

The Influence Of Work Life Balance And Work Enggagment On Subjective Well Being (Study At Office Komando Distrik Militer 0733/ Semarang City)

Pengaruh Work Life Balance Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kesejahteraan Subjektif (Studi Pada Kantor Komando Distrik Militer 0733/Kota Semarang)

Erykha Permata^{1*}, Mohammad Fauzan²

FEB , Universitas Stikubank Semarang^{1,2}

erykhapermataayusilviyantie@mhs.unisbank.ac.id¹, fauzan@edu.unisbank.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

The purpose of this study explains the influence of work-life balance and work enggagment on the subjective personal well-being of Army Soldiers in Military District Command 0733/Semarang City. This research uses this type of research (explanatory research). The study population was all Army personnel in the Military District Command 0733 / Semarang City as many as 100 TNI AD personnel were used as sampled (census method). Questioner data collection was carried out using a google form application wich wa sent to respondents. For the purposes of data analysis, Instrument Test is carried out; and Hypothesis Testing and data processing using SPSS. Research findings show that (1) Work Life Balance has a positive and significant effect on subjective well-being; (2) Work Engagement has a positive and significant effect on subjective well-being.

Keyword : *worklife balance; work engangment; subjective well-being*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini menjelaskan pengaruh *worklife balance* dan keterlibatan kerja terhadap kesejahteraan subjektif personal Tentara Angkatan Darat pada Komando Distrik Militer 0733/Kota Semarang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian (*explanatory research*). Populasi penelitian ialah semua personal TNI AD yang ada pada Komando Distrik Militer 0733/Kota Semarang sebanyak 100 personal TNI AD dijadikan sampel (metode sensus). Pengumpulan data angket dilakukan dengan aplikasi google form yang dikirim kepada responden. Untuk kepentingan analisis data dilakukan Uji Instrumen; Uji model dan Uji Hipotesis dan pengolahan data menggunakan SPSS. Temuan penelitian menyatakan bahwa (1) *WorkLife Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan subjektif; (2) Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan subjektif.

Kata Kunci : *worklife balance; keterlibatan kerja; kesejahteraan subjektif*

1. Pendahuluan

Tentara memiliki peran menjadi alat pertahanan negara, memiliki tugas utama sebagai penegakkan kewenangan negara, mempertahankan koherensi wilayah Negara Kesatuan serta melindungi segenap bangsa maupun seluruh tumpah darah Indonesia dari ancaman serta gangguan terhadap keutuhan bangsa serta negara. Personal Tentara Nasional Indonesia menjadi alat Pertahanan Negara mempunyai fungsi sebagai: (a) Pencegahan dalam bentuk bahaya militer dan bersenjata berasal dari luar maupun dalam negeri terhadap kewenangan, koherensi wilayah, serta kesejahteraan bangsa; (b) Adanya penanganan dalam bentuk bahaya; (c) *Recovery* dalam situasi kesejahteraan negara terganggu mengakibatkan kekalutan kesejahteraan (Indonesia, 2004).

Sesuai tugas dan fungsi personal Tentara yang sangat strategis tersebut, personal TNI harus terpenuhi kesejahteraan subyektifnya. Kesejahteraan subjektif adalah evaluasi kognitif dan afektif orang terhadap kehidupan (Diener et al., 2000). Penilaian kognitif menggambarkan tingkat kepuasan hidup secara keseluruhan, maupun ranah parsial meliputi kehidupan keluarga, karier, dan sebagainya. Penilaian afektif' menyangkut pengalaman emosional yang

bersifat positif (sukacita, harapan, dan kebanggaan) dan tidak adanya perasaan negatif seperti kemarahan, kecemburuan, dan kekecewaan (Kashdan, 2004). Dengan demikian, Kesejahteraan subjektif mengacu pada persepsi seseorang yang berbasis pengalaman hidup menilai dan merasakan kepuasan hidup dan kebahagiaan secara emosional sesuai harapan atau keinginannya.

