

**PENGARUH *EMPLOYEE EMPOWERMENT* DAN *WORK-LIFE
BALANCE* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
(STUDI PERSEPSIONAL KARYAWAN PT. CHING LUH
INDONESIA)**



SKRIPSI

diajukan untuk memenuhi syarat untuk memperoleh gelar sarjana
manajemen

Oleh:

Hanifah Muthiah Wibowo

NIM. 2100242

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2025**

PENGARUH *EMPLOYEE EMPOWERMENT* DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* (Studi Persepsional Karyawan PT. Ching Luh Indonesia)

Oleh

Hanifah Muthiah Wibowo

NIM. 2100242

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

© Hanifah Muthiah Wibowo

Universitas Pendidikan Indonesia

Agustus 2025

Hak Cipta dilindungi undang-undang.

Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian,
dengan dicetak ulang, difoto kopi, atau cara lainnya tanpa ijin dari penulis.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH *EMPLOYEE EMPOWERMENT* DAN *WORK-LIFE BALANCE*
TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
(STUDI PADA KARYAWAN PT. CHING LUH INDONESIA)**

Hanifah Muthiah Wibowo

2100242

Disetujui dan disahkan oleh:

Dosen Pembimbing I



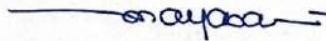
Dr. Askolani, S.E., M.M.
NIP. 197507042003121001

Dosen Pembimbing II

 9/8/25

Yoga Perdana, S.E., M.S.M.
NIP. 920190219931015101

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Maya Sari, S.E., M.M.
NIP. 197107052002122007

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
BANDUNG**

2025

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh *Employee Empowerment* dan *Work-Life Balance* terhadap *Employee Engagement* (Studi persepsional karyawan PT. Ching Luh Indonesia)" sepenuhnya merupakan karya saya sendiri, begitu juga semua yang ada di dalamnya. Saya tidak melakukan plagiarisme atau melanggar etika keilmuan dalam proses pembuatannya, kecuali pada bagian tertentu seperti kutipan atau referensi sesuai dengan aturan penulisan karya ilmiah yang berlaku. Atas pernyataan ini, saya siap bertanggung jawab sepenuhnya atas kebenaran dan orisinalitas karya ini.

Bandung, 29 Juli 2025

Yang membuat pernyataan



Hanifah Muthiah Wibowo

NIM 2100242

ABSTRAK

Hanifah Muthiah Wibowo (2100242),” PENGARUH *EMPLOYEE EMPOWERMENT* DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* (Studi Persepsional Karyawan PT. Ching Luh Indonesia)”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran *employee empowerment*, *work life balance* dan *employee engagement*, pengaruh *employee empowerment* terhadap *employee engagement*, pengaruh *work life balance* terhadap *employee engagement* dan pengaruh *employee empowerment* dan *work life balance* terhadap *employee engagement* karyawan PT. Ching Luh Indonesia.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif. Jumlah populasi sebanyak 250 orang karyawan dan sampel sebanyak 71 orang karyawan PT. Ching Luh Indonesia, menggunakan Teknik *proporsional random sampling*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis korelasi dan analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis yang digunakan yaitu Uji-F untuk melihat pengaruh secara simultan dan Uji-T untuk melihat pengaruh secara parsial.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *employee empowerment* dan *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* secara simultan. Sedangkan secara parsial *employee empowerment* dan *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*.

Kata kunci: *Employee Empowerment, Work Life Balance, Employee Engagement*

ABSTRACT

Hanifah Muthiah Wibowo (2100242), “EFFECT OF EMPLOYEE EMPOWERMENT AND WORK LIFE BALANCE ON EMPLOYEE ENGAGEMENT (Perceptual Study of Employees of PT. Ching Luh Indonesia)”.

This study aims to determine the description of employee empowerment, work life balance and employee engagement, the effect of employee empowerment on employee engagement, the effect of work life balance on employee engagement and the effect of employee empowerment and work life balance on employee engagement of PT Ching Luh Indonesia employees.

