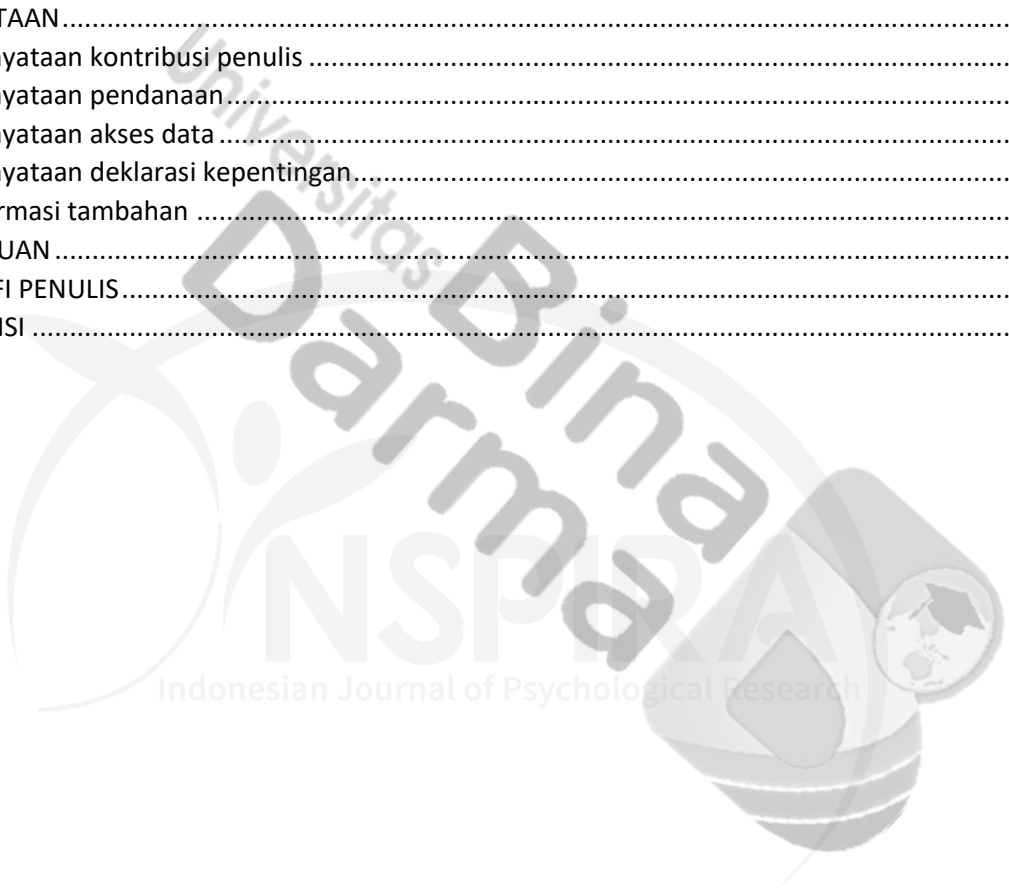


1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39

DAFTAR ISI

1. ABSTRAK3
2. KATA KUNCI3
3. INTRODUCTION3
4. METODE5
5. HASIL6
6. DISCUSSION7
7. KESIMPULAN8
8. PERNYATAAN8
 Pernyataan kontribusi penulis8
 Pernyataan pendanaan8
 Pernyataan akses data8
 Pernyataan deklarasi kepentingan9
 Informasi tambahan9
9. PENGAKUAN9
10. BIOGRAFI PENULIS9
11. REFERENSI9



1 **Peran Keterikatan Kerja Dalam Mencapai Keseimbangan Kehidupan**
2 **Pekerjaan Pada Pekerja Organik**

3
4
5 **Penulis Pertama**

6 Nama Depan : Risqika Lailati
7 Nama Belakang : Fitri
8 Nama Program Studi : Psikologi
9 Nama Institusi : Universitas Bina Darma
10 Daerah/Provinsi : Palembang/Sumatera Selatan
11 Negara : Indonesia
12 Email Resmi : Risqikalailatiftr@gmail.com
13 WhatsApp/Telegram : 085368667959
14 Orcid ID : <https://orcid.org/0000-0002-9943-0363>