Kesejahteraan subjektif seseorang dipengaruhi oleh kemampuan menyeimbangkan komitmen terhadap tuntutan pekerjaan dinas dengan tuntutan kehidupan pribadi atau keluarganya (*WorkLife Balance*) dan persepsi psikologis yang ditandai dengan semangat dan dedikasi dalam melakukan pekerjaan (keterlibatan kerja). *WorkLife Balance* merupakan kesanggupan seseorang untuk memenuhi keseimbangan antara komitmen atas kegiatan dinas dengan kehidupan pribadi atau keluarga dan kegiatan non-pekerjaan dinas lainnya (Parkes, L. P., & Langford, 2008). Individu yang mampu melakukan penyeimbangan antara tuntutan pekerjaan dinas tuntutan dan kehidupan pribadi atau keluarganya, dapat bekerja secara profesional dan tetap memenuhi komitmen atas kehidupan pribadi dan keluarganya. Sejalan dengan pemikiran ini, (Greenhaus et al., 2003) mendefinisikan bahwa seseorang dapat dikatakan sudah mencapai *worklife balance* jika bisa melaksanakan tuntutan dalam pekerjaan serta tuntutan dalam keluarga menggunakan porsi yang seimbang.

Perumusan masalah penelitian adalah bagaimana pengaruh *WorkLife Balance* dan keterlibatan kerja terhadap kesejahteraan subjektif personel TNI AD di Komando Distrik Militer 0733/BS, Kota Semarang.

2. Tinjauan Pustaka

Work life balance

Worklife balance didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam memenuhi komitmen pekerjaan serta keluarga mereka, dan tanggung jawab dalam aktivitas non-kerja lainnya (Parkes, L. P., & Langford, 2008). Menurut (Lockwood, 2003) *work life balance* mengacu pada keadaan keseimbangan dalam tuntutan pada dunia pekerjaan dan aktivitas pribadi seseorang berimbang. *Work-life balance* terjadi ketika seorang individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan pada satu sisi maupun pada sisi lain yang dapat memenuhi tuntutan kehidupan pribadi dan keluarganya mencapai kualitas hidup yang memuaskan Seseorang yang memiliki kemampuan menyetarakan antara tuntutan pekerjaan dinas dan aktivitas pribadi dan keluarga cenderung mempunyai tingkat kesejahteraan subjektif yang lebih tinggi.

Dimensi *worklife balance* meliputi (1) WIPL (*Work Interference With Personal Life*) esensinya untuk menentukan keterkaitan antara aktivitas dalam pekerjaan dapat mengganggu aktivitas pribadinya ; (2) PLIW (*Personal Life Interference With Work*) esensinya untuk menentukan keterkaitan antara aktivitas pribadinya mengganggu aktivitas pekerjaannya; (3) PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*) esensinya untuk menentukan keterkaitan antara aktivitas pribadi seseorang dalam meningkatkan performansi pada dunia kerja; (4) WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*) esensinya untuk menentukan keterkaitan antara aktivitas seseorang dapat memajukan performansinya di dunia kerja (G. G. Fisher et al., 2009)

Keterlibatan kerja

(Christian et al., 2011) menjelaskan keterlibatan kerja merupakan perihal pendirian yang relatif lama mengacu pada investasi simultan energi seseorang dalam kemahiran bekerja. Schaufeli dan Bakker dalam (Bakker & Leiter, 2010) lebih menegaskan bahwa keterlibatan kerja adalah salah satu perihal pandangan seseorang yang positif, memenuhi terkait dalam aktivitas yang dapat dibuktikan dengan adanya kekuatan, dedikasi, dan penyerapan.

Keterlibatan kerja mempunyai tiga dimensi ialah *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* ialah kualitas energi serta kegigihan intelektual yang besar dalam bekerja. *Dedikasi* ialah

keterlibatan yang erat dalam pekerjaan individu, dan menghadapi perasaan dan bergelora yang menyakinkan. Penyerapan mengacu pada konsentrasi penuh serta kesenangan nurani dalam bekerja. Keterlibatan kerja akan mendorong seseorang merasa terikat, penuh semangat, antusias dan senang hati dalam melaksanakan tugas pekerjaan serta berkomitmen terhadap kemajuan organisasi di tempat kerja.