This research uses quantitative methods with descriptive and verification research types. The population was 250 employees and the sample was 200 employees of PT Ching Luh Indonesia, using proportional random sampling technique. The analysis technique used is correlation analysis and multiple linear regression analysis. Hypothesis testing used is the F-test to see the effect simultaneously and the T-test to see the effect partially.

The results of this study indicate that employee empowerment and work-life balance have a significant effect on employee engagement simultaneously. While partially employee empowerment and work-life balance do not have a significant effect on employee engagement.

Keywords: Employee Empowerment, Work Life Balance, Employee Engagement

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim.

Segala puji bagi Allah SWT, atas segala rahmat dan ridho-nya penulis dapat menyelesaikan draft proposal usulan penelitian tentang manajemen sumber daya manusia dengan judul ”Pengaruh *Employee Empowerment* dan *Work Life Balance* terhadap *Employee Engagement* (Studi Persepsional PT. Ching Luh Indonesia)”. Tidak lupa sholawat serta salam senantiasa tercurah limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, sahabatnya serta kita selaku umatnya hingga akhir zaman, aamiin.

Sikripsi ini disusun dengan maksud untuk salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis. Dalam penyusunan proposal ini penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan, maka dari itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar penulisan dan penelitian penulis dapat menjadi dasar meningkatkan kualitas untuk penelitian selanjutnya,

Bandung, 01 Desember 2024

Penulis

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam proses penulisan penelitian ini, penulis tidak terlepas dari dukungan, arahan dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang senantiasa memberikan penulis kemudahan, kesehatan, rezeki dan kelancaran sehingga penulis dapat melewati segala kesulitan selama menjalankan perkuliahan hingga akhir.
2. Prof Dr. Hj. Ratih Hurriyati, M.P selaku Dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia.
3. Ibu Dr. Maya Sari S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen UPI dan dosen Pembimbing Akademik.
4. Bapak Dr. Askolani, S.E., M.M. sebagai dosen Pembimbing I dan Bapak Yoga Perdana, S.E., M.S.M. sebagai dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan pikirannya untuk membimbing dan memberikan arahan kepada penulis.
5. Seluruh dosen dan staff Program Studi Manajemen Universitas Pendidikan Indonesia yang telah senantiasa memberikan pengetahuan serta membimbing penulis sejak awal kuliah hingga akhir masa kuliah.
6. Ayahanda Sukur Wibowo, Ibunda Tri Yanti, Fuad Luthfi Wibowo dan Adzkia Syakira Wibowo selaku keluarga penulis yang telah memberikan dukungan dari segi waktu, tenaga dan pikiran kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
7. Seluruh karyawan PT. Ching Luh Indonesia, khususnya kepada Ibu Suciawati sebagai perwakilan keluarga sekaligus pihak HR yang telah banyak membantu dalam memberikan informasi mengenai organisasi perusahaan, serta mendukung proses penyebaran kuesioner dan pelaksanaan wawancara sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Muhammad Zulfa Firdaus yang selalu sedia membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini, memberi dukungan penuh dan menjadi tempat bertukar cerita
9. Dewi Sekar Sahara, Syahidah Asma Amani, Khesya Azhara Supiyanto, Fauziyyah Rafa Maritza, Neng Intan Permatahati Jamilatul Mubarakah, Zalfa Salsabila, Kezia Safanya Khairunnisa, Melsa Merliana sebagai teman-teman seperjuangan yang telah kebersamai penulis selama perkuliahan dan penyusunan penelitian ini. Selain itu, seluruh teman-teman penulis Hadi, Eji, Salsa, Vania, Desti, Firda, Aulia, Alfi, Claudya,

Dianita, Nevilia, Ziani, yang telah bersedia berbagi cerita dan pengalaman memberikan motivasi serta semangat selama proses penyusunan penelitian ini.

10. Teman – teman MGT 2021 (*LA MAGIE*), terima kasih sudah memberikan kenangan indah selama masa perkuliahan.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu atas partisipasinya, baik berupa saran, arahan, doa dan kritik yang membangun penulis.

