginan untuk menginvestasikan tenaga, konsisten dan tidak mudah lelah (*vigor*), kemudian karyawan akan merasakan semangat, bangga, dan daya cipta, antusias (*dedication*), dan keadaan maksimal yang *all out* yang ditandai oleh semangat yang membuat pekerja merasa waktu cepat berlalu serta perilaku sulitnya memisahkan seseorang dari pekerjaannya (*absorption*) (Schaufeli, 2012; Yasmine & Wahyuningsih, n.d.). Terdapat ciri-ciri seorang individu yang memiliki tingkat *work engagement* tinggi yaitu menampilkan kinerja yang lebih baik, menyusun target pencapaian dalam bekerja yang lebih tinggi, senang dan termotivasi dengan pekerjaan yang dilakukan, menunjukkan perilaku yang seimbang sehingga dapat menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja, memiliki emosi yang positif dalam memproses informasi yang diterima dan selalu hadir dalam pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2004) (Schaufeli et al., 2002)

Penurunan *engagement* terlihat dari berbagai gejala, seperti meningkatnya kejenuhan saat bekerja, turunnya motivasi internal, serta berkurangnya inisiatif dan komitmen terhadap tanggung jawab kerja. Studi yang dilakukan oleh (Alisaa & Sugiartib, 2024) menunjukkan bahwa sebagian besar wanita menikah di sektor formal memiliki tingkat *work engagement* yang cenderung sedang, bahkan rendah, akibat ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan rumah tangga. Temuan ini sejalan dengan data yang menunjukkan bahwa 57% polwan menikah di Jawa Tengah mengalami ketidakseimbangan hidup yang memicu stres, suatu kondisi yang berpotensi menurunkan keterlibatan kerja secara signifikan (RIANTIKA et al., 2024).

Permasalahan ini menjadi semakin kompleks ketika ditempatkan dalam konteks dunia kerja yang menuntut target tinggi dan fleksibilitas rendah seperti di sektor perbankan. Di sinilah wanita karir yang sudah menikah sering kali mengalami kondisi psikologis yang tidak stabil, merasa tidak sepenuhnya hadir

dalam pekerjaan (kurang *absorption*), tidak sepenuhnya antusias (kurang *vigor*), dan tidak sepenuhnya merasa terhubung secara emosional dengan pekerjaannya (kurang *dedication*). Kondisi ini memperlihatkan lemahnya kualitas *work engagement*, bukan karena ketidakmampuan secara profesional, tetapi karena tidak optimalnya dukungan sistem kerja terhadap kebutuhan pribadi dan peran domestik mereka.

Selain itu, perasaan bersalah karena tidak maksimal di rumah atau di tempat kerja sering memperburuk kualitas psikologis karyawan wanita. Perasaan terpecah ini pada akhirnya mengurangi keterlibatan mereka di kantor, karena fokus dan energi emosionalnya telah terkuras di dua dunia yang berbeda. Penelitian oleh (Meriam et al., 2024) di lingkungan BUMN menunjukkan bahwa wanita menikah dengan tingkat *work-life conflict* yang tinggi memiliki kecenderungan disengaged atau bahkan mengalami niat untuk mengundurkan diri.

Bahkan ketika beberapa perusahaan mulai menerapkan kebijakan kerja fleksibel atau program kesejahteraan karyawan, tidak semua wanita menikah mampu merasakan manfaat langsungnya. Kurangnya personalisasi pendekatan dan tidak adanya sistem dukungan emosional dari manajer atau rekan kerja menyebabkan solusi yang ada belum cukup mampu mengangkat keterlibatan kerja secara menyeluruh. Dengan demikian, *work engagement* wanita karir yang sudah menikah bukan hanya soal semangat bekerja, melainkan merupakan cerminan dari keseluruhan sistem yang mendukung atau justru menekan mereka.

