



## Kontribusi Work Family Balance terhadap Work Engagement pada Karyawan Long Distance Marriage

Deby Amanda Putri <sup>1\*</sup>, Tuti Rahmi <sup>2</sup>

<sup>1-2</sup> Universitas Negeri Padang, Indonesia

Jln. Prof. Dr. Hamka, Air Tawar, Padang,

Korespondensi penulis: [debbyamandapu3@gmail.com](mailto:debbyamandapu3@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to determine the contribution of work-family balance to work engagement in employees in long-distance marriages (LDM). The phenomenon of LDM is becoming increasingly common in the modern workplace, especially for couples who must live apart due to work demands in different locations. This condition can pose challenges in maintaining a balance between work and family life demands, which in turn can affect individual engagement in their work. Therefore, this study is important to understand the extent to which work-family balance plays a role in increasing the morale and work engagement of employees in LDM. This study involved 41 employees in LDM, with ages ranging from 24 to 50 years. The data collection method used two measuring instruments: the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) developed by Schaufeli and Bakker (2004), and the work-family balance scale developed by Carlson et al. (2009). Data analysis was conducted using simple regression analysis techniques to determine the contribution of the independent variables to the dependent variable. The results showed that work-family balance contributed 65% to work engagement in employees in LDM. These findings indicate that the higher the level of work-family balance, the higher the employee's engagement in their work. Therefore, it is important for organizations to create policies and work environments that support work-family balance, especially for employees in long-distance marriages.*

**Keywords:** Employees, Long-Distance Marriage, Work Engagement, Work-Family Balance, Work-Family Balance

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi work family balance terhadap work engagement pada karyawan yang menjalani pernikahan jarak jauh atau long distance marriage (LDM). Fenomena LDM menjadi semakin umum dalam konteks dunia kerja modern, terutama pada pasangan yang harus tinggal terpisah karena tuntutan pekerjaan di lokasi yang berbeda. Kondisi ini dapat menimbulkan tantangan dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga, yang pada akhirnya dapat memengaruhi keterlibatan individu dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk memahami sejauh mana keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga berperan dalam meningkatkan semangat dan keterlibatan kerja karyawan yang mengalami LDM. Penelitian ini melibatkan 41 orang karyawan yang tengah menjalani LDM, dengan rentang usia antara 24 hingga 50 tahun. Metode pengumpulan data menggunakan dua alat ukur, yaitu skala Utrecht Work Engagement Scale (UWES) yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker (2004), serta skala work family balance yang disusun oleh Carlson et al. (2009). Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana untuk melihat kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work family balance memberikan kontribusi sebesar 65% terhadap work engagement pada karyawan yang menjalani LDM. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, maka semakin tinggi pula keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya. Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk menciptakan kebijakan dan lingkungan kerja yang mendukung terciptanya work family balance, khususnya bagi karyawan yang menjalani pernikahan jarak jauh.

**Kata kunci:** Karyawan, Keseimbangan Kehidupan Kerja-Keluarga, Long Distance Marriage, Work Engagement, Work Family Balance

### 1. LATAR BELAKANG

Sangat penting bagi organisasi guna memahami dan merasakan makna mendalam dari *work engagement* terlebih dalam sektor publik untuk mengidentifikasi pendorongnya dengan lebih baik (Mostafa & Abed El-Motalib, 2020). Untuk mencapai pembangunan berkelanjutan, organisasi perlu mempertimbangkan dimensi lingkungan, ekonomi, dan manusia secara

komprehensif dan berkelanjutan (Hart & Milstein, 2003 ; Spreitzer et al. 2012 ; Florea et al. 2013 dalam Khusanova et al., 2021). Menurut Bakker & Leiter (2010) Karyawan dengan engagement yang tinggi dan bersemangat pada pekerjaan menjadi poin yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Lain halnya pada penelitian *work engagement* oleh Gallup dengan subjek karyawan diseluruh dunia. Hanya 13% dari pegawai di 142 negara yang merasa terikat oleh pekerjaannya, menurut studi Gallup tahun 2013 (Schwartz & Porath, 2014). Penelitian Mewengkang & Panggabean (2016) juga menunjukkan hasil serupa, dengan hanya 13% pegawai yang memperlihatkan tingkat *work engagement* tinggi di perusahaan yang diteliti, mayoritas karyawan, yaitu 87%, mempunyai taraf *work engagement* yang rendah. Temuan tersebut senada dengan riset terdahulu di Indonesia, yang menunjukkan *work engagement* yang rendah di kalangan karyawan.