15
16
17 **Penulis Kedua**

18 Nama Depan : Dwi
19 Nama Belakang : Hurriyati
20 Nama Program Studi : Psikologi
21 Nama Institusi : Universitas Bina Darma
22 Daerah/Provinsi : Palembang/Sumatera Selatan
23 Negara : Indonesia
24 Email Resmi : dwi.hurriyati@binadarma.ac.id
25 WhatsApp/Telegram : 08117830481
26 Orcid ID : <https://orcid.org/0000-0001-7526-1211>

1 ABSTRAK

2 Sebuah upaya yang dilakukan untuk meminimalkan ketegangan yang terjadi antara pekerjaan,
3 keluarga dan kehidupan sosial salah satunya dengan menyeimbangkan tuntutan peran antara
4 kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan
5 antara *work engagement* dengan *work life balance* pekerja organik. Penelitian ini merupakan
6 penelitian kuantitatif korelatif. Partisipan dalam penelitian ini ialah pekerja organik di PT Pertamina
7 Patra Niaga Regional Sumbagsel yang berjumlah 146 orang. Teknik pengambilan sampel yang
8 digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data
9 menggunakan skala *work life balance* dan *work engagement*. Penelitian ini menggunakan teknik
10 analisis uji regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis data terdapat pengaruh *work*
11 *engagement* terhadap *work life balance*. Nilai kontribusi *work engagement* dengan *work life balance*
12 sebesar 22,7%. Masih terdapat pengaruh sebesar 77,3% dari faktor lain yang berhubungan dengan
13 *work life balance* yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini, sehingga dapat disimpulkan bahwa
14 terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara *work engagement* terhadap *work life balance* pada
15 pekerja di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel.

17 KATA KUNCI

18 *keseimbangan kehidupan kerja; keterikatan kerja; perusahaan; pekerja organik; beban kerja*

20 INTRODUCTION

21 Setiap perusahaan memiliki dasar strategi yang terdiri dari filosofi, nilai-nilai, visi dan misi,
22 sasaran dan target serta strategi yang kuat untuk menghadapi persaingan bisnis. Perusahaan akan
23 terus menciptakan terobosan baru, *agile*, adaptif terhadap perubahan yang terjadi agar perusahaan
24 mampu bertahan dan berkelanjutan dalam jangka yang panjang (Soeharso, 2020). Salah satu
25 perubahan besar yang dilakukan oleh PT Pertamina (Persero) yaitu pembentukan *Sub Holding*
26 *Commercial & Trading* (SH C&T) yang merupakan pengelompokan anak usaha yang bergerak di
27 sektor hilir niaga. Hal ini dilakukan agar sektor migas dapat mampu bersinergi dan mengoptimalkan
28 potensi yang dimiliki sehingga mampu melakukan ekspansi tepat sasaran (Pertamina Patra Niaga,
29 2022). Paska restrukturisasi PT Pertamina Patra Niaga menjadi *Sub Holding Commercial & Trading* (SH
30 C&T) yang bergerak di bidang perdagangan olahan minyak bumi. PT Pertamina Patra Niaga memiliki
31 lima kantor regional dan mengelola puluhan depot minyak milik PT Pertamina yang tersebar di
32 Indonesia. Salah satu kantor regional PT Pertamina Patra Niaga ialah terletak di wilayah Sumatera
33 Bagian Selatan yaitu PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel yang memiliki tanggung jawab
34 dalam melakukan penerimaan, pengimunan dan pendistribusian produk energi yang dihasilkan PT
35 Pertamina, yaitu Bahan Bakar Minyak (BBM), pelumas, *Liquefied Petroleum Gas* (LPG), aspal dan
36 produk petrokimia.

37 Dalam kegiatan bisnis, PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel memiliki target kerja
38 yaitu melakukan pengelolaan kegiatan perusahaan yang meliputi penjualan, monitoring mutu produk,
39 mengkoordinasikan penyediaan, pengangkutan dan penyaluran produk. Selain itu, PT Pertamina Patra
40 Niaga Regional Sumbagsel juga harus memastikan terpenuhinya permintaan *customer* dalam
41 penyaluran pendistribusian hasil olahan minyak bumi dan gas bumi dapat tersalurkan dengan baik
42 kepada masyarakat hingga ke pelosok wilayah Sumatera Bagian Selatan.