Permasalahan rendahnya *work engagement* pada wanita karir yang telah menikah tidak dapat dilepaskan dari isu fundamental terkait *work-life balance* (WLB). Dalam realitasnya, wanita yang menjalani dua peran sekaligus—sebagai pekerja profesional dan sebagai istri atau ibu—sering kali menghadapi tantangan dalam mengelola waktu, energi, dan emosi. Ketika tuntutan pekerjaan yang padat tidak diimbangi dengan waktu dan

ruang untuk menjalankan peran domestik, maka muncul konflik peran ganda yang berdampak langsung pada keterlibatan kerja. Wanita menjadi tidak fokus, mudah lelah secara emosional, dan kehilangan semangat kerja karena merasa tidak optimal di kedua peran tersebut. Inilah kondisi yang melemahkan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*, yang merupakan tiga dimensi utama *work engagement* (Schaufeli et al., 2002).

Dalam teori Job Demands–Resources (Bakker & Demerouti, 2007) *work-life balance* dikategorikan sebagai salah satu sumber daya pribadi (*personal resources*) yang sangat penting. Ketika seseorang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka ia memiliki kapasitas psikologis dan emosional yang cukup untuk terlibat secara penuh dalam pekerjaannya. Sebaliknya, jika keseimbangan ini terganggu, maka energi kognitif dan emosional karyawan akan terpecah, yang berujung pada penurunan *engagement*. Hal ini sangat relevan dalam konteks wanita menikah yang bekerja, karena peran keluarga mereka cenderung lebih menuntut secara waktu dan emosional dibandingkan pria.

Empirisnya, penelitian oleh (Alisaa & Sugiartib, 2024) menunjukkan bahwa wanita menikah dengan *work-life balance* yang baik cenderung memiliki tingkat *work engagement* yang lebih tinggi. Wanita yang mampu mengatur waktu dengan baik, mendapatkan dukungan dari pasangan dan organisasi, serta memiliki fleksibilitas dalam bekerja, lebih mudah untuk menunjukkan semangat dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, wanita yang merasa terjebak dalam beban kerja dan beban rumah tangga secara bersamaan, mengalami penurunan motivasi dan keterlibatan secara signifikan. Dimensi dari *work life balance* menurut Fisher, 2009 adalah *Work Interference with Personal Life* yaitu sejauh mana pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi individu, *Personal Life Interference with Work*, merujuk pada sejauh mana

kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan, *Work Enhancement of Personal Life* merujuk pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas hidup individu, *Personal Life Enhancement of Work* merujuk pada sejauh mana kehidupan pribadi dapat meningkatkan performa kerja individu.

Penelitian lain oleh (RIANTIKA et al., 2024) terhadap Polwan menikah di Jawa Tengah juga menunjukkan bahwa lebih dari 50% responden mengalami work-life imbalance, yang berkontribusi pada munculnya stres kerja dan rendahnya komitmen terhadap pekerjaan. Kondisi ini memperkuat asumsi bahwa keterlibatan kerja tidak hanya bergantung pada lingkungan kerja atau karakter pribadi, tetapi juga pada kemampuan individu menjalani kehidupan secara seimbang. Dalam kasus wanita menikah, jika organisasi tidak menyediakan kebijakan pendukung seperti cuti fleksibel, jam kerja yang manusiawi, atau program kesejahteraan karyawan, maka engagement akan tetap rendah meskipun kompetensi individu tinggi.

Work-life balance menjadi elemen penting yang menjembatani kesejahteraan pribadi dan keterikatan profesional. Wanita karir yang sudah menikah membutuhkan ruang untuk beristirahat, waktu berkualitas bersama keluarga, serta pengakuan bahwa kontribusi mereka tidak hanya dinilai dari kinerja kuantitatif. Tanpa hal-hal tersebut, organisasi hanya akan menciptakan kondisi kerja yang kaku dan menekan, yang pada akhirnya akan memperburuk disengagement atau bahkan intensi keluar dari pekerjaan.

Dengan demikian, memperbaiki work-life balance bukan hanya upaya personal, tetapi juga tanggung jawab struktural organisasi dalam menciptakan budaya kerja yang inklusif dan adil gender. Ketika wanita menikah merasa mampu mengelola kedua perannya dengan dukungan organisasi yang tepat, maka *work engagement* akan tumbuh secara alami dan berkelanjutan. Sebaliknya, jika ketidakseimbangan ini dibiarkan, maka akan berimplikasi pada

tingginya turnover, rendahnya produktivitas, serta meningkatnya gangguan psikologis di kalangan wanita pekerja.

