

**HUBUNGAN ANTARA *WORK LIFE BALANCE* DENGAN *WORK ENGAGEMENT*  
PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK LIFE BALANCE AND WORK  
ENGAGEMENT IN MILLENNIAL GENERATION EMPLOYEES***

**Ane Yuliani<sup>1</sup>, Anwar, S.Psi., M. Si<sup>2</sup>**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[210810247@student.mercubuana-yogyakarta](mailto:210810247@student.mercubuana-yogyakarta)

085155439831

**ABSTRAK**

*Work engagement* pada karyawan generasi milenial memegang peranan penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan, karena mendorong semangat, dedikasi dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work life balance* dengan *work engagement* pada karyawan generasi milenial. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara *work life balance* dengan *work engagement*. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 134 karyawan generasi milenial usia 29-39 tahun dengan masa kerja minimal 1 tahun terakhir. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Skala *Work life balance* dan Skala *Work engagement*. Teknis analisis data yang digunakan adalah *Korelasi Product Moment* dari Karl Pearson. Hasil analisis diperoleh nilai koefisien korelasi  $r_{xy} = 0.494$  ( $p \leq 0,050$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work life balance* dengan *work engagement* pada karyawan generasi milenial. Nilai Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,244 menunjukkan bahwa *work life balance* memberikan kontribusi sebesar 24.4% terhadap *work engagement* dan sisanya 75.6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** *Work life balance, Work engagement, Karyawan Generasi Milenial*

**ABSTRACT**

*Work engagement in millennial generation employees plays an important role in supporting the success of the company, because it encourages enthusiasm, dedication and full involvement in work. This study aims to determine the relationship between work life balance and work engagement in millennial generation employees. The hypothesis proposed in this study is that there is a positive relationship between work life balance and work engagement. The subjects in this study were 134 millennial generation employees aged 29-39 years with a minimum work period of 1 year. The data collection method in this study used the Work life balance Scale and Work engagement Scale. The data analysis technique used was Karl Pearson's Product Moment Correlation. The results of the analysis obtained a correlation coefficient value of  $r_{xy} = 0.494$  ( $p < 0.050$ ). These results indicate that there is a significant positive relationship between work life balance and work engagement in millennial generation employees. The determination coefficient value ( $R^2$ ) of 0.244 indicates that work life balance contributes 24.4% to work engagement and the remaining 75.5% is influenced by other factors not examined in this study.*

**Keywords:** *Work life balance, Work engagement, Millennial Generation Employees*

## PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia (SDM) berperan penting dalam mendukung keberhasilan perusahaan (Ariansyah & Roni, 2023). Karyawan yang proaktif, bertanggung jawab, dan memiliki inisiatif tinggi dibutuhkan untuk mendorong perkembangan perusahaan dan karier (Setiawan Maulana et al., 2023), karena karyawan akan terlibat langsung dalam perencanaan dan pelaksanaan kerja sehingga dapat berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan (Nurtika & Sariyathi, 2018).

Sebagian besar angkatan kerja kini didominasi oleh generasi milenial (Amalia, 2020). Generasi ini tumbuh di tengah pesatnya perkembangan pendidikan dan teknologi, sehingga memiliki ciri yang berbeda dan unik dibandingkan generasi sebelumnya (Nurmuhlisna, 2019). Generasi ini juga dikenal sebagai generasi Y, yaitu individu yang lahir antara tahun 1980 hingga 1996 di tahun 2025 dengan Karakteristik khas yang dimiliki yaitu dekat dengan teknologi, keberanian menghadapi perubahan, kreativitas tinggi, ambisi, rasa percaya diri yang kuat, serta kemampuan multitasking (Adi & Indrawati, 2019). Di era industri 4.0, generasi milenial dipandang memiliki keunggulan dan nilai tambah dibanding generasi sebelumnya, sehingga berpotensi

bersaing secara global (Muliawati & Frianto, 2020).

Namun, Menurut Fahreza et al, (2018) generasi milenial telah memiliki perencanaan untuk meninggalkan perusahaan yang menjadikan karyawan generasi milenial sulit untuk terikat (*engaged*) terhadap perusahaannya, sehingga generasi milenial cenderung memiliki komitmen yang rendah, kurang terikat dengan pekerjaannya serta keinginan untuk berpindah ke pekerjaan yang dianggap lebih ideal dan menawarkan prospek yang lebih baik.