43 Fenomena yang didapat dari hasil observasi dan wawancara dengan pihak *Human Capital*
44 Sumbagsel di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel ialah terjadinya jumlah formasi pekerja
45 *vacancy* sebesar 21% yang mengakibatkan terjadinya penambahan beban kerja dikarenakan pekerja
46 yang ada harus mengatasi kekurangan sumber daya dengan cara mengambil alih tugas dan tanggung
47 jawab pekerjaan pekerja yang *vacancy* agar roda perusahaan dapat berjalan normal.

1 **Tabel 1.** Beban Kerja PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel

Tahun	Standar Beban Kerja Normal Perusahaan	Beban Kerja di Perusahaan
2022	0,7	1,3

2 Sumber : Data Beban Kerja PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel

3 Berdasarkan tabel 1. diperoleh data pada tahun 2022 menunjukkan bahwa tingkat beban kerja
 4 yang dialami pekerja PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel memiliki tingkat beban kerja yang
 5 tinggi dikarenakan standar beban kerja normal perusahaan berada di tingkat 0,7 sedangkan beban
 6 kerja perusahaan saat ini berada di tingkat 1,3. Tingkat beban kerja yang tinggi diakibatkan oleh
 7 tingginya formasi *vacancy* yang membuat pekerja harus bekerja lebih lama dari jam kerja yang telah
 8 ditetapkan.

9 Ketika pekerja mengalami beban kerja yang tinggi dan terlalu banyak fokus pada pekerjaan
 10 secara terus-menerus, hal tersebut akan membuat pekerja kehilangan waktu yang seharusnya mereka
 11 gunakan untuk merawat diri sendiri seperti berolahraga, beristirahat, melakukan hobi yang
 12 menyenangkan, ataupun berkumpul bersama keluarga dan teman. Ketidakseimbangan antara pekerjaan
 13 dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan ketegangan dalam hubungan dengan keluarga, pasangan,
 14 dan teman. Kurangnya waktu yang dihabiskan bersama orang-orang terdekat dapat membuat
 15 hubungan menjadi rapuh, dan kesulitan membagi perhatian antara pekerjaan dan kehidupan pribadi
 16 dapat menyebabkan konflik baik keluarga, hubungan sosial, dan mengabaikan aspek-aspek penting
 17 dalam kehidupan.

18 Ganapathi (2016) mengungkapkan bahwa *work life balance* memiliki peranan sangat penting
 19 bagi organisasi dan individu. Ketika *work life balance* tinggi, maka etos kerja akan semakin berkualitas
 20 dan memberikan kontribusi serta pelayanan yang baik. *Work life balance* akan terbentuk jika individu
 21 merasa berkomitmen pada kehidupan personal dan professional, terlibat secara seimbang pada peran-
 22 perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar pekerjaan (noerchoidah & Indriyani,
 23 2022). Sedangkan *work life balance* yang buruk akan memiliki konsekuensi negative terhadap
 24 Kesehatan dan kesejahteraan karyawan serta kinerja organisasi (Beauregard & Henry, 2009; Shaffer et
 25 al., 2016). Oleh karena itu, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menyebabkan
 26 stress yang tinggi (Kumara & Fasana, 2018; Smith & Gardner, 2007).

27 Konsep *work life balance* ialah berusaha meminimalkan ketegangan yang terjadi antara
 28 pekerjaan dan bagian lain dari kehidupan seseorang, seseorang yang tidak mampu menyeimbangkan
 29 antara tuntutan peran dalam pekerjaan, keluarga, dan kehidupan sosial merupakan permasalahan
 30 dalam dunia kerja (Huda & Firdaus, 2020a). *Work life balance* menurut Kurnia & Widigdo (dalam
 31 Jamillah et al., 2023), merupakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dimana
 32 setiap individu memiliki tanggung jawab yang seimbang diantara keduanya dan *work life balance*
 33 menurut Maslichah & Hidayat (dalam Saring, 2023), merupakan bentuk kesimbangan yang terjalin
 34 dalam kehidupan seseorang dimana mereka tidak mengesampingkan tugas dan kewajibannya dalam
 35 bekerja maupun berbagai aspek dalam kehidupannya.

