

BAB II TINJAUAN DAN KAJIAN PUSTAKA

1.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tinjauan penelitian terdahulu, adalah tahap awal proses penelitian dimana peneliti melihat dan menganalisis literatur, penelitian, atau penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan topik penelitian.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, sampel dan unit analisis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Felicia, Gotani, Helbert, Leonardi dan Willy (2022) Implementasi Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Karyawan PT SUPRA MATRA ABADI	1. Mengetahui tingkat <i>resiliensi</i> dan <i>work engagement</i> pada karyawan PT Supra Matra Abadi 2. Menentukan sejauh mana <i>resiliensi</i> mempengaruhi <i>work engagement</i> pada karyawan PT Supra Matra Abadi	Populasi Seluruh karyawan PT Supra Matra Abadi yang berjumlah 112 orang Sampel Menggunakan <i>Total Sampling</i> dimana semua anggota polasi digunakan sebagai sampel	1. Menggunakan metode kuantitatif 2. Dianalisis menggunakan teknik korelasi pearson product moment dengan bantuan progam SPSS	1. Adanya hubungan Work Engagemen denagn Resiliensi 2. Resiliensi berkorelasi dengan komitmen kerja 3. Semakin rendah resiliensi, semakin sedikit komitmen kerja
Astika & Saptoto (2016) Peran Resiliensi dan Iklim Organisasi Terhadap Work Engagement	1. Menentukan apakah <i>resiliensi</i> dan iklim organisasi dapat memprediksi tingkat <i>work engagement</i> karyawan 2. Menganalisis peran masing-masing variabel dalam meningkatkan <i>work engagement</i>	Populasi Populasi pada penelitian ini adalah karywan PT Komatsu Indonesia Sampel Sampel pada penelitian ini sebanyak 63 orang, yang mencakup karywan yang berhubungan dengan proses	1. Menggunakan metode kuantitatif 2. Pengumpulan data melalui penyebaran kesioner 3. Alat bantu analisis menggunakan bantuan porgam IBM SPSS 23	1. Variabel resiliensi memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan keterlibatan karyawan di tempat kerja. 2. Variabel Iklim organisasi tidak signifikan

Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, sampel dan unit analisis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		produksi dan tidak berhubungan		pada work engagement
Steven & Prihatsani (2017) Hubungan Antara Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta	1. Mengetahui apakah ada hubungan signifikan antara <i>resiliensi</i> dan <i>work engagement</i> pada karyawan 2. Mengukur tingkat kontribusi <i>resiliensi</i> pada <i>work engagement</i> karyawan	Populasi Karyawan tetap Bank Panin Imperium Kuningan sebanyak 83 karyawan Sampel Pengambilan sampel menggunakan metode <i>convenience sampling</i> yang berjumlah 50 karyawan	1. Menggunakan metode kuantitatif 2. Pengumpulan data melalui skala psikologis dan analisis statistik	1. Resiliensi berkorelasi positif dengan keterlibatan kerja 2. Tingkat resiliensi terkait dengan tingkat partisipasi dalam pekerjaan, begitupun sebaliknya
Prasetyo & Farhanindya (2021) Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Karyawan Lapangan	1. Menentukan adanya hubungan antara resiliensi dan work engagement 2. Mengukur seberapa besar kontribusi resiliensi terhadap work engagement	Populasi Karyawan lapangan yang berjumlah 49 orang Sampel Metode pengambilan sampel adalah insidentia sampling dimana subjek dipilih kebetulan ditemui oleh peneliti dan sesuai sebagai sumber data	1. Menggunakan metode kuantitatif 2. Menggunakan korelasi product moment untuk menguji hipotesis 3. Pengumpulan data melalui kuesioner	Hubungan positif dan sangat signifikan antara resiliensi dengan work engagement
Prestiana & Setiawan (2021) Modal Psikologis, Konflik Peran Ganda, Dukungan	1. Memahami bagaimana modal psikologis dapat berkontribusi pada work life balance	Populasi Karyawan wanita yang bekerja di pemerintah Kota Bekasi sebanyak 1076 karyawan	1. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode cross sectional 2. Pengumpulan data menggunakan	1. Terdapat hubungan signifikan positif efikasi diri dengan keseimbangan kehidupan kerja

Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, sampel dan unit analisis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
<p>Keluarga Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja Pada Pegawai Wanita Di Kantor Pemerintah Kota Bekasi</p>	<p>2. Mengidentifikasi korelasi yang signifikan antar faktor psikologis dan work life balance</p>	<p>Sampel Pengambilan sampel menggunakan <i>cluster random sampling</i> sebanyak 300 karyawan</p>	<p>kuesioner, observasi dan wawancara</p>	<p>2. Hubungan antara resiliensi dan keseimbangan kehidupan kerja positif. 3. Optimisme dikaitkan dengan keseimbangan kehidupan kerja. 4. Ada korelasi negatif yang signifikan antara konflik peranganda dan keseimbangan kehidupan kerja. 5. Hubungan positif antara dukungan keluarga dan keseimbangan kehidupan kerja ditemukan</p>
<p>Putra & Handoyo (2023) Pengaruh Resiliensi Terhadap Work Engagement dengan Leader safety commitment sebagai variabel moderator</p>	<p>1. Mengetahui apakah leader safety commitment secara signifikan mempengaruhi work engagement karyawan 2. Mengetahui apakah resiliensi dapat mempengaruhi work engagement 3. Mengetahui apakah leader safety</p>	<p>Populasi Karyawan yang bekerja pada perusahaan yang menerapkan praktik kepemimpinan dan keselamatan Sampel Menggunakan metode nonprobability sampling dengan purposive sampling</p>	<p>1. Menggunakan metode kuantitatif eksplanatori 2. Pengumpulan data melalui survey dengan penyebaran kuesioner</p>	<p>1. Resiliensi berdampak besar pada pekerjaan engagement 2. Komitmen pemimpin keselamatan berdampak besar pada keterlibatan kerja 3. Komitmen pemimpin keselamatan tidak cukup untuk mengurangi dampak</p>

Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, sampel dan unit analisis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	commitment berperan sebagai moderator hubungan antara resiliensi dan work engagement	sebanyak 98 karyawan yang sudah memenuhi kriteria yang ditetapkan		resiliensi terhadap keterlibatan kerja
<p>Damayanti & Handoko (2018)</p> <p>Pengaruh Resiliensi Terhadap Work engagement Pada Masinis Yang bertugas Di Stasiun Tugu Yogyakarta</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengidentifikasi tingkat resiliensi dan work engagement masinis di Stasiun Tugu Yogyakarta 2. Menganalisis hubungan resiliensi dan work engagement masinis 	<p>Populasi: Seluruh masinis yang bertugas di Stasiun Tugu Yogyakarta yang berjumlah 117 orang</p> <p>Sampel Sampel yang diambil sebanyak 60 orang menggunakan teknik <i>accidental sampling</i> yang melibatkan responden yang kebetulan bertemu saat pengambilan data</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan metode kuantitatif 2. Pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner 3. Alat bantu pengolahan data melalui program software SPSS 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan antara variabel resiliensi dan keterlibatan kerja yang bernilai positif terbukti. 2. Tingkat ketahanan yang dimiliki dapat memengaruhi keterlibatan kerja
<p>Wijaya & Soeharto (2021)</p> <p>Kontribusi Work Life Balance Terhadap Work Engagement Karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengetahui hubungan positif antara work life balance dan work engagement 2. Menganalisis peran work life balance dalam meningkatkan work engagement 	<p>Populasi Karyawan Politeknik x Yogyakarta yang berjumlah 137 orang</p> <p>Sampel Menggunakan teknik pengambilan sampel random sampling dengan jumlah sebanyak 103</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan metode kuantitatif 2. Menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk menganalisis data 	<p>Ada hubungan positif antara variabel keseimbangan hidup kerja dan keterlibatan kerja.</p>

Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, sampel dan unit analisis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Nugraha (2022) Hubungan Resiliensi Dengan Work Life Balance Pada Anggota Polisi Wanita Di Polda Jatim	Menentukan apakah ada hubungan yang signifikan antara resiliensi dan work life balance pada polisi perempuan di Polda Jatim	Populasi Petugas polisi perempuan di Polda Jatim Sampel Dipilih secara khusus berdasarkan kriteria usi antara 35 hingga 45 tahun untuk memastikan relevansi dan kedalaman dalam analisis	1. Menggunakan metode kuantitatif korelasional 2. Analisis data menggunakan alat bantu program software SPSS	Resiliensi dan keseimbangan hidup kerja berkorelasi positif.
Muizz & Dwarawati (2022) Pengaruh Resilience At Work Terhadap Work Life Balance Pada Guru SMA	1. Memperoleh data tingkat resiliensi at work dan work life balance pada guru SMA di Kota Bandung 2. Mengetahui pengaruh resiliensi at work terhadap Work life balance pada guru SMA di Kota Bandung	Populasi Populasi penelitian ini ada guru SMA di Kota Bandung yang berjumlah 3.996 guru Sampel Menggunakan teknik quota sampling yang berjumlah 159 guru	1. Menggunakan metode kausalitas dengan desain kuantitatif 2. Analisis data menggunakan structural equation modeling (SEM)	1. Ketahanan kerja meningkatkan keseimbangan kerja-kehidupan 2. Setiap elemen ketahanan kerja berdampak positif pada keseimbangan kerja-hidup, dengan yang paling berpengaruh adalah mengelola stres dan hidup dengan benar

Penelitian ini berbeda dari penelitian terdahulu yang umumnya hanya meneliti hubungan langsung antara *resiliensi* dan *work engagement* atau antara *resiliensi* dan *work life balance* secara terpisah. Penelitian ini menggabungkan ketiga variabel tersebut dalam satu model dengan *work life balance* sebagai variabel mediasi,

1.2 Teori dan Kajian Pustaka

1. Work Engagement

a. Definisi Work Engagement

Jika seorang pekerja merasa terlibat atau terikat dengan pekerjaan mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka. Ini disebut engagement kerja (16). Menurut Schuufelli dan Bakker (2004), *work engagement* adalah perilaku positif yang mencakup pemikiran tentang hubungan seorang pekerja dengan pekerjaannya (17). Keterlibatan pekerjaan melibatkan pemikiran mengenai keterkaitan antara seorang karyawan dan tugas yang dijalankannya, yang ditunjukkan oleh antusiasme, komitmen, dan pemahaman yang mendalam.

Menurut Mujiasih dan Ratnaningsih (2012) *work engagement* adalah kombinasi dari kepuasan dan komitmen; kepuasan berpusat pada emosional dan sikap, sedangkan komitmen berpusat pada fisik dan keinginan. Dengan menggabungkan persepsi karyawan yang secara kolektif menunjukkan kinerja yang tinggi, komitmen, dan kesetiaan, keterlibatan kerja melampaui kepuasan (18).

Wellins dan Concelman (2004) Menurutnya, *work engagement* adalah faktor yang mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal ini meliputi antusiasme, perasaan memiliki tujuan, rasa memiliki dan kebanggaan terhadap pekerjaan, dedikasi terhadap perusahaan. dan ketertarikan, serta komitmen untuk menyelesaikan tugas (19).

Sedangkan Benthall (2006) berpikir bahwa keterlibatan kerja adalah ketika seseorang merasakan dirinya sepenuhnya, memiliki motivasi dalam bekerja dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerja (20).