Waworuntu et al. (2022) menyatakan bahwa keterlibatan kerja generasi milenial cenderung lebih rendah, sehingga perusahaan perlu merancang strategi yang tepat guna menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan keterlibatan. Hasil penelitian Merissa (2018) mengungkapkan bahwa menurunnya semangat dan antusiasme kerja berdampak pada rendahnya work engagement, yang menyebabkan ketidakpuasan, hilangnya rasa menikmati pekerjaan, serta menurunnya tanggung jawab terhadap tugas.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) *Work engagement* adalah keterikatan ketika karyawan menjalani pekerjaan yang ditunjukkan melalui kondisi pemikiran

positif, menghasilkan kepuasan dan berkaitan atas pekerjaan yang ditandai melalui adanya semangat, dedikasi serta penyerapan. Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) menyatakan jika *work engagement* terdiri atas 3 aspek yakni semangat (*vigor*), Pengabdian (*dedication*), serta penyerapan (*absorption*).

Berlandaskan temuan penelitian Amalia dan Hadi (2019), ditemukan bahwa sebanyak 50% karyawan dari kalangan generasi milenial tidak menunjukkan keterikatan (*engagement*) dalam bekerja. Selanjutnya, survei yang dilaksanakan oleh Gallup (2023) membuktikan yang memiliki keterikatan (*engagement*) pada pekerjaan hanya sebesar 24%, sedangkan 68% lainnya dinyatakan tidak terikat (*not engaged*), dan 8% sisanya dinyatakan *actively disengaged* atau tergolong dalam kelompok yang secara jelas tidak terikat dengan pekerjaan serta memisahkan diri dari pekerjaannya. Hal tersebut menunjukkan adanya permasalahan terkait dengan *work engagement* pada karyawan di Indonesia (Wijaya & Dewayani S, 2021).

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 10 karyawan generasi milenial Sebagian besar karyawan mengungkapkan kecenderungan datang terlambat akibat kesulitan bangun pagi, kurang antusias

terhadap pekerjaan, serta rendahnya semangat dalam menjalankan tugas. Ditemukan pula adanya ketidaknyamanan dalam berinteraksi dengan rekan kerja yang kurang kooperatif, kelelahan saat menghadapi tantangan kerja, kecemasan saat beban kerja meningkat, serta kesulitan berkonsentrasi yang berujung pada perilaku tidak produktif seperti menggunakan perangkat digital atau berbincang saat jam kerja.

Idealnya, karyawan mempunyai *work engagement* karena menurut Bantam et al., (2024), ketika karyawan mempunyai *work engagement* biasanya lebih semangat dalam melaksanakan tugas, termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan dapat mencapai hasil yang memuaskan. Menurut Jayanti, (2022) menyatakan bahwa seharusnya *work engagement* ada dalam diri karyawan sehingga dapat mendorong tumbuhnya semangat dalam bekerja di perusahaan.

Nasidi et al., (2019) berpendapat bahwa rendahnya *work engagement* menimbulkan permasalahan bagi perusahaan sehingga penting untuk diteliti karena jika karyawan tidak memiliki *engagement* akan cenderung kurang bersemangat dan mengalami demotivasi terhadap apa yang karyawan kerjakan. Hariyadi, (2019) mengemukakan bahwa dampak negatif dari *work engagement* yang rendah adalah

karyawan cenderung tidak memperdulikan pekerjaan, lebih sering absen, mengeluarkan usaha yang sedikit, dan berusaha untuk keluar dari tempat kerja (*turnover*).

Menurut Imperatori, (2017) *work engagement* dapat dipengaruhi oleh lima faktor yakni: *work life balance*, *social exchange*, *work environment*, *goal setting*, dan *job crafting*. Dari kelima faktor tersebut, peneliti memilih memfokuskan penelitian pada faktor *work life balance*.

Menurut (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003), *Work life balance* adalah seberapa jauh seseorang terlibat pada tanggung jawab pekerjaan serta tanggung jawab keluarga secara seimbang, sehingga keduanya mampu memberikan kepuasan, baik dalam peran pekerja maupun peran di keluarganya. Greenhaus, Collins, dan Shaw, (2003) aspek *work life balance* digolongkan atas 3 aspek, yakni keseimbangan waktu (*Time Balance*), keseimbangan keterlibatan (*Involvement balance*) serta keseimbangan kepuasan (*Satisfaction balance*).

