

Pengaruh Time Management & Work Life Balance Terhadap Employee Performance Dimediasi Dengan Work Engagement Dan Di Moderasi Job Burn Out

Tommy Rifaldo¹, Retno Purwani Setyaningrum²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa, Bekasi Indonesia

E-mail: Tommyrifaldo@gmail.com

Article History:

Received: 09 Maret 2026

Revised: 16 Maret 2026

Accepted: 29 Maret 2026

Keywords: *Time Management, Work Life Balance, Work Engagement, Job Burnout, Employee Performance*

Abstract: *Di tengah persaingan global dan dinamika industri 5.0, kinerja karyawan menjadi faktor strategis bagi keberlangsungan perusahaan, khususnya pada sektor manufaktur dan distribusi. Penurunan kinerja karyawan yang terjadi di PT. Mulford Indonesia Cikarang mengindikasikan adanya permasalahan manajerial dan psikologis yang perlu dikaji secara komprehensif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh time management dan work life balance terhadap employee performance dengan work engagement sebagai variabel mediasi serta job burnout sebagai variabel moderasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Mulford Indonesia Cikarang. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS) untuk menguji hubungan langsung, tidak langsung, serta efek moderasi antar variabel. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait mekanisme psikologis yang menghubungkan time management dan work life balance dengan kinerja karyawan. Secara praktis, penelitian ini diharapkan menjadi dasar pertimbangan manajemen dalam merancang strategi peningkatan kinerja karyawan yang berkelanjutan melalui penguatan work engagement dan pengendalian job burnout.*

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global dan transformasi industri 5.0, kinerja karyawan (employee performance) menjadi faktor krusial dalam menentukan keberhasilan dan daya saing organisasi. Kinerja karyawan tidak hanya berkontribusi terhadap pencapaian target operasional, tetapi juga memengaruhi efisiensi, kualitas layanan, serta keberlanjutan perusahaan. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia secara strategis dengan memperhatikan aspek manajerial dan psikologis karyawan. (Suandewi, 2025)

Laporan Gallup (2024) menunjukkan adanya penurunan keterikatan kerja (work

engagement) dan meningkatnya intensi berpindah kerja di berbagai organisasi global. Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya motivasi intrinsik karyawan dan munculnya fenomena quiet quitting, yang berujung pada penurunan produktivitas dan kinerja. Fenomena ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kompetensi teknis, tetapi juga oleh pengelolaan waktu kerja, keseimbangan kehidupan kerja, serta kondisi psikologis karyawan.

Kondisi serupa ditemukan di PT. Mulford Indonesia Cikarang. Data kinerja karyawan periode 2022–2024 menunjukkan tren penurunan kinerja yang signifikan. Hasil pra-survei mengindikasikan masih lemahnya penerapan time management, rendahnya work life balance, serta munculnya gejala job burnout, khususnya kelelahan emosional. Meskipun tingkat work engagement relatif cukup baik, kondisi tersebut berpotensi menurunkan kinerja dalam jangka panjang apabila tidak dikelola secara tepat.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum konsisten terkait pengaruh time management dan work life balance terhadap employee performance. Beberapa studi menemukan pengaruh positif dan signifikan, sementara penelitian lain menunjukkan tidak adanya pengaruh langsung. Inkonsistensi temuan tersebut menunjukkan adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut dengan melibatkan variabel perantara dan variabel penguat. Oleh karena itu, penelitian ini memasukkan work engagement sebagai variabel mediasi dan job burnout sebagai variabel moderasi untuk menjelaskan mekanisme hubungan antar variabel secara lebih komprehensif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh time management dan work life balance terhadap employee performance dengan work engagement sebagai variabel mediasi dan job burnout sebagai variabel moderasi pada karyawan PT. Mulford Indonesia Cikarang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta menjadi dasar perumusan strategi peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan strategis dalam mengoptimalkan potensi karyawan guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan. MSDM tidak hanya menitikberatkan pada aspek administratif, tetapi juga pada pengelolaan perilaku, sikap, dan kesejahteraan psikologis karyawan. Dalam konteks ini, kinerja karyawan (employee performance) menjadi indikator utama keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia.(Green et al., 2025)

Employee performance didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai karyawan baik dari aspek kualitas maupun kuantitas sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi (Mangkunegara, 2013). Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, termasuk kemampuan individu, motivasi, kesempatan kerja, serta kondisi psikologis karyawan (Robbins, 2003). Kinerja yang optimal mencerminkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dan menjadi prasyarat utama keberlanjutan organisasi.(Meha et al., 2025)