Semoga Allah SWT memberikan keberkahan-Nya sebagai balasan atas segala kebaikan dan bantuan yang diberikan selama proses perkuliahan sejak awal sampai akhir. Semoga penulisan penelitian dapat bermanfaat bagi pihak yang terlibat.

Bandung, 08 Juli 2025

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
UCAPAN TERIMA KASIH	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	10
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
2.1. Kajian Pustaka	12
2.1.1. <i>Employee Engagement</i>	12
2.1.2. <i>Employee Empowerment</i>	16
2.1.3. <i>Work-Life Balance</i>	22
2.2. Penelitian Terdahulu	29
2.3. Kerangka Pemikiran	35
2.3.1. Hubungan <i>Employee Empowerment</i> dengan <i>Employee Engagement</i>	37
2.3.2. Hubungan <i>Work-Life Balance</i> dengan <i>Employee Engagement</i>	37
2.3.3. Hubungan <i>Employee Empowerment</i> dan <i>Work Life Balance</i> dengan <i>Employee Engagement</i>	38
2.4. Paradigma Penelitian	39

2.5. Hipotesis Penelitian	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	41
3.1. Objek Penelitian dan Unit Analisis.....	41
3.1.1. Objek Penelitian	41
3.1.2. Unit Analisis	41
3.2. Metode Desain Penelitian.....	41
3.2.1. Metode Penelitian.....	41
3.2.2. Desain Penelitian.....	42
3.3. Operasional Variabel	43
3.4. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.4.1. Sumber Data.....	46
3.4.2. Teknik Pengumpulan Data	46
3.5. Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel.....	47
3.5.1. Populasi Penelitian	47
3.5.2. Sampel Penelitian.....	47
3.5.3. Teknik Penarikan Sampel.....	48
3.6. Uji Instrumen Penelitian.....	48
3.6.1. Uji Validitas	48
3.6.2. Uji Reliabilitas.....	50
3.7. Rancangan Analisis Data	51
3.7.1. Rancangan Analisis Data.....	51
3.7.2. Method of Successive Intervals.....	55
3.7.3. Analisis Korelasi	56
3.7.4. Analisis Regresi Linier Berganda	57
3.8. Uji Hipotesis	59
3.8.1. Uji F	59
3.8.2. Uji T	59
BAB IV	61
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	61
4.1. Hasil penelitian	61

4.1.1.	Gambaran Umum Unit Analisis	61
4.1.2.	Gambaran Karakteristik Responden.....	62
4.1.3.	Gambaran Umum Variabel Penelitian.....	66
4.1.4.	Hasil Pengujian Statistika.....	106
4.2.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	114
4.2.1.	Gambaran <i>Employee Empowerment</i> pada Karyawan PT. Ching Luh Indonesia 115	
4.2.2.	Gambaran <i>Work-Life Balance</i> pada Karyawan PT. Ching Luh Indonesia	116
4.2.3.	Gambaran <i>Employee Engagement</i> pada Karyawan PT. Ching Luh Indonesia	117
4.2.4.	Pengaruh <i>Employee Empowerment</i> terhadap <i>Employee Engagement</i> Pada Karyawan PT. Ching Luh Indonesia	119
4.2.5.	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i> pada Karyawan PT. Ching Luh Indonesia	121
4.2.6.	Pengaruh <i>Employee Empowerment</i> dan <i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i> pada Karyawan PT. Ching Luh Indonesia	122
BAB V.....		124
HASIL KESIMPULAN DAN SARAN		124
5.1.	Kesimpulan.....	124
5.2.	Saran.....	125
DAFTAR PUSTAKA.....		127
LAMPIRAN.....		132
Lampiran 1. Administratif.....		132
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian		140
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas		144
Lampiran 4. Data Responden		148
Lampiran 5. Hasil Olah Data SPSS 30 for Windows		163
Lampiran 6. Daftar Riwayat Hidup (CV).....		166