Sebagian besar karyawan di Indonesia tidak merasa terikat dengan perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Penelitian lainnya terkait *work engagement* di Indonesia juga dilakukan oleh Shabrina & Mardawati (2017) dengan melibatkan suatu perusahaan di Bandung, dengan hasil penelitian menunjukkan terdapat 70% responden yang mempunyai taraf *work engagement* rendah serta 30% selebihnya dengan taraf *work engagement* tinggi. Riset Anggiadinata (2015) mendapatkan bahwasanya mayoritas karyawan, yaitu 81,10%, mempunyai taraf *work engagement* yang rendah hanya 18,90% yang memperlihatkan taraf *work engagement* yang tinggi.

Pada riset yang dilaksanakan Anisa et al. pada tahun 2023 (dikutip Sitorus & Yanna Primanita, 2024), ditemukan bahwa tingkat *work engagement* Aparatur Sipil Negara di salah satu instansi pemerintahan di Sumatera Barat tercatat sebesar 18%. Angka-angka di atas menunjukkan masalah signifikan dengan keterikatan karyawan di Indonesia, yang menunjukkan bahwa perusahaan belum sepenuhnya mengatasi kebutuhan karyawan mereka. Sangat penting bagi perusahaan untuk menyadari pentingnya keterikatan karyawan, keterikatan karyawan tidak hanya meningkatkan produktivitas dan loyalitas, namun juga berdampak positif pada kepuasan pelanggan, reputasi perusahaan, serta nilai bisnis secara keseluruhan (Lockwood, 2007).

Ahonen et al. (2018), mendefinisikan *work engagement* pada organisasi sebagai sejauh mana karyawan menganggap pekerjaan penting dan berharga. Albrecht (2010), *work engagement* adalah kondisi di mana karyawan terhubung secara emosional dengan pekerjaan mereka, diindikasikan oleh antusiasme, energi, serta tingginya semangat. *Work engagement* merupakan suatu pandangan seorang karyawan secara positif atas pekerjaannya ditandai

melalui semangat, keterikatan penuh (dedikasi), serta bekonsentrasi tinggi sepanjang bekerja (absorpsi) (Evitha et al., 2021). Namun, keterikatan yang berlebih pada pekerjaan dapat menimbulkan dampak negatif seperti kurangnya peran di keluarga atau ketidakseimbangan antara kedua peran.

Ketidakseimbangan ditambah dengan tuntutan kerja yang tinggi, dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja, yang pada akhirnya mempengaruhi kualitas hasil kerja. Keseimbangan didefinisikan sebagai apa yang diyakini individu sebagai hal yang benar (Ravinder, 2015). Imbalance terutama ketidakseimbangan dalam bekerja menyebabkan kenaikan pada tingkat stres, turunnya kualitas hidup hingga menyebabkan penurunan efektivitas bekerja (Kofodimos, 1993). Tumbel, Tinneke M & Pangemanan (2017) menyoroti bahwa karyawan tidak hanya menghadapi tugas pekerjaan, tetapi juga menghadapi masalah lainnya di luar pekerjaannya, contohnya kehidupan keluarga serta komitmen sosial.

Secara umum, *work family balance* didefinisikan sebagai tingkat keharmonisan maupun kepuasan individu dalam mengelola tanggung jawab secara profesional baik di pekerjaan serta di rumah (Clark, 2000). Hill et al. (2001), menekankan bahwa *work-family balance* juga terkait dengan fleksibilitas dalam pekerjaan, *work-family balance* juga dikatakan sebagai kemampuan individu guna mengatur waktunya serta sumber dayanya guna memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga dengan cara yang fleksibel. Organisasi berusaha untuk meningkatkan pekerjaan karyawan mereka, karena karyawan yang terikat lebih dibutuhkan, tetapi sering kali mengabaikan dampak yang signifikan pada *work family balance* serta kepuasan kerja dan kehidupan tentang *work engagement* (Rahman et al., 2017). Namun, permasalahan lainnya muncul ketika tuntutan pekerjaan yang mengharuskan seseorang untuk menjalani hubungan jarak jauh dengan keluarga.