36 *Work life balance* menurut Cain (dalam Idulfilastri, 2018) dipengaruhi oleh beberapa faktor
 37 yaitu : (1) Faktor individu yang mencakup karakteristik demografi dari partisipan serta status menjadi
 38 orangtua; (2) Faktor psikologis yang mencakup karakteristik kepribadian; (3) Faktor organisasi yang
 39 mencakup keterikatan kerja dan iklim organisasi. Hal tersebut sependapat dengan Schabracq dkk
 40 (dalam Sari & Sahrah, 2023), bahwa *work life balance* dipengaruhi lima faktor yaitu faktor beban kerja,
 41 dukungan organisasi, keterikatan kerja, keluarga dan kecerdasan emosi.

42 De Kort (Idulfilastri, 2018), mengungkapkan bahwa *work life balance* karyawan dapat
 43 berdampak terhadap kondisi keterikatan pekerjaan (*work engagement*) karena ketika karyawan
 44 mencapai keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi, karyawan dapat
 45 mengalokasikan energi dan waktu untuk menciptakan sikap terikat terhadap pekerjaan. Hal tersebut

1 sependapat dengan Saraswati & Lie (2018), bahwa karyawan yang memiliki keseimbangan antara
2 waktu kerja dan keluarga, karyawan akan lebih menunjukkan antusiasme dalam bekerja. Dengan
3 menerapkan *work life balance* sangat membantu untuk mempertahankan pekerja yang bertalenta dan
4 berkompeten dalam sebuah Perusahaan. Pekerja yang merasa perasaan nyaman dan menikmati setiap
5 pekerjaan yang diterimanya. Pada akhirnya, melalui penerapan *work life balance* mampu memberikan
6 kontribusi untuk perusahaan mempertahankan pekerja terbaiknya untuk meningkatkan efektivitas
7 dan produktivitas perusahaan (Wijaya & Soeharto, 2021).

8 Konsep *work engagement* diperkenalkan pertama kali oleh Kahn (Wiroko & Sugiharti, 2022)
9 sebagai pemanfaat diri anggota organisasi terhadap peran kerja mereka, keterlibatan, dan
10 mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosioanl dalam melakukan peran dalam
11 bekerja. *Work engagement* menurut menurut Schaufeli (Sanusi et al., 2021), *work engagement*
12 merupakan kondisi seorang karyawan yang ditandai dengan semangat, berdedikasi dan memiliki rasa
13 senang dalam bekerja. Selain itu, menurut Albercht (Wijaya & Soeharto, 2021), merupakan keadaan
14 karyawan terikat secara psikologis dengan pekerjaannya yang ditunjukkan dengan antusiasme, penuh
15 energi dan semangat.

16 Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Malasari (2022), menunjukkan bahwa *employee*
17 *engagement* memiliki korelasi positif dan signifikan pada *work life balance*. Namun penelitian
18 mengenai psikologi industri dan organisasi terutama pada pekerja di perusahaan mengenai topik *work*
19 *engagement* dan *work life balance* masih cukup terbatas sehingga diperlukan penelitian untuk
20 membuktikan hubungan antara *work work engagement* dan *work life balance* di tempat kerja. Oleh
21 karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan secara teoritis dan empiris hubungan *work work*
22 *engagement* dan *work life balance* pada pekerja PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel. Selain
23 itu, berdasarkan penjelasan diatas penelitian ini membuat hipotesis bahwa ada hubungan antara *work*
24 *work engagement* dan *work life balance* pada pekerja PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel.

26 METODE

27 Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan variabel bebas *work engagement*
28 dan variabel terikatnya *work life balance*. Partisipan dalam penelitian ini yaitu pekerja organik pria dan
29 wanita PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel. Pengambilan sampel dalam penelitian ini
30 menggunakan *simple random sampling* dengan jumlah subjek dalam penelitian ini yaitu 146 orang
31 pekerja organik PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel.

32 Prosedur pengumpulan data penelitian ini dilakukan secara *online* dengan menyebarkan dua skala
33 yaitu skala *work engagement* dan skala *work life balance* melalui *google form*. Skala *work engagement*
34 pada penelitian ini disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan pada aspek-aspek *work engagement* yang
35 dikemukakan oleh Schaufeli dkk (Sanusi et al., 2021), mengenai semangat, dedikasi dan penghayatan.
36 Sedangkan untuk skala *work life balance* disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan pada aspek-aspek
37 *work life balance* yang dikemukakan oleh Fisher (Dirfa & Prasetya, 2019a) mengenai waktu, perilaku,
38 ketegangan dan energi.