Berdasarkan uraian beberapa definisi, *engagement* kerja dapat didefinisikan sebagai perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan di tempat kerja, yang mencakup ekspresi fisik dan emosional. Karyawan yang *engaged* akan mencapai visi dan misi organisasi. Orang-orang yang bekerja akan menghabiskan lebih banyak waktu dan energi untuk pekerjaan mereka.

b. Indikator Work Engagement

Menurut Schaufelic dan Bakker (2004) menemukan bahwa *work engagement* memiliki indikator sebagai berikut (17) :

1) Semangat (*vigor*)

Adanya juang dan kekuatan mental yang tinggi, keinginan untuk terus berusaha, dan ketekunan dalam menghadapi tantangan adalah tanda semangat atau kekuatan.

2) Dedikasi (*Dedication*)

Kondisi di mana karyawan merasa sangat terlibat dalam pekerjaan mereka dan ditandai dengan semangat dan perasaan penting.

3) Penghayatan (*absorption*)

Jika karyawan berada dalam kondisi di mana mereka terlalu terfokus pada pekerjaan mereka sehingga sulit untuk melepaskan diri dan merasa waktu cepat berlalu.

Sedangkan Menurut Kahn (1990) *Work engagement* meliputi tiga indikator utama yaitu (4) :

1) *Physically engage*

Merupakan bentuk keterikatan secara fisik antara karyawan dan pekerjaan dengan adanya aktivitas fisik dalam bekerja.

2) *Emotionally engage*

Merupakan jenis keterikatan emosional yang dimiliki pekerja dengan pekerjaan mereka dan hubungan mereka dengan orang lain di tempat kerja mereka.

3) *Cognitively engage*

Bentuk keterikatan kognitif antara karyawan dan pekerjaan mereka yang mencakup pikiran yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.

c. **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work Engagement**

Adapun menurut Bakker (2007) mengatak terdapat tiga faktor yang menjadi penyebab *work engagement* yaitu (21):

1) *Job resources*

Merujuk pada aspek sosial, fisik maupun organisasional dari pekerjaan yang memungkinkan karyawan dapat mengurangi tuntutan pekerjaan yang menguras secara fisik maupun psikologis.

Job resource terdiri dari tiga dimensi (22) yaitu:

a. Level organisasi

Level organisasi mengacu pada kesesuaian fasilitas fisik organisasi seperti gaji, peluang pendidikan, kemajuan organisasi, dan ketersediaan informasi.

b. Level interpersonal

Komunikasi dan hubungan antar rekan kerja dan atasan serta lingkungan kerja yang positif disebut sebagai tingkat interpersonal.

c. Level tugas

Level tugas mengacu pada keikutsertaan dalam mengambil keputusan, jenis pekerjaan dan pemahaman peran dalam lingkungan kerja.

2) *Salience of job resource*

Mengacu pada seberapa pentingnya bagi karyawan untuk memanfaatkan sumber daya mereka saat tuntutan kerja yang tinggi

3) *Personal resource*

Karakteristik yang dimiliki karyawan, seperti kepribadian, mengacu pada kapasitas seseorang atau karyawan untuk

mengendalikan atau mempengaruhi keberhasilan lingkungan mereka.

2. Resiliensi

a. Definisi Resiliensi

Menurut Sills dan Steins (2007) *resiliensi* adalah cara berpikir positif tentang stres dan trauma, yang memungkinkan orang untuk mencoba hal baru dan melihat kehidupan mereka sebagai proses kemajuan (22). *Resiliensi* juga merupakan kemampuan individu untuk tetap stabil dan memiliki solusi yang efektif ketika menghadapi masalah atau trauma, yang menyebabkan stres dalam kehidupan pribadi.

Tidak jauh berbeda dari pendapat Siebert (2005) yang menyatakan *resiliensi* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk mempertahankan kesehatannya bangkit dari keadaan sulit, mengatasi kecelakaan, mengubah gaya hidup ketika kebiasaan lama tidak berfungsi lagi, dan mengatasi masalah tanpa kekerasan. *Resiliensi* juga membantu orang tetap stabil, berfungsi dengan baik secara fisik dan mental, dan mendapatkan pengalaman dan emosi yang baik saat menghadapi situasi traumatik (23)

Rutter (2006) *Resiliensi* dapat didefinisikan sebagai ketahanan, yang merupakan konsep interaktif yang mengacu pada ketahanan relatif terhadap situasi menghadapi bahaya dalam lingkungan yang tidak stabil atau mengatasi tekanan atau insiden.(24)

Sedangkan menurut Connor dan Davidson (2003) *resiliensi* terdiri dari berbagai faktor, termasuk keadaan, waktu, usia, jenis kelamin, dan budaya asal, serta kualitas hidup yang berbeda dalam berbagai kondisi hidup (25).