Menurut (Carole Pistole, 2010) *Long Distance Marriage* menggambarkan kondisi fisik suami istri yang berpisah karena salah satu pasangan harus bepergian ke lokasi lain untuk tujuan tertentu, seperti bekerja pada saat pasangan lain tetap tinggal di rumah. Glotzer (2007) mengatakan kondisi yang berjauhan dengan keluarga berdampak kesulitan pada pasangan akibat kurangnya aktivitas bersama serta kendala dalam ikatan emosi. Pernikahan jarak jauh cenderung lebih rendah dalam kebersamaan sehingga sulit membangun keintiman. Hal ini bisa mempengaruhi pada kepuasan dalam perkawinan (Handayani, 2016). *Long distance marriage* bisa menjadi rumit bagi pasangan yang sudah menikah karena salah satu dari pasangan tidak dapat menjalankan perannya secara maksimal (Harsari, 2020). Pasangan yang menjalani *long distance marriage* akan dihadapkan dengan persoalan yang berbeda, bahkan lebih kompleks dibanding mereka yang hidup dalam satu rumah (Rachmawati & Mastuti, 2013).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dan data survey terdahulu oleh (Kuntari, 2020) memperlihatkan bahwasanya ada kontribusi *work family balance* dengan korelasi positif terhadap peningkatan *work engagement*. Penelitian Nurhidayati (2018) memperoleh hasil bahwa tingginya nilai *work engagement* memiliki kaitan dengan peningkatan *work family balance*. Žnidaršic & Bernik (2021) memperoleh bahwa dampak positif mengarah pada peningkatan *work engagement*.

Berdasarkan pemaparan fenomena dan didukung oleh riset terdahulu. Karenanya, peneliti mempunyai ketertarikan guna meneliti terkait kontribusi *work family balance* terhadap *work engagement* pada karyawan *long distance marriage*.

## 2. KAJIAN TEORITIS

Schaufeli et al. (dalam Bakker & Leiter, 2010), *work engagement* mencakup kognitif, emosional, dan perilaku yang berkaitan dengan pelaksanaan peran individu dalam pekerjaan, yaitu berdasarkan dukungan positif dan semangat.. Schaufeli & Bakker (2010) mendefinisikan *work engagement* merupakan keadaan dimana karyawan merasa bersinergi (*vigor*), berdedikasi (*dedication*), serta perhatian yang sulit dialihkan (*absorption*). Grzywacz & Carlson (2007) menjelaskan *work-family balance* sebagai kemampuan untuk memenuhi ekspektasi peran yang telah diperbincangkan serta dibagi antara individu dengan individu lainnya berkenaan dengan peranannya baik di bidang pekerjaan maupun keluarga, dengan berfokus pada kinerja individu yang terkait dengan peran, *work family balance* memiliki makna di luar individu, dan memungkinkan untuk memisahkan perilaku individu dari penilaian mereka sendiri terhadap perilaku tersebut.

## 3. METODE PENELITIAN

Studi berikut memanfaatkan metode kuantitatif. Sugiyono (2021), mengatakan bahwasanya penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengkaji sebuah populasi ataupun sampel yang spesifik, yang mana datanya dikumpulkan melalui alat ukur yang valid serta reliabel, lalu diinterpretasi menggunakan statistik guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam konteks penelitian ini, populasi merujuk kepada karyawan yang memiliki status *long distance marriage* di beberapa lembaga asuransi sehingga menggunakan total sampling sebagai teknik pengambilan sampelnya yang melibatkan 41 orang. Riset ini memanfaatkan insidental sampling sebagai teknik dalam mengambil sampel yang dilakukan secara kebetulan dan sesuai dengan subjek penelitian.

Prosedur pengambilan data riset ini ditempuh melalui sejumlah cara yakni, menyebarkan secara langsung melalui hard copy serta penyebaran dengan bantuan google form. Skala *work engagement* diukur menggunakan skala adaptasi oleh Rahmadani et al. (2019), yang disusun oleh Schaufeli & Bakker (2010) berdasarkan tiga aspek yang dikemukakannya yaitu; vigor, dedication, absorption dan skala *work family balance* menggunakan alat ukur berdasarkan teori oleh Grwyzarcz & Carlson (2007) yang telah diaptasi oleh Rahmawati et al. (2022).