39 Semua skala mengevaluasi sikap partisipan sendiri, *work engagement* menggunakan skala likert
40 dengan lima pilihan jawaban sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Skala
41 *work engagement* memiliki 54 item pernyataan dengan contoh item *work engagement* yaitu
42 “Berusaha semaksimal mungkin dalam melakukan pekerjaan”. Dan *work life balance* menggunakan
43 skala likert dengan lima pilihan jawaban sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak
44 setuju. Skala *work life balance* memiliki item 60 dengan contoh item *work engagement* yaitu
45 “Memiliki jadwal *quality time* bersama keluarga di akhir pekan”. Kemudian data yang diperoleh dari
46 penelitian ini dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana.

HASIL

Tabel 2 menunjukkan informasi demografis peserta, termasuk jenis kelamin, lokasi kerja dan masa kerja.

Tabel 2. Demografi Peserta ($n=146$)

Kategori	N (%)
Jenis Kelamin	
Pria	138 (95.0%)
Wanita	8 (5.0%)
Lokasi Kerja	
Palembang	83 (57.0%)
Baturaja	4 (3.0%)
Bangka Belitung	13 (9.0%)
Bengkulu	10 (7.0%)
Jambi	13 (9.0%)
Lahat	4 (3.0%)
Lampung	15 (10.0%)
Lubuk Linggau	4 (3.0%)
Masa Kerja	
3 Tahun	29 (20.0%)
Lebih dari 3 Tahun	117 (80.0%)

Berdasarkan tabel 3 kategorisasi sampel penelitian, terlihat bahwa dari 146 subjek yang memiliki *work life balance* t pada pekerja PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel yang dijadikan subjek penelitian, terdapat 83 pekerja organik atau setara dengan 57% yang memiliki tingkat *work life balance* yang tinggi dan 63 pekerja organik atau setara dengan 43% yang memiliki tingkat *work life balance* yang rendah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rata-rata pekerja organik PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel memiliki *work life balance* yang tinggi. Selanjutnya dari 146 subjek yang memiliki *work engagement* pada pekerja PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel yang dijadikan subjek penelitian, terdapat 84 pekerja organik atau setara dengan 58 % yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi dan 62 pekerja organik atau setara dengan 42% yang memiliki tingkat *work engagement* yang rendah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rata-rata pekerja organik PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel memiliki *work engagement* yang tinggi.

Tabel 3. Kategorisasi Sampel Penelitian

Variabel	Skor	Kategori	N (%)
<i>Work Life Balance</i>	$X \geq 247,38$	Tinggi	83 (57.0%)
	$X < 247,38$	Rendah	63 (43.0%)
<i>Work Engagement</i>	$X \geq 234,56$	Tinggi	84 (58.0%)
	$X < 234,56$	Rendah	62 (42,0%)

Sebelum dilakukan uji hipotesis, data penelitian terlebih dahulu diuji dengan menggunakan uji asumsi atau prasyarat yang terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas (Sugiyono, 2019).

Berdasarkan tabel 4 hasil uji normalitas maka dapat diperoleh hasil dari kedua data melalui alat ukur yang dibuat oleh peneliti berdistribusi normal karena memenuhi kaidah $p > 0,05$, dapat dilihat pada variabel *work life balance* mendapatkan nilai $p = 0,418$ ($P > 0,05$), dengan $KS-Z = 0,882$ Dan variabel *work engagement* mendapatkan nilai $p = 0,586$ ($P > 0,05$), dengan $KS-Z=0,775$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa terdistribusi normal dan kedua variable ini terdistribusi normal karena memenuhi kaidah nilai signifikansi ($p > 0,05$).

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Variabel	KS-Z	P	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	0,882	0,418	Normal
<i>Work Engagement</i>	0,775	0,586	Normal

Keterangan : KS-Z : Uji Kolmogorof Smirnov
p : Signifikansi

Berdasarkan tabel 5 uji linieritas, terlihat bahwa nilai F merupakan koefisien yang menunjukkan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dengan nilai $F = 42.257$ dan $P=0,000$. Nilai F adalah nilai yang menunjukkan seberapa linier hubungan antara *work engagement* (X) dan *work life balance* (Y). Pada tabel diatas nilai $P = 0,000 < 0,05$ sehingga menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier antara *work engagement* (X) dan *work life balance* (Y).