Resiliensi dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mengatasi situasi yang tidak diinginkan dan

tekanan, termasuk kemampuan untuk bangkit dari situasi yang dianggap menyakitkan.

b. Indikator Resiliensi

Menurut Wagnild dan Young (1993) resiliensi memiliki lima indikator yaitu (26) :

1) Meaningful life

Diamana adanya kesadaran bahwa hidup memiliki tujuan yang harus dicapai dan bahwa sebuah usaha diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut

2) Perseverance

Adanya kemampuan untuk bertahan dalam situasi sulit

3) Equanimity

Presepsi yang dimiliki oleh orang-orang yang berkaitan dengan pengalaman hidup mereka, di mana mereka lebih menekankan hal-hal positif daripada hal-hal negatif tentang situasi sulit.

4) Self-reliance

Memiliki kepercayaan pada diri sendiri, pengetahuan tentang kemampuan Anda, dan kesadaran akan batasan Anda.

5) Existential aloness

di mana seseorang dapat menangani masalah secara mandiri dan tidak ketergantungan dengan orang lain.

Sedangkan menurut Connor dan Davidson (2003) menunjukkan terdapat beberapa indikator *resiliensi* sebagai berikut (25) :

1) Kompetensi pribadi

Kemampuan seseorang untuk bertahan, tidak mudah kehilangan keberanian ketika sesuatu gagal, menerima tantangan, dan berjuang untuk mencapai tujuan meskipun ada hambatan.

2) Kepercayaan pada instuisi

Mereka yang dapat mengendalikan emosi mereka, menyelesaikan tugas, dan berpikir dengan jelas berhasil dalam situasi stres.

3) Penerimaan positif terhadap perubahan

Ada kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan atau stres, dan bahkan dapat melihatnya sebagai tantangan atau peluang.

4) Kontrol Diri

memiliki kemampuan untuk mengendalikan situasi, tetapi juga mengakui bahwa dalam setiap kehidupan, kadang-kadang hal-hal tidak berjalan seperti yang diharapkan.

5) Pengaruh Spritual

Mempercayai takdir tuhan dan nilai-nilai tentang keyakinan individu dapat dilihat dalam perilaku sehari-hari berdasarkan tuntutan sehari-hari, yang dapat membantu mereka menghadapi situasi sulit, yang dapat berdampak positif pada kehidupan mereka.

c. Faktor-Faktor Resiliensi

Menurut Everall (2006) resiliensi dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu (27) :

1) Faktor individual

Faktor individual mengacu pada bagaimana individu melihat masalah yang sedang dihadapinya, dalam hal ini kognisi individu akan mempengaruhi kemampuan seseorang untuk bertahan hidup dalam situasi yang menekan.

2) Faktor Keluarga

Meskipun faktor individu sangat penting dalam mengatasi masalah, keluarga adalah orang lain yang dibutuhkan oleh individu saat menghadapi kesulitan; keluarga juga harus terus mendukung individu.

3) Faktor Komunitas

Karena gender adalah salah satu faktor yang mempengaruhi resiliensi individu, faktor komunitas lebih berfokus pada gender dan ketrikatan budaya individu. Cara seseorang mengatasi masalah mereka juga dapat dipengaruhi oleh budaya mereka. Nilai-nilai budaya tertentu mempengaruhi bagaimana seseorang bertindak.