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Mengacu pada pengujian kategorisasi memanfaatkan SPSS, data responden yang dikategorisasikan berdasar variabel *work engagement* dan *work family balance* dapat dijinjau dalam tabel sebagaimana.

Tabel 1 Kategorisasi Skala *Work Family Balance* dan *Work Engagement*

| Kategorisasi | <i>Work Family Balance</i> | n  | <i>Work Engagement</i> | n  |
|--------------|----------------------------|----|------------------------|----|
| Rendah       | $X < 14$                   | 2  | $X < 21$               | 3  |
| Sedang       | $14 \geq X < 22$           | 18 | $21 \geq X < 33$       | 18 |
| Tinggi       | $22 \leq X$                | 21 | $33 \leq X$            | 20 |
| Total        |                            | 41 |                        |    |

Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwasanya *work family balance* dan *work engagement* karyawan *long distance marriage* di Lembaga asuransi berada pada kategori tinggi.

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

|                       | <i>Unstandardized Residual</i> |
|-----------------------|--------------------------------|
| N                     | 41                             |
| Kolmogorov-Smirnov Z  | 0.534                          |
| Asymp. Sig (2-tailed) | 0.938                          |

Berdasarkan tabel di atas, nilai  $p = 0.658 > 0.05$ , yang menunjukkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal. Berdasarkan data tersebut dapat diasumsikan bahwa secara keseluruhan data dalam penelitian ini dapat diasumsikan mengikuti distribusi normal dan dapat dianalisis lebih lanjut menggunakan teknik statistik.

Tabel 3 Hasil Uji Linearitas

|                            |                                 | f      | Sig   |
|----------------------------|---------------------------------|--------|-------|
| <i>Work Engagement*</i>    | <i>Linearity</i>                | 95.470 | 0.000 |
| <i>Work Family Balance</i> | <i>Deviation from linearity</i> | 2.043  | 0.065 |

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi *deviation form linearity* sebesar  $p = 0.065$  ( $p > 0.05$ ). Dengan demikian, data dapat dianggap valid dalam menjelaskan hubungan linear antara variabel independen dan dependen. Sehingga, dapat diasumsikan bahwa terdapat kontribusi yang linear antara *work family balance* dengan *work engagement*.

Analisis ini juga mendapati skor koefisien determinasi ( $R^2$ ) sejumlah 0.650 untuk *work family balance-work engagement* yang berarti bahwa *work family balance* berkontribusi terhadap *work engagement* pada karyawan *long distance marriage* sejumlah 65% serta selebihnya 35% terpengaruh faktor lainnya. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh, didapatkan regresi linear sederhana dengan persamaannya sebagaimana.

$$Y = a + bX$$

$$Y = 4,411 + 1,287X$$

Persamaan tersebut bisa dimaknai bahwasanya konstanta sejumlah 4,411 adalah nilai koefisien variabel. Berdasarkan nilai koefisien regresi X sebesar 1,287, maka dapat dikatakan bahwa setiap kenaikan 1% nilai *work family balance* dapat meningkatkan nilai *work engagement* sebesar 1,287. Koefisien regresi bernilai positif, sehingga adanya hubungan dari *work family balance* terhadap *work engagement* secara positif.

Riset ini dilakukan guna mengetahui kontribusi *i* terhadap *work engagement* upada karyawan yang menjalani *long distance marriage*. Dari analisis regresi sederhana, hasilnya menunjukkan bahwasanya *work family balance* mempunyai kontribusi sejumlah 65% terhadap *work engagement*, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai  $R^2 = 0.650$ . Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik *work family balance*, maka semakin tinggi pula *work engagement* yang dimiliki karyawan.

Perolehan kontribusi positif dari *work family balance* dengan *work engagement* memberi penjelasan bagaimanakah *work family balance* yang baik mampu menciptakan karyawannya menjadi lebih bersemangat, bergairah serta fokus yang mendalam pada kerjanya. Karyawan yang memainkan peran dengan *work family balance* secara baik memberikan dampak pada aktivitas secara positif serta memberikan dampak emosional yang mendalam ketika sedang bekerja. Karenanya, karyawan dengan *work family balance* yang tinggi dapat menciptakan serta cenderung lebih *engaged* dibandingkan karyawan dengan *work family balance* yang rendah.