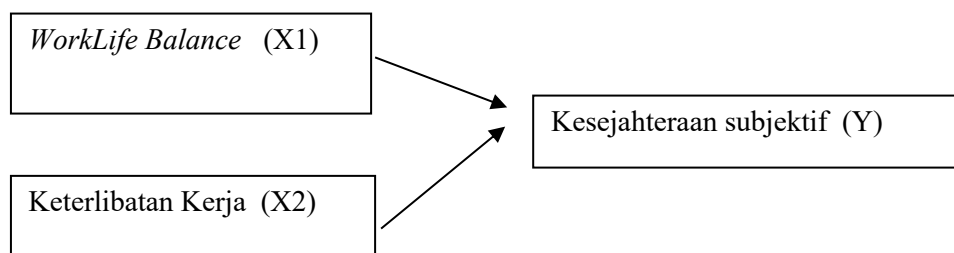
Kesejahteraan Subjektif

Kesejahteraan subjektif adalah bagaimana orang mengevaluasi kehidupannya baik jangka pendek maupun periode yang lebih lama terkait adanya reaksi emosional pada suatu peristiwa, suasana hati (kebahagiaan) dan penilaian pemenuhan kepuasan dalam beragam ranah kehidupan pekerjaan atau perkawinan (Diener et al., 2003) kesejahteraan subjektif menjelaskan bagaimana seseorang mengalami serta dapat mengevaluasi kehidupannya termasuk beragam kegiatan tertentu dalam kehidupannya. Kesejahteraan subjektif adalah evaluasi kognitif dan afektif seseorang tentang hidupnya (Diener, Lucas, & Oishi, 2002). Kesejahteraan subjektif adalah persepsi dan pengalaman pribadi positif meliputi reaksi emosional pada suatu peristiwa dalam penilaian kepuasan dan pemenuhan mencakup pengalaman emosi, suasana hati negatif tingkat rendah serta memiliki kepuasan hidup yang tinggi (Diener et al., 2000). Penilaian kognitif menggambarkan tingkat kepuasan hidup secara keseluruhan, maupun ranah parsial meliputi kehidupan keluarga, karier, dan sebagainya. Penilaian afektif menyangkut pengalaman emosional yang bersifat positif (sukacita, harapan, dan kebanggaan) dan tidak adanya perasaan negatif seperti kemarahan, kecemburuan, dan kekecewaan (Kashdan, 2004).

Kesejahteraan subjektif memiliki tiga dimensi yaitu (1) *Hedonic wellbeing* mengacu pada penilaian kepuasan hidup, sikap batin dan suasana hati dan emosi yang lebih positif di tempat kerja. (2) *Social wellbeing* (kesejahteraan sosial) mengacu perasaan bermakna yang tertanam dalam komunitas dan memiliki hubungan positif dengan orang lain yang memuaskan; (3) *Eudaimonic wellbeing* (kesejahteraan eudaimonik) merupakan penguasaan pertumbuhan pribadi, tujuan hidup dan penerimaan diri/keterlibatan, dan kompetensi melalui pekerjaan.

Kerangka Pemikiran

Personal TNI yang mengemban tugas serta komitmen di bidang Pertahanan dan Kesejahteraan Negara harus terpenuhi kesejahteraan subyektifnya. Kesejahteraan subyektif personal TNI yang utama adalah kemampuan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan Dinas dengan pemenuhan tuntutan keluarga. Personal TNI dituntut untuk selalu taat dan siap menjalankan setiap tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh kesadaran untuk membela Negara (kesiapan mental siap menerima tugas apapun beratnya dari Atasan). Oleh karena itu, dalam penelitian dibangunlah model sebagai berikut :



Gambar 1: Model Penelitian

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini ialah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Kesejahteraan Subjektif

X_1 = Variabel *WorkLife Balance*

X_2 = Variabel Keterlibatan Kerja

α = Konstanta

β = Koefisien Variabel

e = error

Hipotesis Penelitian

Hipotesis Penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap kesejahteraan subjektif personel TNI AD di Komando Distrik Militer 0733/BS, Kota Semarang
2. Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kesejahteraan subjektif personel TNI AD di Komando Distrik Militer 0733/BS, Kota Semarang

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan model (*explanatory research*) ialah mengukur hipotesis pengaruh variable hipotesis yang dirumuskan pada peneliti. Populasi pada penelitian ini merupakan personal TNI AD pada kantor Komando Distrik Militer 0733/ Kota Semarang sebanyak 100 personal, dan semua populasi dijadikan sampel (metode sensus).

Variabel penelitian mencakup variabel bebas ialah *worklife balance* (X_1), keterlibatan kerja (X_2), dan kesejahteraan subjektif (Y) sebagai variabel terikat. Angket variabel *worklife balance* mengadaptasi angket yang dikembangkan sang (G. G. Fisher et al., 2009) yaitu mencakup 14 item pernyataan. Angket variabel keterlibatan kerja memakai kuesioner yang dikembangkan sang (Schaufeli et al., 2006) yaitu mencakup 9 item pernyataan. Angket variabel kesejahteraan subjektif memakai angket yang disesuaikan menurut (C. D. Fisher, 2014) yang mencakup 7 item pernyataan angket dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert, memuat tentang pernyataan terkait variabel penelitian dengan lima alternatif jawaban untuk menguji masing-masing variabel penelitian. Data yang digunakan ialah data utama yang diperoleh langsung dari responden melalui angket.