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1. Kriteria Tingkat Absensi Karyawan	4
Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 3. 1. Operasional Variabel <i>Employee Empowerment</i> (X1)	43
Tabel 3. 2. Operasional Variabel <i>Work-Life Balance</i> (X2).....	44
Tabel 3. 3. Operasional Variabel <i>Employee Engagement</i> (Y)	44
Tabel 3. 4. Data Jumlah Karyawan PT. Ching Luh Indonesia	47
Tabel 3. 5. Hasil Uji Validitas	49
Tabel 3. 6. Hasil Uji Reliabilitas	51
Tabel 3. 7. Kriteria Bobot Pertanyaan Berdasarkan Skala Likert	52
Tabel 3. 8. Tabel Tabulasi.....	53
Tabel 3. 9. Kriteria Penafsiran Hasil Penelitian Kuesioner	54
Tabel 3. 10. Transformasi Data Ordinal ke Interval	55
Tabel 3. 11. Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	56
Tabel 4. 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Tabel 4. 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	63
Tabel 4. 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi.....	64
Tabel 4. 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	65
Tabel 4. 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	66
Tabel 4. 6. Tingkat kemudahan transparasi informasi dalam pengambilan keputusan	67
Tabel 4. 7. Tingkat keyakinan hubungan antara kinerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi.....	68
Tabel 4. 8. Tingkat kemudahan melakukan pekerjaan dengan alat, fasilitas kerja dan dukungan finansial yang memadai	69
Tabel 4. 9. Tingkat kemudahan responsivitas dalam memenuhi permintaan kebutuhan kerja	70
Tabel 4. 10. Tingkat dukungan dari atasan dalam pengembangan karir	70
Tabel 4. 11. Tingkat kemudahan karyawan dalam adaptasi terhadap lingkungan kerja yang kondusif dan kolaboratif.....	71
Tabel 4. 12. Tingkat kesempatan pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan.....	72
Tabel 4. 13. Tingkat kepuasan peluang promosi dan pengembangan karir yang baik.....	73
Tabel 4. 14. Tingkat kepuasan karyawan dalam keikutsertaan pekerjaannya	74

Tabel 4. 15. Tingkat kesesuaian karyawan terhadap tujuan dan makna pekerjaan dalam hidup	74
Tabel 4. 16. Tingkat keyakinan terhadap kemampuan menyelesaikan tugas	75
Tabel 4. 17. Tingkat kesempatan untuk mengembangkan keterampilan kerja.....	76
Tabel 4. 18. Tingkat kebebasan dalam mengambil keputusan terkait pekerjaan.....	76
Tabel 4. 19. Tingkat kemudahan fleksibilitas dalam pekerjaan.....	77
Tabel 4. 20. Tingkat pengaruh pekerjaan terhadap hasil organisasi	78
Tabel 4. 21. Tingkat kemampuan karyawan dalam pengambilan keputusan organisasi	78
Tabel 4. 22. Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel <i>Employee Empowerment</i> (X1)	79
Tabel 4. 23. Tingkat ketersediaan waktu untuk bekerja	82
Tabel 4. 24. Tingkat ketersediaan waktu untuk keluarga dan kehidupan pribadi.....	83
Tabel 4. 25. Tingkat kemudahan membagi waktu untuk pekerjaan	83
Tabel 4. 26. Tingkat kemudahan membagi waktu untuk keluarga dan kehidupan pribadi	84
Tabel 4. 27. Tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaannya	85
Tabel 4. 28. Tingkat pembagian keterlibatan peran dalam pekerjaan	85
Tabel 4. 29. Tingkat pembagian keterlibatan peran dalam keluarga	86
Tabel 4. 30. Tingkat keseimbangan tanggung jawab pekerjaan	87
Tabel 4. 31. Tingkat komitmen dan kesungguhan atas tanggung jawab dalam kedua peran...	88
Tabel 4. 32. Tingkat kepuasan karena adanya dukungan dan dorongan dari keluarga dalam bekerja.....	88
Tabel 4. 33. Tingkat keselarasan antara harapan dan realitas dalam kedua peran.....	89
Tabel 4. 34. Tingkat kepuasan atas hasil yang didapat dari bekerja selama ini	90
Tabel 4. 35. Tingkat kepuasan keseimbangan yang baik dalam kedua peran	90
Tabel 4. 36. Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel <i>Work-life Balance</i> (X2)	91
Tabel 4. 37. Tingkat energi dan siap menghadapi tantangan dalam pekerjaan	94
Tabel 4. 38. Tingkat dorongan karyawan untuk bekerja keras dan memberikan usaha terbaik dalam pekerjaan	94
Tabel 4. 39. Tingkat antusiasme karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	95
Tabel 4. 40. Tingkat kemampuan karyawan dalam mencari solusi untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan	96
Tabel 4. 41. Tingkat ketekunan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit atau tidak biasa	97