Penelitian serupa di Indonesia juga menemukan bahwa *work family balance* secara signifikan memengaruhi *work engagement* karyawan sejumlah 45,7% pada perawat wanita yang sudah bekerja (Pratama et al. 2024). Penelitian oleh Nurhidayati (2018) memperlihatkan

bahwasanya *work family balance* berkontribusi besar pada peningkatan *work engagement* dibandingkan dengan penelitian sebelumnya. Riset dari Putro et al. (2023) menunjukkan bahwasanya *work family balance* memberikan kontribusi sebesar 34,2% pada peningkatan *work engagement* pada wanita bekerja. Kuntari (2015) memaparkan bahwasanya taraf *work family balance* cenderung menjadikan karyawan lebih *engaged* saat menjalankan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Karaşar & Karadağ (2016) yang menyatakan bahwa karyawan yang dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan serta kehidupan keluarga condong mempunyai taraf *work engagement* yang lebih tinggi. *Work family balance* secara baik memungkinkan karyawan untuk lebih fokus dalam pekerjaannya karena beban psikologis terkait konflik peran dapat diminimalkan (Greenhaus et al., 2006). Bakker & Albrecht (2018) juga menjelaskan bahwa *work engagement* memegang peranan krusial guna meningkatkan kinerja karyawan, kepuasan kerja, serta menurunkan tingkat *turnover*.

Dalam riset ini mendapati hasil bahwasanya secara umum *work engagement* subjek penelitian diklasifikasikan tinggi. Hasil riset berdasarkan aspek ditemukan bahwa aspek *vigor* berada pada kategori tinggi dimana sebagian besar subyek penelitian menyetujui pernyataan “di tempat kerja, saya merasa penuh dan energi yang besar serta saat bekerja, saya merasa kuat dan penuh vitalitas“. Hal tersebut didukung dengan sikap karyawan yang tetap bersinergi hingga jam kerja berakhir.

Pada aspek *dedication* subyek penelitian terkategori tinggi, dimana sebagian besar dari mereka menyatakan bahwa “saya bangga dengan pekerjaan yang saya dilakukan“. Pada aspek *absorption* berada pada kategori sedang dimana sebagian besar mereka menyatakan “saya merasa senang saat saya bekerja secara intensif“, namun sebagian besar tidak menyetujui pernyataan “saya larut dalam pekerjaan saya” dan “saya tenggelam dengan pekerjaan ketika bekerja” Riset dari Gillet et al. (2023), memperlihatkan bahwasanya *absorption* merupakan indikator kunci dalam menentukan kualitas *work engagement* karyawan. Sehingga *absorption* yang rendah dapat mengindikasikan adanya hambatan psikologis yang mempengaruhi kemampuan karyawan untuk fokus sepenuhnya pada pekerjaan. Menurut Knight et al. (2019) mengidentifikasi bahwa *absorption* yang rendah memiliki kaitan dengan penurunan performa pada pekerjaan, peningkatan kesalahan saat bekerja, serta berkurangnya inovasi dan kreativitas dalam bekerja.

Hasil temuan lain dari riset ini mendapati adanya perbedaan signifikan pada aspek *absorption* dimana laki-laki ada di klasifikasi tinggi, sedang perempuannya berada di klasifikasi sedang. Perbedaan tersebut terdapat di pernyataan “saya larut dengan pekerjaan saya dan saya tenggelam dengan pekerjaan ketika bekerja“ dimana sebagian besar laki-laki

menyetujui pernyataan tersebut, sedangkan perempuan besar perempuan tidak menyetujuinya. Hal ini sejalan dengan Ferguson (2006) menyatakan bahwa laki-laki memiliki *work engagement* yang lebih baik dan keterikan yang kuat dengan pekerjaan yang dijalannya dikarenakan posisinya sebagai kepala rumah tangga untuk mencari nafkah. Bakker et al. (2008), juga menjelaskan bahwa wanita yang menghadapi tantangan cenderung mengalami ketegangan internal yang dapat menguras energi mereka, mengakibatkan penurunan pada *work engagement*.