3. Work Life Balance

a. Definisi Work Life Balance

Menurut Hutcheson (2012) mengatakan bahwa *work life balance* adalah ketika individu memiliki kendali, pencapaian dan kepuasan dalam hidupnya (28). Ini menunjukkan bahwa setiap orang memiliki perasaan bahwa mereka memiliki kemampuan untuk membuat keputusan yang sesuai dengan diri mereka sendiri, mengingat keadaan dan tujuan mereka. Tidak hanya waktu, keseimbangan kehidupan kerja juga mencakup perasaan senang tentang seberapa terlibat seseorang dalam pekerjaan dan non-pekerjaan mereka.

Sedangkan menurut Handayani (2015), *work lifei balance* adalah suatu keadaan ketika individu mampu beerbagi peran dan merasa puas dengan peran yang dijalankan (29). Selain itu menurut Kalliath dan Brough (2008) menyatakan *work life balance* sebagai persepsi individu dimana aktivitas kerja dan non kerja dapat berjalan bersama dan membantu mereka berkembang sesuai dengan prioritas hidup mereka (30).

Delecta (2011) Kemampuan seseorang untuk menjaga keseimbangan antara harmoni antara tugas pekerjaan dan kewajiban dalam keluarga serta memikul tanggung jawab lain di samping pekerjaan serta kegiatan tambahan (31). Menurut Susi dan Jawaharrani (2011), keseimbangan hidup adalah ketika seseorang

puas dengan tiga aspek utama hidupnya: pekerjaan, keluarga, dan pribadi (32).

Sedangkan menurut Hudson (2005) mengungkapkan bahwa seberapa puas seseorang dengan peran ganda yang mereka jalani dipengaruhi oleh seberapa baik mereka menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka (33) (Greenhaus, Collins, dan Shaw, 2003). juga mengatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah seberapa terlibat dan puas seorang karyawan dengan peran mereka dalam kehidupan kerja dan non-kerjanya (34).

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan kewajiban yang mereka miliki dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka.

b. Indikator Work Life Balance

Menurut greenhaus, Collins dan Shaw (2003) menyatakan bahwa *work life balance* terdiri dari indikator berikut (34):

1) *Time balance* (Keseimbangan waktu)

Mengaitkan waktu yang digunakan seseorang untuk pekerjaan dengan waktu yang dihabiskan untuk keluarga atau hal-hal lain dalam hidup yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.

2) *Involvement balance* (Keseimbangan keterlibatan)

Seseorang yang dapat menjadwalkan waktu antara pekerjaan dan keluarga dengan baik tidak akan merasa bingung atau mengalami konflik di kedua area tersebut. Istilah "kesetaraan keterlibatan" merujuk pada keterlibatan mental yang seimbang.

3) *Satisfaction balance* (Keseimbangan kepuasan)

Dalam konteks ini, tingkat kepuasan merujuk pada seberapa baik seseorang merasa seimbang antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work Life Balance

Schabrack, Winnubst dan Coope (2003) terdapat beberapa faktor yang mungkin saja mendorong *work life balance* yaitu (35):

1) Karakteristik Kepribadian

Hal ini berdampak pada kehidupan seseorang baik di tempat kerja maupun di luar tempat kerja. Ada hubungan antara jenis attachment yang didapatkan saat masih kecil dan bagaimana mereka menjaga keseimbangan antara kerja dan kehidupan mereka.

2) Karakteristik Keluarga

Menjadi salah satu faktor penting yang dapat menentukan konflik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

3) Karakteristik Pekerjaan

Ada kemungkinan konflik terjadi baik dalam kehidupan pribadi maupun dalam pekerjaan jika melibatkan pola kerja, jam kerja dan jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja.

Sedangkan menurut Pouluse dan Sudarsan (2014) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi *work life balance* yaitu (36):

1) Gender

Gender menjadi hal-hal yang sering diperhatikan dalam dunia usaha untuk menentukan pembagian peran dalam keluarga secara tradisional. Ini mengakibatkan gender rentan terhadap konflik peran di tempat kerja.