Tabel 4. 42. Tingkat kebanggaan karyawan meningkat terhadap pekerjaan karena memberikan kontribusi yang berarti	98
Tabel 4. 43. Tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasi	98
Tabel 4. 44. Tingkat kemampuan dalam menghadapi tantangan dalam pekerjaan	99
Tabel 4. 45. Tingkat konsentrasi karyawan saat melaksanakan tugas pekerjaannya.....	100
Tabel 4. 46. Tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan sangat tinggi hingga membuat mereka lupa waktu.	101
Tabel 4. 47. Tingkat perhatian penuh dan energi mental saat bekerja.....	102
Tabel 4. 48. Tingkat kepuasan karyawan tentang pekerjaan dan rasa pencapaian pribadi.....	102
Tabel 4. 49. Tingkat kepuasan emosional karyawan terhadap pekerjaannya	103
Tabel 4. 50. Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel <i>Employee Engagement</i> (Y)	104
Tabel 4. 51. Hasil Uji Normalitas	107
Tabel 4. 52. Hasil Uji Multikolonieritas	108
Tabel 4. 53. Hasil Analisis Korelasi <i>Pearson Product Moment</i>	110
Tabel 4. 54. Interpretasi Uji Koefisien Korelasi.....	111
Tabel 4. 55. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	111
Tabel 4. 56. Hasil Uji-F.....	112
Tabel 4. 57. Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	113
Tabel 4. 58. Hasil Uji-t.....	114

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1. Statistik Keterlibatan Karyawan Terhadap Produktivitas dan Profitabilitas	1
Gambar 1. 2. Survey Persepsi Karyawan Terhadap PT. Ching Luh Indonesia	3
Gambar 1. 3. Perbandingan Total Pekerja dan Absensi (2022-2024)	4
Gambar 1. 4. Tren Presentase Absensi Karyawan terhadap Ambang Batas Perusahaan.....	5
Gambar 1. 5. Distribusi Training Achievement Per Tahun (Periode 2020-2024)	6
Gambar 1. 6. Rata-Rata Penggunaan Cuti Tahunan Karyawan PT. Ching Luh Indonesia	8
Gambar 2. 1. <i>The modified JD-R model of work engagement</i>	13
Gambar 2. 2. Dimensi & Indikator <i>Employee Engagement</i>	15
Gambar 2. 3. Model Pemberdayaan Kontinum TLS.....	18
Gambar 2. 4. Dimensi & Indikator <i>Employee Empowerment</i>	20
Gambar 2. 5. Model <i>Work-Life Balance</i>	23
Gambar 2. 6. Dimensi & Indikator <i>Work-life Balance</i>	26
Gambar 2. 7. Kerangka Pemikiran	36
Gambar 2. 8. Paradigma Penelitian	39
Gambar 4. 1. Hasil Uji Normalitas.....	106
Gambar 4. 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas	109