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	P	Keterangan
<i>Work Engagement</i> (X) dengan <i>Work Life Balance</i> (Y)	42.257	.000	Linier

Pengujian hipotesis pada tabel 6 diperoleh hasil besarnya sumbangan efektif yang diberikan variabel *work engagement* dengan *work life balance* berkolerasi sangat signifikan ($r = 0,476$, $p < 0,000$) dan nilai adjusted R square menunjukkan bahwa besaran koefisien determinasi yang sebesar 0,227 artinya variabel *work engagement* memberikan sumbangan pengaruh terhadap *work life balance* sebesar 22,7% sehingga masih terdapat pengaruh sebesar 77,3% dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	R	R ²	F	P	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (Y) <i>Work Engagement</i> (X)	0,476	0,227	42,257	0,000	Sangat Signifikan

DISCUSSION

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan membuktikan adanya hubungan yang sangat signifikan antara *work engagement* dengan *work life balance* pada pekerja PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel. Analisis dilakukan dengan menggunakan uji regresi sederhana yang menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Hubungan tersebut didukung oleh Cain (dalam Idulfilastri, 2018) mengatakan bahwa *work life balance* dipengaruhi oleh *work engagement*. Saraswati & Lie (2018) mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki keseimbangan antara waktu kerja dan keluarga, karyawan akan lebih menunjukkan antusiasme dalam bekerja.

Hasil penelitian ini juga menyatakan bahwa ada faktor lain yang berhubungan dengan *work life balance* selain *work engagement*. Hasil tersebut membenarkan penelitian yang dilakukan oleh (Sari & Sahrah, 2023), bahwa faktor beban kerja, dukungan organisasi, keluarga dan kecerdasan emosi. Dalam penelitian ini, pekerja PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel sebagian besar pekerja memiliki *work life balance* tinggi dan ada juga yang memiliki *work life balance* rendah. Begitupun sebagian besar pekerja memiliki *work engagement* rendah dan ada juga yang memiliki *work engagement* rendah.

1 Pekerja yang dikatakan memiliki *work life balance* tinggi akan memiliki kemampuan untuk
2 melaksanakan tanggung jawab pada pekerjaannya dan memenuhi tanggung jawab kehidupan
3 pribadinya, ketika pekerja dapat menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya
4 maka dapat mengurangi kecenderungan untuk mengundurkan diri dan juga mengurangi tingkat
5 absensi (Utami et al., 2022) dan ketika pekerja memiliki tingkat *work engagement* tinggi maka pekerja
6 akan merasa lebih positif terhadap pekerjaannya, pekerja akan membuat pekerjaan terasa lebih
7 menarik dan mudah serta senantiasa termotivasi mencari tantangan akan hal baru serta pekerjaan
8 akan merasa lebih produktif (Mufarrikah et al., 2020).

9 Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Malasari (2022), menunjukkan bahwa
10 *employee engagement* memiliki korelasi positif dan signifikan pada *work life balance*. Maksudnya,
11 ketika *employee engagement* tinggi maka tingkat *work life balance* juga tinggi, sebaliknya jika
12 *employee engagement* rendah maka tingkat *work life balance* juga rendah dan berdasarkan penelitian
13 yang dilakukan oleh Wijaya & Soeharto (2021) menunjukkan bahwa *work life balance* terhadap
14 *work engagement* memiliki korelasi positif dan signifikan ini dapat dinyatakan semakin tinggi *work life*
15 *balance* maka semakin tinggi pula *work engagement*. Demikian pula sebaliknya semakin rendah *work*
16 *life balance* maka semakin rendah pula *work engagement* karyawan.

17 Sebagaimana yang dikemukakan oleh Lockwood (dalam Wardani & Firmansyah, 2021),
18 mengungkapkan bahwa *work life balance* merupakan keseimbangan antara dua tuntutan dimana
19 tuntutan tersebut adalah pekerjaan dan kehidupan pribadi individu dalam keadaan yang sama dan
20 *work life balance* menurut Greenhaus dkk (dalam Sirgy & Lee, 2023) merupakan keseimbangan antara
21 waktu, keterlibatan, dan kepuasan dengan pekerjaan dan peran nonpekerjaan.