2) Perencanaan Kerja

Karyawan dapat mengimbangi peran mereka dengan pengaturan jadwal kerja yang efektif dan kebijakan yang jelas, baik saat di kantor maupun di luar jam kerja.

3) Dukungan Organisasi

Karyawan dapat mendapatkan dukungan dari atasan atau rekan kerjanya untuk mencapai keseimbangan kehidupan dalam

bekerja. Semakin banyak dukungan yang diberikan dan diterima di tempat kerja semakin tinggi pula *work life balance*.

4) Dukungan Keluarga

Keluarga dapat mendorong Anda untuk bekerja dengan baik, meningkatkan keseimbangan kerja dan hidup.

5) Stres Kerja

Karyawan cenderung mengalami ketegangan dan stres di tempat kerja, yang berdampak pada kehidupan mereka baik di tempat kerja maupun di luar tempat kerja.

d. Dimensi Work Life Balance

Menurut Fisher (2009) terdapat empat dimensi *work life balance* yaitu (37):

1) *Work interference with personal life* (WIPL)

Menggambarkan seberapa besar pekerjaan bisa mempengaruhi kehidupan pribadi seseorang dapat membuatnya susah untuk menemukan waktu untuk urusan pribadi mereka.

2) *Personal life interference with work* (PLIW)

menggambarkan seberapa besar kehidupan pribadi seseorang berdampak pada pekerjaannya. Misalnya, masalah rumah tangga yang dapat mengganggu orang saat mereka bekerja.

3) *Personal life enhancement of work* (PLEW)

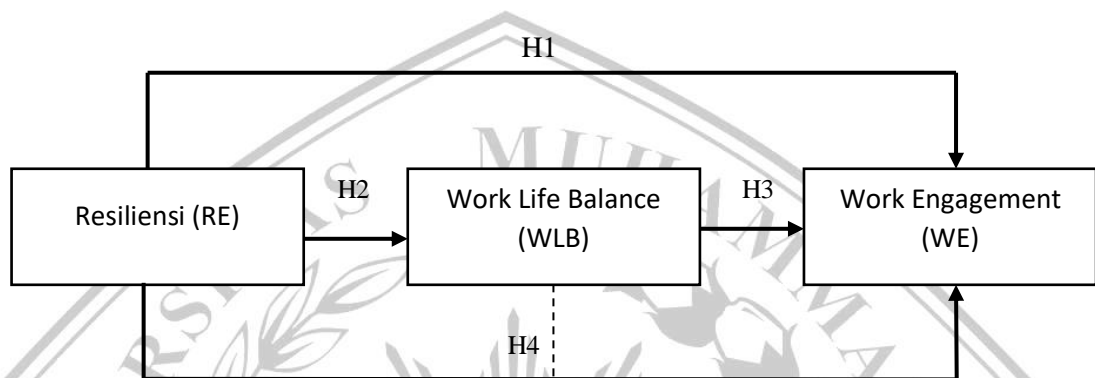
Seberapa besar kehidupan pribadi bisa mendukung kesuksesan di pekerjaan, misalnya, jika seseorang merasa bahagia dalam hidupnya, hal ini dapat membuat suasana kerja lebih menyenangkan.

4) *Work enhancement of personal life* (WEPL)

Sejauh mana sebuah pekerjaan dapat menambah kualitas hidup individu ditentukan oleh kemampuan yang mereka kembangkan di lingkungan kerja, yang memberikan mereka menggunakannya dalam kehidupan sehari-hari.