Time management merupakan kemampuan individu dalam merencanakan, mengorganisasi, dan mengendalikan penggunaan waktu secara efektif untuk mencapai tujuan kerja. Manajemen waktu yang baik memungkinkan karyawan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, mengurangi tekanan kerja, serta meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Individu dengan kemampuan time management yang rendah cenderung mengalami keterlambatan penyelesaian tugas, peningkatan stres, dan penurunan kinerja.(Agghra & Afdal, 2025)

Indikator utama time management meliputi penetapan tujuan kerja, penyusunan prioritas, pengaturan jadwal, serta kemampuan meminimalkan gangguan selama bekerja. Penelitian

.....

terdahulu menunjukkan bahwa time management berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja dan keterlibatan kerja, meskipun beberapa studi menemukan hasil yang tidak konsisten, sehingga memerlukan pengujian lebih lanjut dengan pendekatan model yang lebih komprehensif.(Salim et al., 2025)

Work life balance (WLB) merujuk pada kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan sosial. Keseimbangan ini penting untuk menjaga kesehatan fisik dan psikologis karyawan serta mencegah kelelahan kerja. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memicu stres berkepanjangan, menurunkan kepuasan kerja, dan berdampak negatif pada kinerja.(Ekonomi & Akuntansi, 2024)

Work life balance diukur melalui tingkat gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi (work interference with personal life), gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan (personal life interference with work), serta sejauh mana peran kerja dan kehidupan pribadi saling memperkuat. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan work life balance yang baik cenderung memiliki tingkat kinerja dan komitmen organisasi yang lebih tinggi.

Work engagement merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan semangat (vigor), dedikasi (dedication), dan keterlarutan (absorption) dalam pekerjaan. Karyawan yang engaged menunjukkan energi tinggi, keterlibatan emosional, serta fokus yang kuat terhadap pekerjaannya. Work engagement berperan sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani pengaruh faktor manajerial terhadap kinerja karyawan.(Motivation & Satisfaction, 2024)

Menurut model Job Demands–Resources (JD-R), keterlibatan kerja dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya kerja yang tersedia. Manajemen waktu yang efektif dapat berfungsi sebagai sumber daya personal yang membantu karyawan mengelola tuntutan kerja, sehingga meningkatkan work engagement. Karyawan dengan tingkat work engagement yang tinggi secara konsisten menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak engaged.(Ahdianita & Setyaningrum, 2024)

Job burnout merupakan kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental yang disebabkan oleh tekanan kerja berkepanjangan. Burnout ditandai dengan kelelahan emosional, sikap sinis terhadap pekerjaan, dan penurunan pencapaian pribadi. Kondisi ini berdampak negatif terhadap kesejahteraan karyawan serta menurunkan motivasi dan kinerja.(Hidayati & Ekhsan, 2022)

Burnout berperan sebagai faktor penguat atau pelemah hubungan antara kondisi kerja dan kinerja. Tingkat job burnout yang tinggi dapat memperlemah pengaruh positif work life balance terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, tingkat burnout yang rendah memungkinkan karyawan memanfaatkan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi secara optimal untuk meningkatkan kinerja.(Ramadhan & Winata, 2025)

METODE PENELITIAN

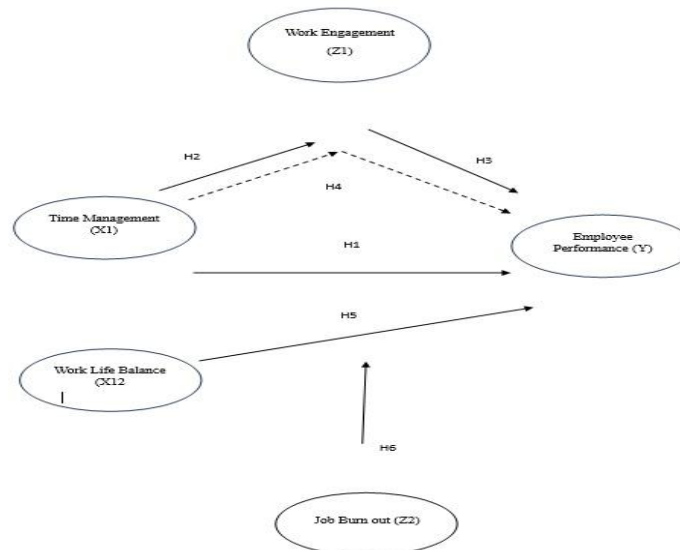
“Pengaruh *Time Management* dan *Work Life Balance* Terhadap *Employee Performance* Dimediasi Dengan *Work Engagement* dan di Moderasi *Job Burn Out* di PT. Mulford Indonesia Cikarang” Penelitian ini berjenis kuantitatif bertujuan untuk menguji pengaruh antar variabel secara objektif, data berupa angka yang didapatkan dari hasil kuesioner, uji analisis statistik inferensial untuk menguji hipotesis, Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang memiliki tujuan untuk menunjukkan hubungan antara variabel, metode ini dipakai untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Menurut (Syahputra & Sugiono, 2022) dalam (Job et al., 2025)