24 KESIMPULAN

25 Berdasarkan hasil yang diperoleh dari analisis data dan pembahasan sebelumnya, maka
26 penelitian ini memperoleh nilai koefisien korelasi $R = 0,476$ dengan $P = 0,000$ dan $R\text{ Square} = 0,227$
27 (22,7%), sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan sangat signifikan antara *Work Engagement*
28 dan *Work Life Balance* Pada Pekerja PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel. Dengan demikian
29 hipotesis penelitian yang diajukan diterima.

30 Selain itu, adapun upaya-upaya yang harus dilakukan oleh pekerja untuk tetap meningkatkan
31 *work engagement* dan *work life balance* dapat dilakukan dengan beberapa cara, antara lain; (1)
32 menerapkan manajemen waktu untuk membagi waktu khusus untuk pekerjaan, waktu keluarga, dan
33 waktu untuk rekreasi; (2) mampu mengatur prioritas agar mampu fokus terhadap pekerjaan-pekerjaan
34 penting dan hindari bekerja berlebihan; (3) memanfaatkan waktu cuti dan hari libur untuk merilekskan
35 diri dan melepaskan stress; (4) mampu menetapkan tujuan karier yang ingin dicapai; (5) melakukan
36 kolaborasi yang baik dengan rekan kerja dan pihak manajemen serta tetap mempertahankan semangat
37 kerja walaupun menghadapi tantangan.

40 PERNYATAAN

41 Pernyataan kontribusi penulis

42 Risqika Lailati Fitri melakukan survei, membagikan skala, dan menganalisis data. Dwi Hurriyati
43 memantau proses pelaksanaan penelitian, penulisan pembahasan dan kesimpulan penelitian.

44 Pernyataan pendanaan

45 Penelitian ini tidak menerima hibah khusus dari lembaga pendanaan di sektor publik, komersial, atau
46 nirlaba.

47 Pernyataan akses data

48 Data yang diuraikan dalam artikel ini dapat diakses dengan menghubungi penulis pertama.

1 **Pernyataan deklarasi kepentingan**

2 Para penulis menyatakan tidak ada konflik kepentingan.

3 **Informasi tambahan**

4 Tidak ada informasi tambahan yang tersedia untuk makalah ini.

6 **PENGAKUAN**

7 Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam pengumpulan data dan teknik, khususnya pihak fungsi Human Capital Sumbagsel PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel yang telah memberikan izin dan membantu peneliti dalam melakukan penelitian ini.

11 **BIOGRAFI PENULIS**

12 **Risqika Lailati Fitri** merupakan mahasiswa program studi Psikologi Universitas Bina Darma Palembang tahun angkatan 2019 dengan minat ranah penelitian mengenai psikologi industri dan organisasi. Saya dapat dihubungi melalui email saya yaitu Risqikalailatiftr@gmail.com

16 **REFERENSI**

- 17 Azwar, S. (2022). *Reliabilitas dan Validitas* (4th ed.). Pustaka Belajar.
- 18 Beauregard, T. A., & Henry, L. C. (2009). Making the link between work-life balance practices and
19 organizational performance. *Human Resource Management Review*, 19(1), 9–22.
20 <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.09.001>
- 21 Dirfa, Y. narwati, & Prasetya, B. E. A. (2019b). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan
22 Psychological Well-being Pada Dosen Wanita di Perguruan Tinggi Salatiga. *Jurnal*
23 *Psikohumanika*, 9(2), <https://doi.org/10.31001/j.psi.v11i2.699>
- 24 Duli, N. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi &*
25 *Analisis Data dengan SPSS* (1st ed.). Deepublish Publisher.
- 26 Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi
27 Pada Pt. Bio Farma Persero). *Jurnal Ecodemica*, 4(1), 125–135.
28 <https://doi.org/10.31294/jeco.v4i1.354>
- 29 Ghondang, H., & Hantono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Konsep Dasar & Aplikasi Analisis*
30 *Regresi dan Jalur dengan SPSS* (1st ed.). PT. Penerbit Mitra Group.
- 31 Huda, N., & Firdaus, M. F. (2020b). Work life balance pada wanita karir di inspektorat jenderal
32 kementerian keuangan yang menjalani peran ganda. *Jurnal Psikologi*, 13(1), Article 1.
33 <http://dx.doi.org/10.35760/psi.2020.v13i1.2650>
- 34 Idulfilastri, R. M. (2018). *Keterikatan Kerja dalam Konteks Psikologi Industri/Organisasi* (1st ed.). ANDI.
- 35 Jamillah, K., Setyanti, S. W. L. H., & Mufidah, A. (2023). *Work Life Balance, Self Efficacy, Employee*
36 *Engagement Dan Kinerja Pegawai* (1st ed.). Media Sains Indonesia.
- 37 Kumara, J. W. N. T. N. K., & Fasana, S. F. (2018). Work life conflict and its impact on Turnover intention
38 of Employees: The Mediation Role of Job satisfaction. *International Journal of Scientific and*
39 *Research Publications*, 8(4), 478–484. <http://dx.doi.org/10.29322/IJSRP.8.4.2018.p7666>
- 40 Malasari, E. P. (2022b). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Work-Life Balance Saat
41 Melaksanakan Work From Home. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental*, 2(1), 212–219.
42 <https://doi.org/10.20473/brpkm.v2i1.32832>
- 43 Mufarrikah, J. L., Yuniardi, M. S., & Syakarofath, N. A. (2020). Peran Perceived Organizational Support
44 terhadap Work Engagement Karyawan. *Gadjah Mada Journal of Psychology*, 6(2), 152–154.
45 <http://dx.doi.org/10.22146/gamajop.56396>
- 46 noerchoidah, noerchoidah, & Indriyani, R. (2022). Hasil Work Engagement dari Work Life Balance
47 karyawan: Peran Mediasi Job Crafting. *Jurnal Manajerial*, 9(3), 268–269.
48 <http://dx.doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v9i03.4265>