Penelitian ini juga didukung oleh (Wijaya et al., 2021) yang mengatakan bahwa *work life balance* memiliki kontribusi terhadap peningkatan *work engagement*. (Rudini et al., 2024) juga mengatakan hal serupa bahwa *work life balance* memiliki pengaruh terhadap *work engagement*. (Octorini et al., 2021) juga memberikan pendapat yang serupa bahwasannya *work life balance* memiliki pengaruh terhadap *work engagement*.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran dari dua variabel, yaitu *variabel independen work life balance* Variabel *work engagement* adalah *variabel dependent*.

Populasi Dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019), Populasi pada penelitian ini adalah seluruh aryaawan Wanita telah menikah pada Bank ABC Cabang Medan sebanyak 55 karyawan.

Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini akan ditentukan oleh peneliti menggunakan teknik dan kriteria tertentu agar dapat mewakili populasi secara tepat. (Sugiyono, 2019), Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*, dimana seluruh populasi dijadikan sampel pada penelitian ini. Maka jumlah sampelnya adalah 55 karyawan Wanita telah menikah.

Analisis Data

Data dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan regresi sederhana, hipotesis diuji dengan menggunakan uji F (simultan), dan koefisien determinansi dengan menggunakan SPSS (versi 26).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas skala *work engagement*, seluruh aitem yang berjumlah 9 dinyatakan valid dengan nilai corrected item-total correlation (indeks daya beda) > 0.3 bergerak dari $r_{hitung} = 0.412$ sampai dengan $r_{tabel} = 0.827$. Indeks reliabilitas yang diperoleh adalah $r_{xy} = 0.735$, dan skala reliabilitas dinyatakan sebagai reliabel.

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas skala *work life balance* seluruh aitem yang berjumlah 17 dinyatakan valid dengan nilai corrected item-total correlation (indeks daya beda) > 0.3 bergerak dari $r_{hitung} = 0.308$ menjadi $r_{tabel} = 0.812$. Indeks reliabilitas yang diperoleh adalah $r_{xy} = 0.857$, maka skala *work life balance* dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Hipotesis

Tabel 2 Uji Hipotesis, Uji F

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	12.893	1	2130.23	62.276	.000
Residual	1811,362	54	12,215		
Total	2471,290	55			

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 2, nilai F hitung = $62.276 >$ nilai F tabel = 4.03 , maka uji F H_0 ditolak dan uji F H_1 diterima. Sehingga dikatakan bahwa *work life balance* secara simultan berperan terhadap *work engagement*.

Koefisien Determinansi

Tabel 4 Koefisien Determinansi

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Uji ini diperlukan sebelum melakukan analisis regresi berganda.

Uji normalitas dengan pendekatan Smirnov-Kolmogorov menunjukkan bahwa data *work life balance* dan *work engagement* berdistribusi normal (sig. $0,2 > 0,05$). Uji linearitas menunjukkan hubungan linier antara *work life balance* dan *work engagement* (sig. $0,002 < 0,05$).

Uji heteroskedastisitas menunjukkan data tidak memiliki pola tertentu, sehingga bebas dari heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Sederhana

Tabel 1 Analisis Regresi Sederhana

Model	B	Sig
(Constant)	56.042	0.000
Work life balance	.682	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar 56.042 . Nilai koefisien regresi untuk variabel *work life balance* sebesar $0,682$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000$ ($p < 0,05$) dan nilai koefisien regresi untuk variabel *work engagement* sebesar $0,571$. Sehingga, persamaan regresinya adalah $Y = 56.042 + 0.682 X_1$

Statistik	Koefisien Determinansi (r^2)	BE (%)
X-Y	0.571	57.1

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 4, nilai R-square yang diperoleh sebesar $0,571$ atau 57.1% . Hal ini berarti *work life balance* secara bersama-sama memberikan kontribusi *work engagement* sebesar 57.1% .