Menurut Ganapathi et al, (2016), keseimbangan kerja serta kehidupan pribadi yang baik tercapai saat pekerja merasa mampu untuk mengelola serta penyesuaian diantara tuntutan pekerjaan dengan hidup pribadinya, sehingga akan

meningkatkan semangat bekerja dan munculnya antusiasme dalam bekerja. Imperatori (2017) memberikan pernyataan jika *work life balance* mampu mempengaruhi beragam variabel, salah satunya adalah mampu mempengaruhi adanya *work engagement*. Larasati dan Hasanati (2019), menyatakan bahwa *work life balance* memiliki peran dan bagian dari faktor yang mampu meningkatkan *work engagement*, Jika *work life balance* meningkat maka *work engagement* pun dapat meningkat. Menurut Hastuti (2018), *work life balance* berpengaruh terhadap *work engagement* karyawan. Ketika seorang karyawan berhasil mengatur tanggung jawab, peranan serta tuntutan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, hasilnya karyawan akan merasa terikat atas pekerjaannya. Di sisi lain, ketika karyawan kesulitan dalam penyeimbangan kedua aspek tersebut, akan menghadapi tantangan dalam membangun keterikatan dengan pekerjaannya.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara *work life balance* dengan *work engagement* pada karyawan generasi milenial?” Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel tersebut pada karyawan generasi milenial

## METODE

Subjek Penelitian ini adalah karyawan generasi milenial. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 134 orang yang berusia 29-39 tahun. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala model *likert* yaitu skala *work life balance* dan skala *work engagement*. Kedua skala dalam penelitian ini telah melalui uji validitas dan reliabilitas sebelumnya. Skala *work life balance* merupakan skala yang tersusun atas 24 aitem *favourable*. Indeks daya beda aitem pada skala ini bergerak antara 0.395- 0.670 dengan reliabilitas *alpha cronbach* 0.916. Sedangkan, Skala *Work engagement* tersusun atas 22 aitem yang terdiri dari 11 aitem *favourable* dan 11 aitem *unfavorable*. Indeks daya beda aitem pada skala ini bergerak antara 0,117-0.552 dengan koefisien reliabilitas *alpha cronbach* 0.818. Selanjutnya, Teknik Analisis data yang digunakan adalah teknik analisis korelasi *product moment* dan data dianalisis menggunakan program *software* JAMOVI.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan Teknik korelasi *product moment* (*Pearson correlation*) yang dikembangkan oleh *Karl Pearson*

(Sugiyono, 2016). Hasil analisis korelasi *product moment* diperoleh nilai koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) = 0.494 dengan signifikansi ( $p < 0.05$ ), yang berarti terdapat hubungan antara variabel *work life balance* dengan *work engagement*. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

### Correlation Matrix

<i>Work Engagement</i> (Y)	<i>Work Life Balance</i> (X)		
<i>Work Life Balance</i> (X)	Pearson's r	0.494	
	Df	132	
	p-value	< .001	

a. Hasil Kategorisasi skala *work engagement* yang diperoleh subjek dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1 Hasil Kategorisasi *Work Engagement***

Kategorisasi	Pedoman	Skor	N	Presentase
Tinggi	$X \geq (\mu - 1\sigma)$	$X \geq 72$	18	13.4 %
Sedang	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	$48 \leq X < 72$	114	85.1%
Rendah	$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 48$	2	1.5 %
<b>Total</b>			134	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi subjek dapat diketahui bahwa bahwa karyawan generasi milenial yang memiliki *work*

*engagement* dalam kategori tinggi terdapat 18 subjek dengan persentase 13.4%, kategori sedang sebanyak 114 subjek dengan persentase 85.1%, dan kategori rendah sebanyak 2 subjek dengan persentase 1.5%. Hal ini menunjukkan bahwa subjek dalam kategori sedang.

b. Hasil Kategorisasi skala *Work life balance* yang diperoleh subjek dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2 Kategorisasi *Work Life Balance***

Kategori sasi	Pedoman	Skor	N	Presentase
Tinggi	$X \geq (\mu - 1\sigma)$	$X \geq 66$	123	91.8%
Sedang	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	$55 \leq X < 66$	11	8.2%
Rendah	$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 44$	0	0%
<b>Total</b>			134	100%

Berdasarkan hasil kategori subjek dapat diketahui bahwa karyawan generasi milenial yang memiliki *work life balance* dalam kategori tinggi sebanyak 123 subjek dengan persentase 91.8%, kategori sedang sebanyak 8 subjek dengan persentase 8.2%, dan kategori rendah sebanyak 0 subjek dengan persentase 0%. Hal ini menunjukkan subjek dalam penelitian ini Sebagian besar memiliki *work life balance* pada kategori tinggi.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara *work life balance* dengan *work engagement* pada karyawan generasi milenial. Penelitian ini melibatkan 134 subjek karyawan generasi milenial dengan rentang usia 29-39 tahun. Dari hasil analisis *product moment* menunjukkan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0.494 ( $p < 0.05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work life balance* dengan *work engagement* pada karyawan generasi milenial. Semakin tinggi *work life balance* maka semakin tinggi *work engagement*, semakin rendah *work life balance*, maka semakin rendah *work engagement*. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Diterimanya hipotesis menunjukkan bahwa *work life balance* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* pada karyawan generasi milenial.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Nugroho (2020) yaitu, terdapat hubungan positif antara *work life balance* dengan *work engagement* pada karyawan generasi milenial, hal tersebut dibuktikan dari hasil penelitian bahwa semakin tinggi *work life balance* membuat