Metode kuantitatif merupakan sebuah metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat positivisme yang menekankan terhadap fenomena-fenomena objektif dan dikaji secara kuantitatif,

.....

metode ini disebut juga sebagai metode tradisional karena metode tersebut sudah menjadi tradisi dan terbilang cukup lama digunakan sebagai metode dalam sebuah penelitian. Selain itu, dapat dikatakan metode kuantitatif karena data dalam penelitian berbentuk angka-angka dan juga analisis yang digunakan dalam metode ini yaitu menggunakan statistik. (Studi et al., 2025)

Berdasarkan fenomena yang terjadi dalam penelitian ini, untuk lebih mudah dipahami maka penulis membuat desain penelitian untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel independent terhadap variabel dependen. Dapat dilihat desain penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Desain Penelitian

Maka dari itu, dalam penelitian kuantitatif terutama yang bersifat eksplanatori, pengukuran variabel menjadi aspek yang sangat krusial untuk memastikan bahwa konsep-konsep teoritis dapat diuji secara empiris. setiap variabel yang digunakan dalam penelitian perlu dioperasionalkan ke dalam bentuk indikator-indikator yang bisa diukur secara langsung. Tidak ada ketentuan tetap mengenai jumlah indikator untuk setiap variabel atau jumlah pertanyaan yang harus diajukan, melainkan semua harus disesuaikan dengan lingkup variabel yang akan diteliti (Sugiyono, 2022:104).

Setiap variabel dalam penelitian ini akan diuraikan melalui dimensi dan indikator yang berlandaskan pada teori serta penelitian sebelumnya yang relevan. Indikator-indikator tersebut akan dipergunakan untuk menyusun item-item dalam kuesioner dengan skala pengukuran tertentu, sehingga data yang diperoleh dapat diolah dan dianalisis untuk mengujikan hipotesis yang telah ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi outer model bertujuan untuk menilai validitas dan reliabilitas konstruk penelitian yang terdiri dari Time Management (X1), Work Engagement (M), dan dan Employee Performance (Y).

A. Outer Loading

.....

Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai outer loading. Indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai outer loading $\geq 0,70$.

Tabel. 1 Hasil Outer Loading:

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
<i>Time Management</i>	TM 1	>0.70	Valid
	TM 2	>0.70	Valid
	TM 3	>0.70	Valid
<i>Work Engagement</i>	WE 1	>0.70	Valid
	WE 2	>0.70	Valid
	WE 3	>0.70	Valid
<i>Employee Performance</i>	EP1	>0.70	Valid
	EP2	>0.70	Valid
	EP3	>0.70	Valid

B. Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE digunakan untuk mengukur seberapa besar varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk laten. Konstruk dinyatakan valid apabila AVE $\geq 0,50$.

Tabel. 2 Nilai AVE

Variabel	AVE	Keterangan
<i>Time Management</i>	>0.50	Valid
<i>Work Engagement</i>	>0.50	Valid
<i>Employee Performance</i>	>0.50	Valid

C. Composite Reliability (CR)

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai Composite Reliability. Konstruk dinyatakan reliabel apabila CR $\geq 0,70$

Tabel. 3 Composite Reliability

Variabel	Composite <i>Reliability</i>	Keterangan
<i>Time Management</i>	>0.70	Realibel
<i>Work Engagement</i>	>0.70	Realibel
<i>Employee Performance</i>	>0.70	Realibel

Evaluasi inner model dilakukan untuk menguji hubungan kausal antar variabel laten.

a. *Path Coefficient* dan Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai koefisien jalur (*path coefficient*), t-statistic, dan p-value melalui prosedur bootstrapping