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, A. N., & Fithriana, N. (2018). Employee engagement (pada sektor bisnis dan publik). In *CV. IRDH (Reseach & Punlishing*.
- Afram, J., Manresa, A., & Mas-Machuca, M. (2022). The impact of employee empowerment on organisational performance: The mediating role of employee engagement and organisational citizenship behaviour. *Intangible Capital*, 18(1), 96–119. <https://doi.org/10.3926/ic.1781>
- Akingbola, K., Rogers, S. E., & Intindola, M. (2023). Employee Engagement in Nonprofit Organizations. In *Employee Engagement in Nonprofit Organizations*. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-08469-0>
- Alagarsamy, S., Mehrolia, S., & Aranha, R. H. (2023). The Mediating Effect of Employee Engagement: How Employee Psychological Empowerment Impacts the Employee Satisfaction? A Study of Maldivian Tourism Sector. *Global Business Review*, 24(4), 768–786. <https://doi.org/10.1177/0972150920915315>
- Amri, Z., & Putra, T. R. I. (2020). The effect of perceived organizational support and psychological empowerment on employee engagement and its impact on the satisfaction of administrative employee in general hospital Rsudza. *International Journal of Scientific and Management Research*, 3(3), 71–83.
- Arikah Khiran Anggraini, D. D. N. R. (2024). Work Life Balance dan Keterikatan dengan Pekerjaan pada Pekerja Wanita yang Menikah (Work Life Balance and Employee Engagement of Married Female Workers). *Jurnal Ilmiah Psikologi Mind Set*, 15(2).
- Asri, D. H. (2020). Pengaruh Employee Empowerment Terhadap Employee Performance Dengan Employee Engagement Sebagai Mediasi. *Jurnal Rekaman*, 4(2), 231–237.
- Astuti, A. M. (2016). *Buku Statistika Penelitian.pdf* (p. 168). [https://repository.uinmataram.ac.id/3231/1/Buku Statistika Penelitian.pdf](https://repository.uinmataram.ac.id/3231/1/Buku%20Statistika%20Penelitian.pdf)
- Asya Anaya, & Putri Mega Desiana. (2023). Pengaruh Work from Home terhadap Work Engagement pada Karyawan yang Memiliki Anak: Peran Mediasi Work-life Balance dan Work Stress. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 14(1), 1–14. <https://doi.org/10.29244/jmo.v14i1.42430>

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bloom, D. T. (2021). *Employee Empowerment - The Prime Component of Sustainable Change Management*.
- Dessler, G. (2013). Human Resource Management (HRM). In *The SAGE Glossary of the Social and Behavioral Sciences*. <https://doi.org/10.4135/9781412972024.n1221>
- Hardani, Helmina Andriani, Jumari Ustiawaty, Evi Fatmi Utami, Ria Rahmatul Istiqomah, Roushandy Asri Fardani, Dhika Juliana Sukmana, N. H. A. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif. In *Revista Brasileira de Linguística Aplicada* (Vol. 5, Issue 1).
- Hudson. (2005). *The Case for Work / Life Balance : 20:20*.
- Iddagoda, A., Hysa, E., Bulińska-Stangrecka, H., & Manta, O. (2021). Green work-life balance and greenwashing the construct of work-life balance: myth and reality. *Energies*, 14(15). <https://doi.org/10.3390/en14154556>
- Jakubik, M. (2018). Elaborating the job demands and resources model of employee engagement. *Ferenc Farkas International Scientific Conference, University Pecs, Hungary, 2018: Blind Reviewed Book of Proceedings, June*, 48–64.
- JHON W. CRESWELL, J. D. C. (2021). *RESEARCH DESIGN Qualitaative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (FIFTH EDITION)*.
- John, R. (2021). Impact of work life balance on employee performance. *IAnnals of R.S.C.B*, 25(6), 3520–3526. <https://doi.org/10.5958/0976-5506.2019.02800.6>
- Khoiriyah, D., Diah Sari, E. Y., & Widiana, H. S. (2020). Keterikatan Kerja Perawat: Pengaruh Dukungan Organisasi, Work-Life Balance Dan Kebahagiaan. *PSYCHE: Jurnal Psikologi*, 2(1), 40–51. <https://doi.org/10.36269/psyche.v2i1.179>
- Kurniawati, M., & Mulyanto, H. (2024). Implementasi Employee Engagement dalam Memediasi Kepuasan Kerja dan Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 5(01), 29–40. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v5i01.1449>
- Lamichhane, B. D., Bhaumik, A., & Gnawali, A. (2023). Striving for Excellence: The Role of