Pengumpulan data melalui aplikasi google form yang dikirim kepada personal Tentara Kodim (Komando Distrik Militer) 0733/BS Kota Semarang. Semua responden yang berpartisipasi mengisi kuesioner yang lengkap menjadi data yang dapat dianalisis.

Untuk kepentingan analisis Data dilakukan (1) Uji Instrument. Pengujian instrumen penelitian ini menggunakan uji validitas serta reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk memahami apakah item-item yang disediakan dalam angket mampu menyampaikan dengan sempurna apa yang hendak diteliti bisa mewujudkan kestabilan internal. Selanjutnya dilakukan Uji reliabilitas digunakan untuk memahami kualitas keandalan instrumen.

Pengujian model penelitian ini memanfaatkan uji-F statistik serta uji *Adjusted R Square*. Uji-F intinya dipakai untuk membuktikan apakah model tersebut fit atau tidak. Uji determinasi nilai (*Adjusted R Square*) dipakai untuk mengartikan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya. Lalu dilanjutkan pengujian hipotesis memanfaatkan uji t digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya pengaruh antar variabel secara parsial.

4. Hasil Dan Pembahasan

Uji Instrumen

Hasil uji instrument meliputi uji validitas (tabel 1) serta uji reliabilitas (tabel 2) pada masing-masing variabel menggunakan bantuan software SPSS.25 for windows ialah:

Tabel 1. Kaiser Meyer Oklin dan Loading Factor

Variabel	Jumlah Item	Nilai KMO	Loading Factor > 0,4	Jumlah Item Valid
Work Life Balance (X1)	14	0,811	X1.1,X1.2,X1.3,X1.4,X5,X1.6,X1.7,X1.8,X1.9,X1.10,X1.11,X1.12,X1.13,X14	Semua item valid
Keterlibatan Kerja (X2)	9	0,893	X2.1,X2.1,X2.3,X2.4,X2.5,X2.6,X2.7,X2.8,X2.9	Semua item valid
Kesejahteraan Subjektif (Y)	7	0,872	Y.1,Y.2,Y.3,Y.4,Y.5,Y.6,Y.7	Semua item valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Pengujian hasil tabel 1 didapati seluruh variabel mempunyai nilai KMO > 0,5 ialah variabel *worklife balance* (X1) sanilai 0,811, variabel keterlibatan kerja (X2) senilai 0,893, dan variabel kesejahteraan subjektif (Y) senilai 0,872. Seluruh nilai KMO lebih besar dari 0,5, artinya sampel sudah memenuhi ketetapan pengujian sampel. Selanjutnya ditinjau dari nilai loading factor untuk variabel *worklife balance* (X1) sebanyak 14 item, Variabel keterlibatan kerja (X2) sebanyak 9 item, dan Variabel kesejahteraan subjektif (Y) sebanyak 7 item semuanya mempunyai nilai loading factor > 0,4, artinya seluruh item dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas (Reliability)

Variabel	Alpha	Standart	Keterangan
Work Life Balance	0,901	0,70	Reliabel
Keterlibatan Kerja	0,905	0,70	Reliabel
Kesejahteraab Subjektif	0,885	0,70	Reliabel

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Pengujian reliabilitas tabel 2 dapat deiketahui bahwa variabel *worklife balance* mempunyai nilai *Cronbach Alpha* senilai 0,901, keterlibatan kerja senilai 0,905, dan kesejahteraan subjektif sebesar 0,885. Artinya semua variabel dinyatakan valid, karena sseluruh variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,7.

Hasi Uji Model

Uji F

Berdasarkan pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama, maka menggunakan uji goodness to fit sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Goodness to Fit

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	19,930	2	9,965	109,149	,000 ^b
Residual	8,856	97	,091		
Total	28,786	99			
a. Dependent Variable: Kesejahteraan Subjektif					
b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Work Life Balance					

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Pengujian tabel 3 *Goodness to Fit* mendapatkan hasil senilai 109,149 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 berarti model telah memenuhi pernyataan *Goodness of fit* pada level signifikansi 0,000.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	,832 ^a	,692	,686	,30215
a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, WorkLife Balance				

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Pengujian tabel 4 Adjusted R Square mendapatkan hasil senilai 0,686 menunjukkan bahwa 68,6% variabel *worklife balance* serta keterlibatan kerja mampu menjelaskan variabel kesejahteraan subjektif, dan sisanya 31,4% dijelaskan pada variabel lainnya di luar model.

Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 5. Uji Hipotesis

Hipotesis	Hasil Pengujian		Keputusan
	Koefisien beta (β)	Signifikansi (Sig)	
<i>Work life balance</i> berpengaruh positif terhadap kesejahteraan subjektif	0,341	0,000	hipotesis diterima
Keterlibatankerja berpengaruh positif terhadap kesejahteraan subjektif	0,539	0,000	hipotesis diterima

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Pengujian tabel 5 mendapatkan hasil temuan penelitian sebagai berikut:

1. *Worklife balance* berpengaruh positif terhadap kesejahteraan subjektif (nilai $\beta = 0,341$ dan nilai Sig 0,000). Berarti hipotesis 1 diterima. Maka, semakin tinggi *work life balance* semakin tinggi kesejahteraan subjektif. Personal Tentara yang mampu menyeimbangkan komitmen pemenuhan tuntutan pekerjaan Dinas dan tuntutan kepentingan pribadi dan keluarganya dapat merasakan kebahagiaan, respon emosional yang positif, suasana hati yang positif dan merasakan kepuasan hidup dan perasaan emosional negatifnya rendah (kemarahan, kecemburuan, dan kekecewaan).
Berdasar penelusuran lewat google belum ditemukan atau paling tidak hanya sedikit temuan hasil penelitian tentang pengaruh *worklife balance* terhadap kesejahteraan subjektif Personal Tentara, sehingga temuan penelitian memiliki manfaat bagi para peneliti yang nantinya akan mengembangkan temuan hasil penelitian ini.
2. Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kesejahteraan subjektif (nilai $\beta = 0,539$ dan nilai Sig =0,000). Berarti hipotesis 2 diterima. Maka, semakin tinggi keterlibatan kerja semakin tinggi kesejahteraan subjektif. Keterlibatan kerja personal tentara yang membutuhkan kekuatan dan ketahanan mental serta mengurus energi dalam melaksanakan tugas yang dilakukan dengan penuh konsentrasi dan dedikasi ternyata mempengaruhi kebahagiaan dan kepuasan hidup dan suasana hati yang positif.

Berdasarkan penelusuran lewat google belum ditemukan atau paling tidak hanya sedikit hasil temuan penelitian tentang pengaruh keterlibatan kerja terhadap kesejahteraan subjektif personal Tentara, sehingga temuan penelitian ini memiliki manfaat bagi para peneliti yang nantinya akan mengembangkan temuan hasil penelitian ini.

5. Penutup

Berdasarkan analisis data dapat menyimpulkan bahwa (1) *Worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan subjektif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat *worklife balance* maka meningkat pula kesejahteraan subjektif personel TNI AD di Komando Distrik Militer 0733/BS, Kota Semarang; (2) Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan subjektif. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan subjektif personel TNI AD di Komando Distrik Militer 0733/BS, Kota Semarang. Berdasarkan temuan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kesejahteraan subjektif dipengaruhi *worklife balance* dan keterlibatan kerja, maka selanjutnya personal Tentara tetap menjaga *worklife balance* dan keterlibatan kerja dalam melaksanakan tugas demi keutuhan Bangsa serta Negara Indonesia ini.

Daftar Pustaka

- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Where to go from here: Integration and future research on work engagement. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, 181–196.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89–136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2000). Diener-Subjective_Well-Being.pdf. In *The Science of Happiness and Life Satisfaction* (pp. 63–73). https://greatergood.berkeley.edu/images/application_uploads/Diener-Subjective_Well-Being.pdf
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, Culture, and Subjective Well-being: Emotional and Cognitive Evaluations of Life. *Annual Review of Psychology*, 54(December), 403–425. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.54.101601.145056>
- Fisher, C. D. (2014). Conceptualizing and Measuring Wellbeing at Work. *Wellbeing*, July, 1–25. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell018>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Indonesia, P. R. (2004). *Undang Undang Nomor 34 Tahun 2004 Tentang Tentara Nasional Indonesia*. 1–3.
- Kashdan, T. B. (2004). The assessment of subjective well-being (issues raised by the Oxford Happiness Questionnaire). *Personality and Individual Differences*, 36(5), 1225–1232. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(03\)00213-7](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(03)00213-7)
- Lockwood. (2003). Work/life balance: challenges and solutions. Society for Human Resource Management. *Library Leadership and Management*, 23(1), 42–46. https://doi.org/10.1007/978-3-030-02006-4_177-1
- Parkes, L. P., & Langford, P. (2008). *Work-life balance or work-life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations*. 14(3), 267–284. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.22>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>