Tabel. 4 Hasil Path Coefficient

Variabel	<i>Path Coefficient</i>	T-Statistic	P-Value	Keterangan
<i>Time Management</i> → <i>Work Engagement</i>	Positif	>1,96	<0,05	Diterima
<i>Time Management</i> → <i>Employee Performance</i>	Positif	>1,96	<0,05	Diterima
<i>Work Engagement</i> → <i>Employee Performance</i>	Positif	>1,96	<0,05	Diterima
<i>Time Management</i> → <i>Work Engagement</i> → <i>Employee Performance</i>	Positif	>1,96	<0,05	Mediasi Signifikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Time Management* memiliki peran penting dalam meningkatkan *Work Engagement* dan *Employee Performance* karyawan. Karyawan yang mampu mengelola waktu dengan baik cenderung memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Temuan ini sejalan dengan teori dan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pengelolaan waktu yang efektif dapat meningkatkan fokus, komitmen, serta produktivitas kerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada Bab IV, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Time Management* dan *Work Life Balance* terhadap *Employee Performance* dengan *Work Engagement* sebagai variabel mediasi serta *Job Burn Out* sebagai variabel moderasi pada karyawan PT. Mulford Indonesia Cikarang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Time Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam mengelola waktu kerja secara efektif dapat meningkatkan pencapaian kinerja.
2. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi terbukti mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal.

3. Time Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Engagement. Semakin baik pengelolaan waktu kerja, semakin tinggi tingkat keterikatan dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya.
4. Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Engagement. Karyawan yang memiliki keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi yang baik cenderung menunjukkan dedikasi dan antusiasme kerja yang lebih tinggi.
5. Work Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance. Tingginya keterlibatan kerja karyawan berdampak langsung pada peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja.
6. Work Engagement terbukti memediasi pengaruh Time Management dan Work Life Balance terhadap Employee Performance. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan menjadi lebih kuat melalui peningkatan keterlibatan kerja.
7. Job Burn Out terbukti memoderasi pengaruh Work Engagement terhadap Employee Performance. Tingkat kelelahan kerja yang tinggi dapat melemahkan pengaruh positif Work Engagement terhadap kinerja karyawan, sedangkan tingkat Job Burn Out yang rendah mampu memperkuat hubungan tersebut.

DAFTAR REFERENSI

- Ahdianita, F. C. N., & Setyaningrum, R. P. (2024). Pengaruh Flexible Working Arrangement, Work Life Balance, Terhadap Job Satisfaction yang dimediasi oleh Work Engagement pada Karyawan Milenial di PT Heintech Dwikarya Swapraja. *Jurnal Global Ilmiah*, 1(4), 259–271. <https://doi.org/10.55324/jgi.v1i4.47>
- Akuntansi, J., Bisnis, M., D, L. E. S., & Rasyidi, A. H. (2024). *Dampak Manajemen Waktu dan Pelatihan Online terhadap Kinerja Karyawan Peran Pengalaman Kerja sebagai Variabel Mediasi*. 4(November).
- Al-Suwaidi, K., Alsyouf, I., Tahboub, Z., Alsaad, A., & Alsyouf, A. (2025). Integrating fourth industrial revolution technologies in human resource practices: Mediating roles of work flexibility, quality of work life, and distributive fairness in enhancing employee productivity. *Sustainable Futures*, 10(July), 101150. <https://doi.org/10.1016/j.sfr.2025.101150>
- Amalia, M. R. (2023). ... *work life balance, pengembangan karir, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh emotional exhaustion: pada karyawan perusahaan Fly Bali Heli*. <http://etheses.uin-malang.ac.id/65059/%0Ahttp://etheses.uin-malang.ac.id/65059/1/18510226.pdf>
- Ardiani, W., Setiamy, A. A., & Anggraini, C. A. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Job Burnout Terhadap Turnover Intention Melalui Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1), 626–638.
- Belajar, H., Studi, S., Mts, K., & Siapa, D. D. I. (2020). *Manajemen waktu pondok pesantren terhadap hasil belajar siswa studi kasus mts ddi siapa*. 1(2), 40–46.
- D, V. B. P., & Deinma, E. (2022). *Time Management and Employee Engagement*. 7(1), 1–15.
- Dayanti, N. (2022). *PENGARUH BURNOUT , STRES KERJA , DAN MENTAL HEALTH TERHADAP*.
- Efrilia, V. A. (2022). *Pengaruh Empowering Leadership , Training , Dan Work Engagement Terhadap Employee Performance Dimoderasi Oleh Role Of Ambiguity (Studi Pada Badan Kepegawaian Negara Pusat)*. 5(2), 2583–2593.
- Guli, Wahyudi, Warman, C., & Fidziah. (2025). Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Work Life Balance, Burnout, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sankyu Internasional