- 1 Pertamina Patra Niaga. (2022). *Expanding and Strengthening Synergies* (pp. 14–497) [Laporan Tahunan
2 2021].
- 3 Saifuddin, A. (2020). *Penyusunan Skala Psikologi* (1st ed.). PRENADAMEDIA GROUP.
- 4 Sanusi, F., Nufus, H., & Yulia, L. (2021). *Peningkatan kinerja tugas melalui keterikatan kerja karyawan*
5 (1st ed.). Media Sains Indonesia.
- 6 Saring. (2023). *Peningkatan Kinerja Guru Melalui Penguatan Kepemimpinan Transformasional, Budaya*
7 *Organisasi, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja* (1st ed.). Media Nusa Creative.
- 8 Shaffer, M. A., Reiche, B. S., DImitrova, M. N., & Lazarova, M. (2016). Work and family role adjustment
9 of different types of global professionals: Scale development and validation. *Journal of*
10 *International Business Studies*, 47(2), 113–139. <http://dx.doi.org/10.1057/jibs.2015.26>
- 11 Sirgy, M. J., & Lee, D.-J. (2023). *Work-Life Balance HR Training for Employee Personal Interventions* (1st
12 ed.). Cambridge University Press.
- 13 Smith, J., & Gardner, D. (2007). Factors affecting employee use of work life balance initiatives. *New*
14 *Zealand Journal of Psychology*, 36(1), 3–12. <http://dx.doi.org/10.2307/30034926>
- 15 Soeharso, S. Y. (2020). *Psikologi Bisnis Paradigma Baru Mengelola Bisnis* (1st ed.). Lautan Pustaka.
- 16 Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian* (30th ed.). Alfabeta.
- 17 Utami, A. R., Sartika, D., & Permana, R. H. (2022). Pengaruh Emotional Intelligence Terhadap Work Life
18 Balance Pada Karyawan Perusahaan X Kota Bandung. *Bandung Conference Series : Psychology*
19 *Science*, 2(2), 295–296. <https://doi.org/10.29313/bcps.v2i3.3012>
- 20 Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2021). *Work-Life Balance Para Pekerja Buruh* (1st ed.). PT. Nasya
21 Expanding Management.
- 22 Wijaya, P., & Soeharto, T. N. E. D. (2021b). Kontribusi Work Life Balance Terhadap Work Engagement
23 Karyawan. *Psikostudia Jurnal Psikologi*, 10(3), Article 3.
24 <http://dx.doi.org/10.30872/psikostudia.v10i3.5627>
- 25 Wiroko, E. P., & Sugiharti, D. (2022). Gratitude and Work Engagement: The Mediating Role Of
26 Employee Resilience. *INSPIRA: Indonesian Journal of Psychology Research*, 3(2), 40.
27 <https://doi.org/10.32505/inspira.v3i2.4848>
28