1.3 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir digunakan untuk menggambarkan subjek penelitian dan variabel yang akan digunakan untuk membuat asumsi dasar. Asumsi ini akan digunakan untuk membuat gambar atau bagan tentang penelitian dan merumuskan hipotesis dan hipotesis yang akan diteliti



Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir

Gambar 2.1 diatas menunjukkan kerangka berfikir yang saya pilih diman *resiliensi* (RE) sebagai variabel bebas, *work engagement* (WE) sebagai variabel terikat dan *work life balance* (WLB) sebagai variabel intervening

1.4 Hipotesis

Hipotesis adalah tanggapan perihal masalah yang diteliti. Dapat berbentuk kalimat, pernyataan praduga atau menduga-duga jawaban dari penelitian yang akan diperiksa untuk menguji kebenaran

1. Pengaruh resiliensi terhadap work engagement

Resiliensi adalah suatu Komponen yang mempengaruhi kebahagiaan seseorang. *Resiliensi* didefinisikan sebagai kemampuan untuk bertahan hidup, berkembang, beradaptasi dari situasi sulit (38). selain itu menurut Albrecht (2010) menyatakan bahwa keterlibatan pekerjaan adalah ketika seorang karyawan terlibat secara psikologis dengan pekerjaannya, yang ditunjukkan dengan sikap antusias, penuh semangat, dan hidup (39).

Menurut penelitian sebelumnya, *resiliensi* dan keterlibatan kerja terkait. Salah satunya adalah penelitian Astka dan Saptoto (2023)

menemukan bahwa *resiliensi* berperan signifikan positif terhadap meningkatnya *work engagement* (5). Selain itu penelitian Steven dan Prihatsanti (2017) juga menemukan bahwa ada korelasi positif yang signifikan antara *resiliensi* dan keterlibatan kerja, lebih banyak *resiliensi*, lebih banyak keterlibatan kerja, dan sebaliknya (2). Pada penelitian yang dilakukan Ummah (2019) menemukan bahwa *resiliensi* meningkatkan keterlibatan kerja (8). Berdasarkan temuan penelitian ini, hipotesis yang diajukan penulis adalah :

H1 : Resiliensi Berpengaruh Positif Terhadap Work Engagement

2. Pagaruh resiliensi terhadap work life balance

Work life balance dapat didefinisikan bahwa individu yang dapat menyeimbangkan kehidupan pekerjaannya dan perannya di luar pekerjaan (40). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Huzni Muizz dan Dinda Dwarawati (2022) menunjukkan adanya pengaruh positif *resiliensi* terhadap *work life balance* (41). Penelitian yang dilakukan oleh Nugraha (2022) juga menemukan adanya hubungan positif *resiliensi* dengan *work life balance* (42). Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Istiqamah dan Ismail (2021) menunjukkan adanya kontribusi positif *resilensi* terhadap *work life balance* (43). Berdasarkan hasil pemaparan tersebut maka hipotesis yang diajukan penulis dalam penelitian ini adalah:

H2 : Resiliensi Berpengaruh Positif Terhadap Work Life Balance

3. Pengaruh Work life Balance Terhadap Work Engagement

Penelitian yang dilakukan Wijaya dan Dewayani (2021) menemukan bahwa ada hubungan positif antara keseimbangan hidup kerja dan keterlibatan dalam pekerjaan (44). Untuk studi yang dilakukan oleh Ashita Pratiwi (2019) , menyatakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara keseimbangan kerja hidup dan keterlibatan kerja (45). Pada penelitian Rahmayanti (2022) menunjukkan korelasi yang baik antara keterlibatan kerja dan keseimbangan hidup (46). Berdasarkan temuan penelitian ini, hipotesis yang diajukan penulis adalah :

H3 : Work life Balance Berpengaruh Positif Terhadap Work Engagement

4. Pengaruh resiliensi terhadap work engagement dengan work life balance sebagai mediasi

Pada penelitian yang dilakukan oleh Arie Heriyansah (2019) menemukan adanya hubungan positif signifikan antara resiliensi dan work life balance (47). Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Trian Fransiska (2022) *work life balance* memediasi dalam mencapai meningkatnya *engagement* karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Anna Vraimaki (2023) menemukan *work life balance* sebagai jalur mediasi yang efektif antara *resiliensi* dan *work engagement* (48). Berdasarkan hasil pemaparan tersebut maka hipotesis yang diajukan penulis dalam penelitian ini adalah:

H4 : Work Life Balance Memediasi Pengaruh Resiliensi Terhadap Work Engagement