Sedangkan sisanya (100% - 57,1% = 42,9%) disebabkan oleh faktor lain.

Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat peran positif antara *work life balance* terhadap *work engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Besarnya peran *work life balance* terhadap *work engagement* berdasarkan perhitungan R square adalah sebesar 0,571, atau dengan kata lain *work life balance* memberikan sumbangan efektif sebesar 57.1%. Hal ini berarti masih terdapat 42,9% lagi dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah Teori Job Demand-Resources (JD-R) [2] adalah *job demands*, dan *job resources* (Bakker & Demerouti, 2007).

Dalam beberapa tahun terakhir, perhatian terhadap isu keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan keterikatan kerja (*work engagement*) pada wanita karir yang telah menikah meningkat secara signifikan. Hal ini seiring dengan peran ganda yang dimiliki oleh perempuan: sebagai pekerja profesional sekaligus istri dan/atau ibu di rumah.

Penelitian oleh (Alisaa & Sugiartib, 2024) menyoroti bahwa *work-life balance* memiliki peran penting dalam meningkatkan *work engagement*. Studi mereka pada wanita menikah di Jawa Barat menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, semakin tinggi tingkat keterikatan terhadap pekerjaan. Mereka menekankan bahwa peran ganda tidak selalu menjadi beban jika individu memiliki kontrol yang cukup terhadap waktu dan dukungan lingkungan kerja yang memadai. Tiga dimensi utama *work engagement*—*vigor*, *dedication*, dan *absorption*—meningkat secara signifikan pada subjek yang memiliki WLB yang sehat.

(Jannata & Perdhana, 2022) juga menemukan bahwa WLB secara tidak langsung mempengaruhi *work*

engagement melalui kepuasan kerja. Dalam konteks wanita menikah, kepuasan kerja seringkali tidak hanya ditentukan oleh gaji atau promosi, melainkan oleh fleksibilitas waktu dan pengertian perusahaan terhadap tanggung jawab domestik. Ketika perusahaan menyediakan sistem kerja yang adaptif, seperti *flextime* atau *remote working*, *engagement* wanita karir meningkat secara signifikan karena mereka merasa dihargai secara holistik sebagai pekerja sekaligus individu.

Penelitian di lingkungan institusi pendidikan oleh (Rahmayati et al., 2022) memperkuat temuan tersebut. Mereka meneliti dosen wanita yang menghadapi tuntutan profesi di era digital. Hasilnya menunjukkan bahwa wanita yang mampu menyeimbangkan waktu untuk pekerjaan dan keluarga lebih mampu hadir secara psikologis dan kognitif dalam pekerjaan akademik. *Work engagement* pada kelompok ini ditunjukkan melalui dedikasi tinggi dalam mengajar dan meneliti meskipun memiliki beban rumah tangga yang besar

Dalam studi lain, (Lie & Sukmarani, 2023) mengamati karyawan wanita di sektor industri. Mereka menemukan bahwa adanya konflik peran kerja-keluarga menurunkan *work engagement* secara signifikan, terutama dalam aspek *absorption*. Sebaliknya, jika perusahaan memberi ruang untuk *work-life harmony*, perempuan dapat terlibat penuh dalam pekerjaannya. Karyawan wanita dengan WLB yang seimbang cenderung memiliki motivasi intrinsik yang tinggi dan loyalitas yang kuat terhadap Perusahaan.

Penelitian dari (Chaniago & Rahmawati, 2024) di lingkungan birokrasi juga menunjukkan bahwa pegawai wanita yang memiliki akses terhadap fasilitas penunjang keluarga (seperti cuti melahirkan, jam kerja fleksibel) memiliki *engagement* kerja yang lebih tinggi dibandingkan rekan yang tidak memiliki fasilitas serupa. Penelitian ini juga menekankan pentingnya dukungan organisasi dalam menciptakan ekosistem