- Indonesia Cilegon. *BUNDLING: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 101–110.
<https://jurnal.cahayapublikasi.com/index.php/bundling/article/view/71>
- Info, A. (2023). *PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP*. 3(2), 190–198.
- Job, P., Dan, D., Employee, T., Dengan, P., Sebagai, S., & Mediasi, V. (2025). *TESIS OLEH : RINA MUTIARA PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM MAGISTER TESIS*.
- Lutfiani, M. (2025). Mengelola Keseimbangan Hidup dan Pekerjaan: Dampak Burnout dan Peran Penting Kepuasan Kerja. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 22(2), 205–220.
<https://doi.org/10.36406/jam.v22i2.238>
- Meha, S. R., Putra, R. B., & Fitri, H. (2025). *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan Pengaruh Work Life Balance Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*. 01(04), 253–257.
- Muhammad Azis Setiabudi, & Wendra. (2025). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, Dan Work Engagement Terhadap Turnover Intention Pada Generasi Z Di Dki Jakarta. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(2), 560–573.
<https://www.researchgate.net/publication/393148507>
- Nisa, A., Janitra, S., Emilisa, N., & Aldebaran, G. J. (2024). *Pengaruh Spiritual Leadership dan Employee Resilience terhadap Employee Performance Dimediasi Work Engagement di Bank BUMN Jakarta Timur*. 5(7).
- Nugraha, B. W. (2024). ... , Dan Work Overload Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan: Peran Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan *Kabillah: Journal of Social Community*, 9(14), 1–20.
<https://ejournal.iainata.ac.id/index.php/kabilah/article/view/324%0Ahttps://ejournal.iainata.ac.id/index.php/kabilah/article/download/324/316>
- Praja, Y. S. (2025). *Manajemen Waktu dan Beban Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta Pendahuluan*. 03(04), 175–184.
- Pt, K., Comfeed, J., & Unit, T. (2024). *Pengaruh Work Life Balance dan Employee Engagement Terhadap Kinerja*. 4, 3633–3649.
- Rahayu, S. B., & Jatmiko. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Job Burnout Terhadap Employee Performance Dimoderasi oleh Employee Engagement pada Analisis Laboratorium Wanita di Jabodetabek. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 5(3), 215–240.
- Riyadi, A. (2025). *Exploring the Impact of Work-Life Balance on Performance , Moderated by Employee Engagement in the National Library of Indonesia Exploring the Impact of Work-Life Balance on Performance , Moderated by Employee Engagement in the National Library of Indonesia*.
- Salim, J. H., Marcia, B., Adithya, A. R., Zahra, S. F., & Hastuti, R. (2025). Peran Manajemen Waktu Terhadap Work-Life Balance pada Karyawan Divisi Human Resource di DKI Jakarta. *Ranah Research : Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 7(5), 3806–3814.
<https://doi.org/10.38035/rj.v7i5.1703>
- Septianini, R. (2024). Pengaruh Work-life Balance dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention. *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 4(November), 212–224.
- Setyawan, E. J., & Perbanas, A. (2022). *Jurnal Impresi Indonesia (JII) Analisis Employee Engagement Pada PT Xyz : Investigasi Peran Flexible Working Arrangement , Perceived Organizational Support , Work-Life Balance , dan Job Satisfaction*. *Jurnal Impresi Indonesia*, 2011, 1819–1837.
- Shyamadhanthi, D., & Kaluarachchige, I. P. (2023). Impact of Work Life Balance on Job Satisfaction with Mediating Relationships of Employee Engagement and Organizational Commitment. *Journal of Human Resource Management Perspectives*, 8(2), 45–56.

<https://doi.org/10.4038/jhrmp.v8i2.24>

Suandewi, N. L. P. (2025). *Membangun Work Engagement terhadap Innovative Work Behaviour Pegawai Itdc: Menguji Peran Transformational Leadership, Work Life Balance, Job Crafting dan*

https://repository.pnb.ac.id/id/eprint/18491/%0Ahttps://repository.pnb.ac.id/id/eprint/18491/2/RAMA_93308_2115744051_0001088205_0014086505_part.pdf