karyawan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengelola peran di pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga karyawan dapat merasakan kesejahteraan psikologis, menjaga hubungan sosial yang sehat, serta tersedianya waktu untuk beristirahat dan menjalani aktivitas pribadi seperti menekuni hobi. Kondisi ini berkontribusi pada peningkatan *work engagement* yang semakin tinggi, yang tercermin dari fokus, semangat, dan dedikasi dalam menyelesaikan tugas. Di sisi lain, semakin rendah *work life balance* membuat karyawan kesulitan dalam mengatur peran di lingkungan kerja dan kehidupan pribadi secara seimbang, yang berdampak pada menurunnya kualitas hubungan personal dan keterlibatan sosial. Akibatnya, *work engagement* menurun, yang ditandai dengan berkurangnya konsentrasi kerja, hilangnya motivasi, dan pencapaian kinerja yang kurang maksimal.

Selain itu, penelitian yang dilakukan Nur Kholifah et al., (2022) mendukung adanya hubungan yang positif antara *work life balance* dengan *work engagement* karyawan. Kesamaan temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi karyawan dalam mengelola *work life balance*, maka semakin tinggi keterikatan karyawan terhadap

pekerjaanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Nuriana dan Anugerah (2022) mengindikasikan adanya hubungan positif antara *work life balance* dengan *work engagement*. Penelitian Larasati (2019) menunjukkan bahwa *work life balance* dapat berperan sebagai faktor yang mempengaruhi terbentuknya *work engagement* pada karyawan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaanya.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara *work life balance* dengan *work engagement* pada karyawan generasi milenial. Artinya, karyawan generasi milenial yang mempunyai kemampuan untuk menyeimbangkan waktu, peran, dan tuntutan dalam bekerja, cenderung memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi, ditandai dengan lebih semangat dalam bekerja, dedikasi terhadap tugas, dan fokus penuh selama menjalankan tanggung jawab pekerjaan. Sebaliknya, karyawan yang mengalami kesulitan dalam mencapai keseimbangan tersebut, cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan yang lebih rendah, terutama dalam hal komitmen, dedikasi dan antusiasme terhadap pekerjaan.

Hasil penelitian ini juga memperoleh nilai koefisien korelasi determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.244, maka dapat dikatakan bahwa variabel *work life balance* memberikan sumbangan efektif sebesar 24.4% terhadap *work engagement* dan sisanya 75.6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Meskipun *work life balance* memberikan kontribusi 24.4% terhadap *work engagement*, temuan ini tetap menegaskan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat, keterlibatan dan kinerja karyawan.

## SARAN

**1. Bagi Subjek :** Bagi subjek, karena dari hasil penelitian menunjukkan sebagian besar subjek mempunyai *work engagement* yang sedang, disarankan untuk lebih meningkatkan keterlibatan dalam pekerjaan, yaitu dengan tetap menjaga kualitas hubungan sosial, meskipun karyawan sedang disibukan oleh tuntutan pekerjaan, dengan meluangkan waktu untuk berinteraksi seperti melalui pesan singkat, menanyakan kabar atau berbincang dengan orang-orang terdekat, baik di lingkungan rumah maupun sosial, dapat

membantu menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

## **2. Bagi Peneliti selanjutnya:**

Disarankan agar penelitian selanjutnya mengkaji faktor-faktor lain yang berpotensi mempengaruhi *work engagement* seperti *Social Exchange*, *Work Environment*, *Goal setting*, dan *Job Crafting*. Selain itu, pengembangan metode penelitian dan instrumen pengukuran yang akan digunakan dalam penelitian perlu diperhatikan agar hasil yang diperoleh lebih optimal, serta pemilihan subjek hendaknya dilakukan secara lebih cermat untuk memastikan kesesuaian dengan tujuan dan fokus penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ariansyah, N. (2023). Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. cipta prima kontrindo palelmbang. (Doctoral dissertation, Universitas Bina Darma).
- Setiawan Maulana, M., Sofiah, D., Prasetyo, Y., & Psikologi, F. (2023). Work engagement pada karyawan: Bagaimana peranan perceived organizational support? *INNER: Journal of Psychological Research*, 3(1), 20–27.
- Nurtika, H., & Sariyathi, N. K. (2018). Pengaruh kompensasi finansial dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Pt. asuransi sinarmas cabang

- denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(5), 2764.  
<https://doi.org/10.24843/ejmunu.d.2018.v07.i05.p1>
- Amalia, A. (2020). Pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan generasi milenial pada perusahaan the rich jogja hotel. *Acta Psychologia*, 2(1), 63–71.  
<https://doi.org/10.21831/ap.v1i1.34120>
- Nurmuhlisna, A. (2019). Media pembelajaran di generasi millennial dalam pendidikan modern. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan FKIP*, 2(1), 567–576.
- Adi, P. R. P., & Indrawati, K. R. (2019). Perbedaan keterikatan kerja berdasarkan generasi kerja karyawan pada perusahaan berkonsep thk ditinjau dari etos kerja. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(1), 46–57.
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(3), 606–619.
- Fahreza, S., Kartika, L., & Sayekti, A. (2019). Analisis faktor engagement karyawan generasi milenial pada perusahaan berbasis ekonomi kreatif. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 19(1), 56.
- Waworuntu, E. C., Kainde, S. J. R., & Mandagi, D. W. (2022). Work-life balance, job satisfaction and performance among millennial and gen z employees: A Systematic Review. *Society*, 10(2), 384–398.
- Merissa, B. (2018). Pengaruh work engagement terhadap turnover intention melalui job satisfaction sebagai variabel mediasi pada PT. Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo. *Agora*, 6(1), 287290.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Uwes, utrecht work engagement scale preliminary manual version 1.1* Netherland: Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.
- Gallup. (2023). Gallup's employee engagement survey: Ask the right questions with the Q12® survey. Gallup. com.  
<https://www.gallup.com/394373/indicator-employeeengagement.aspx/diakses tanggal 20 Oktober 2024>
- Wijaya, P., & Dewayani Soeharto, T. N. E. (2021). Kontribusi work life balance terhadap work engagement karyawan. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 10(3), 266.  
<https://doi.org/10.30872/psikostudia.v10i3.5627>
- Bantam, D. J., Hariansyah, N. F., Salsabilah, A. W., & Septianti, M. P. (2024). Hubungan antara komunikasi interpersonal dan work engagement pada karyawan-karyawan swasta. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Budaya Indonesia*, 2(1), 1–9.
- Nasidi, Y., Makera, A. ., Kamarudden, A. ., & Jemaku, I. . (2019). Assessing the impact of work environment on employee engagement among non-academic staffs of the university.
- Hariyadi, M. H. (2019). Pengaruh psychological capital terhadap work engagement pada

- karyawan. *Cognicia*, 7(3), 359-368.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work– family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 510-531.
- Ganapathi, I. M. D., & Gilang, A. (2016). Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada PT. Bio Farma Persero). *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 125-135
- Larasati, D. P., Hasanati, N., & Istiqomah, -. (2019). *The Effects of Work-Life Balance towards Employee Engagement in Millennial Generation*. 304(Acpch 2018), 390–394. <https://doi.org/10.2991/acpch-18.2019.93>
- Hastuti, A. P. (2018). Peran work-life balance terhadap keterikatan kerja wanita karir. *Citra Ilmu*, IV (27), 27–40.
- Nugroho, B.Y (2020). Hubungan antara *work life balance* dengan *work engagement* pada anggota sabhara polda DIY. Diakses tanggal 18 oktober 2024.
- Jayanti, H. D. (2022). Hubungan efikasi diri dan job crafting dengan work engagement pada karyawan. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(6), 1333-1340.
- Nuriana Salsabilla, S., & Anugerah Izzati, U. (2022). Hubungan antara work life balance dengan work engagement pada guru di yayasan x relationship between work life balance and work engagement in teachers at x foundation. *10(01)*, 541–560.
- Imperatori, B. (2017). Engagement and disengagement at work: Drivers and organizational practices to sustain employee passion and performance. Switzerland: Springer *International Publishing*.
- Nur Kholifah, A., & Aidil Fadli, J. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan work life balance terhadap keterikatan kerja dan kinerja karyawan. *Sibatik journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2301–2318.
- Amalia, R. S., & Hadi, C. (2019). Pengaruh work design characteristics, career growth, dan psychological capital terhadap work engagement karyawan generasi milenial di Pt. x y z. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 10.