kerja yang sensitif terhadap kondisi personal pegawainya.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat peran positif antara *work life balance* terhadap *work engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Besarnya peran *work life balance* terhadap *work engagement* berdasarkan perhitungan R square adalah sebesar 0,571, atau dengan kata lain *work life balance* memberikan sumbangan efektif sebesar 57.1%. Hal ini berarti masih terdapat 42,%9 lagi dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alisaa, J., & Sugiartib, R. (2024). WORK-LIFE BALANCE SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP WORK ENGAGEMENT (STUDI PADA WANITA PEKERJA YANG TELAH MENIKAH). *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 10(1), 43–51.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Chaniago, P. A., & Rahmawati, S. (2024). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA PEGAWAI BIRO SUMBER DAYA MANUSIA KEMENTERIAN KEUANGAN RI. *Journal of Management : Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 17(3), 961–975.
<https://doi.org/10.35508/jom.v17i3.17192>
- Hidayati, N. (2015). Beban Ganda Perempuan Bekerja (Antara Domestik dan Publik). *Muwazah*, 7(2).
- Jannata, A., & Perdhana, M. S. (2022). ANALISIS PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DENGAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada PT Barata Indonesia). *Diponegoro Journal of Management*, 11(3).
- Lie, E., & Sukmarani. (2023). HUBUNGAN ANTARA WORK LIFE BALANCE DAN WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN DI PT.X. *MANASA*, 12(1).
<https://doi.org/10.25170/manasa.v12i1.4483>
- Meriam, R., Sri Maslihah, & Sitti Chottidjah. (2024). Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Work Engagement yang Dimoderasi oleh Hardiness pada Wanita Bekerja di BUMN yang Sudah Menikah. *Journal of Psychology and Instruction*, 8(1).
- Nugraheni, W., Marhaeni, T., & Sucihatningsih, D. W. P. (2012). PERAN DAN POTENSI WANITA DALAM PEMENUHAN KEBUTUHAN EKONOMI KELUARGA NELAYAN. *Journal of Educational Social Studies*, 1(2).
- Octorini, A. C. N., Trirahayu, D., & Nisa, C. (2021). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN JOB CRAFTING TERHADAP WORK ENGAGEMENT KARYAWAN PT BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK. *JIMP*, 1(1), 40–55.
- Rahmayati, T. E., Sariyanto, S., & Adriansyah, T. (2022). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP WORK ENGAGEMENT PADA DOSEN WANITA DALAM MENGHADAPI DUNIA PENDIDIKAN DI ERA DIGITAL. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(2), 1448–1456.
<https://doi.org/10.34007/jehss.v5i2.1>

- 486
- RIANTIKA, M., RAHAYU, R. D., PRATIWI, A. R., SUGIARTI, R., & SUHARIADI, F. (2024). WORK LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA POLWAN YANG SUDAH MENIKAH DI POLDA JATENG. *PAEDAGOGY: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Psikologi*, 4(3), 238–243. <https://doi.org/10.51878/paedagogy.v4i3.3320>
- Roth, P. L., Purvis, K. L., & Bobko, P. (2012). A Meta-Analysis of Gender Group Differences for Measures of Job Performance in Field Studies. *Journal of Management*, 38(2), 719–739. <https://doi.org/10.1177/0149206310374774>
- Rudini, A., Prasetyo, D., & Febriani, U. I. (2024). KONTRIBUSI JOB SATISFACTION DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP WORK ENGAGEMENT KARYAWAN SWASTA . *Media Bina Ilmiah* , 19(4).
- Schaufeli, W. B. (2012). Work Engagement. What Do We Know and Where Do We Go? . *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14, 3
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Soetanto, C. (2016). *Aktualisasi diri pada wanita karir yang mengurus rumah tangga*. Universitas Sanata Dharma. .
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Wijaya, P., Edwina, T. N., & Soeharto, D. (2021). Kontribusi Work Life Balance Terhadap Work Engagement Karyawan. *Psikostudia Jurnal Psikologi* , 10(3), 266–272.
- Yasmine, A. C., & Wahyuningsih, T. H. (n.d.). Pengaruh Work-Life Balance, Salary Satisfaction, dan Leadership Terhadap Work Engagement Pegawai Sekda Kabupaten Sleman . *CAKRAWANGSA BISNIS*, 4(1), 75–88