- Work-Life Balance in Optimizing Job Performance Among Employees in Nepalese Microfinance Institutions. *International Journal of Professional Business Review*, 8(8), e03338. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i8.3338>
- Leiter, A. B. B. & M. P. (2010). Work Engagement A Handbook of Essential Theory and Research. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1).
- Lestari, D. K., & Horia Siregar. (2021). Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Rotella Persada Mandiri Lubuk Pakam. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 1(3), 125–129. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v1i3.121>
- Marin-Garcia, J. A., & Bonavia, T. (2021). Empowerment and employee well-being: A mediation analysis study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(11). <https://doi.org/10.3390/ijerph18115822>
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Monje-Amor, A., Xanthopoulou, D., Calvo, N., & Abeal Vázquez, J. P. (2021). Structural empowerment, psychological empowerment, and work engagement: A cross-country study. *European Management Journal*, 39(6), 779–789. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.01.005>
- 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. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.340>
- Nurjanah, T., Bulan, T. R. N., & Imelda, S. (2021). Pengaruh Self Efficacy Dan Employee Empowerment Pada Kepuasan Kerja Melalui Employee Engagement Pada Pt. Astra Internasional Tbk – Astra Isuzu Medan (Cabang Sm Raja). *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 2(2), 93–103. <https://doi.org/10.38076/ideijeb.v2i2.98>
- Nwachukwu, C., Chládková, H., Agboga, R. S., & Vu, H. M. (2021). Religiosity, employee empowerment and employee engagement: an empirical analysis. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 41(11–12), 1195–1209. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-03-2021-0060>
- Opoku, F. K., Kwao, I. T., & Johnson, A. P. (2023). Human resource policies and work–life

- balance in higher education: Employee engagement as mediator. *SA Journal of Human Resource Management*, 21, 1–14. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v21i0.1939>
- Panda, A., & Sahoo, C. K. (2021). Work–life balance, retention of professionals and psychological empowerment: an empirical validation. *European Journal of Management Studies*, 26(2/3), 103–123. <https://doi.org/10.1108/ejms-12-2020-0003>
- Pangeri, R. (2020). Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Manajemen Stres Terhadap Keterikatan Karyawan Pada Karyawati. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(4), 620. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i4.5568>
- Ratna Sari, A., & Sahrah, A. (2023). Keterikatan Kerja Dengan Work Life Balance. *Jurnal Psikologi*, 19(1), 32–39.
- Reinaldo, Y. Z., & Raharja, E. (2024). *PENGARUH REWARD , TRAINING , DAN EMPOWERMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KETERIKATAN KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Fungsi HSSE PT. Kilang Pertamina International Refinery Unit IV Cilacap)*. 13, 1–12.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2017). Organizational Behavior. *Pearson*, 290.
- Salam, W. & R. (2020). KOMITMEN ORGANISASI Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1).
- Septiani, A. E., & Frianto, A. (2023). Pengaruh work life balance dan perceived organizational support terhadap employee engagement pada BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 266–277.
- Setiadi, N. J., Sutanto, H., Saputra, N., Natatlova, A. T., Leo, D. L., & Faridz, Z. Al. (2024). Examining the Roles of Transformational Leadership, Emotional Intelligence, and Work-life Balance in Millennial Employee Engagement. *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, 18(4), 50–67. <https://doi.org/10.14453/aabfj.v18i4.04>
- Shobitha Poullose, S. N. (2014). Work-Life Balance: a Literature Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1–17. <https://doi.org/10.61426/sjbcm.v7i2.1624>
- Sihotang, H., Silalahi, E. R. R., & Siagian, M. V. S. E. (2025). *JUMANSI : Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Medan Pengaruh Empowerment dan Transformational Leadership terhadap Employee Engagement dengan Employee Motivation sebagai*

Variabel Intervening Afiliation: Corresponding email. 88–101.
<https://jurnal.itscience.org/index.php/jumansi88>

Simatupang, Y. C., & Safitri, W. (2023). Pengaruh Servant Leadership Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Sebagai Mediasi. *Jambura*, 6(2), 1–10.

Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. 6.

Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.

Sulis Mariyanti, Lita Patricia Lunanta, & Aisyah Ratnaningtyas. (2022). Model Work-Life Balance Dalam Peningkatan Employee Engagement Pada Perempuan Bekerja Yang Menjalani Peran Ganda. *Psychopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 7(2), 76–90. <https://doi.org/10.36805/psychopedia.v7i2.3428>