Karyawan yang melakoni *long distance marriage* menghadapi tantangan yang lebih kompleks dalam mencapai *work engagement*. Lee & Park (2020) mengungkapkan bahwa individu yang melakoni *long distance marriage* memiliki beban psikologis yang lebih besar karena keterbatasan waktu dan jarak fisik dengan pasangan. Hal ini dapat berdampak pada tingkat stres, kelelahan emosional, serta berpotensi mengganggu *work engagement* mereka (Kossek et al. 2011). Dalam konteks ini, *work family balance* berperan sebagai faktor penyeimbang yang dapat membantu karyawan *long distance marriage* dalam mengelola konflik peran. Tercapainya keseimbangan akan membuat mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen dalam pekerjaannya, sebagaimana dijelaskan dalam teori *Job Demands-Resources* (JD-R), sebuah model pengembangan dari Bakker & Demerouti (2019).

Hasil analisis data pada studi ini menunjukkan pula bahwasanya *work family balance* ada di kategori tinggi. Hasil penelitian berdasarkan aspek ditemukan bahwa pada aspek *role negatiation* berada dikategori sedang, dimana sebagian besar tidak menyetujui pernyataan “saya mampu menegoisasikan dan memenuhi apa yang diharapkan dari saya, baik ditempat kerja maupun di keluarga saya” juga “orang-orang yang dekat dengan saya menyatakan bahwa saya dapat menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga dengan baik”.

Pada aspek *role expectation* subjek penelitian berada pada kategori tinggi, dimana sebagian besar menyetujui pernyataan “saya bekerja dengan baik untuk memenuhi peran yang diharapkan orang-prang penting dalam kehidupan pekerjaan dan keluarga saya” serta “jelas bagi saya, berdasarkan masukan yang diberikan oleh rekan kerja dan anggota keluarga, bahwa saya memeuhi tanggung jawab saya baik di tempat kerja maupun di keluarga”. Tingkat absorption kategori sedang memiliki korelasi dengan tingkat role negotiation yang sedang pada *work family balance*. Kehidupan kerja yang tidak seimbang dapat menimbulkan ketidakhadiran ditempat kerja, stress dan kurang fokus ditempat kerja (Pahuja, 2016).

Hasil temuan lain dari riset ini mendapati bahwasanya ada perbedaan signifikan dalam aspek *role negotiation* dimana laki-laki ada di klasifikasi tinggi, sedang perempuan ada di klasifikasi sedang. Perbedaaan tersebut terdapat pada pernyataan “saya mampu

menegoisasikan dan memenuhi apa yang diharapkan dari saya, baik ditempat kerja maupun di keluarga saya“ sedangkan perempuan besar perempuan tidak menyetujuinya. Hal ini sejalan dengan Ferguson (2006) menyatakan bahwa laki-laki memiliki *work engagement* yang lebih baik dan keterikan yang kuat dengan pekerjaan yang dijalannya dikarenakan posisinya sebagai kepala rumah tangga untuk mencari nafkah. Bakker et al. (2008), juga menjelaskan bahwa wanita yang menghadapi tantangan cenderung mengalami ketegangan internal yang dapat menguras energi mereka, mengakibatkan penurunan pada *work engagement*.

Menjalankan peran dalam pekerjaan menjadi lebih sulit bagi wanita dikarenakan adanya tanggung jawab dalam peran keluarga yang harus dijalankan secara bersamaan (Amelia & Rahmadhani, 2021). Mengacu pada ihwal tersebut wanita yang berkarir sangat sangatlah berpeluang rentan mengalami *work family balance* rendah (Hastuti, 2018). Sejalan dengan hasil riset yang mendapati bahwasanya wanita yang mempunyai *work family balance* dalam klasifikasi sedang dibandingkan laki-laki dengan *work family balance* yang tinggi. Meriam et al. (2024), mengatakan bahwasanya wanita yang berkarir lebih kerap mengalami berbagai konflik terkait peran gandanya sebagai seorang ibu dibanding pria. Terlebih masalah keseimbangan antar peran ganda bagi wanita yang sudah menikah, hanya sedikit dari mereka dapat bekerja sama dengan pasangannya dalam hal melakukan pekerjaan domestik (Rajadhyaksha & Smita, 2004; Valk & Srinivasan, 2011 dalam Meriam et al, 2024).

Meskipun penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami kontribusi *work family balance* serta *work engagement* pada karyawan *long distance marriage*, adanya sejumlah keterbatasan pada riset ini. Pertama, riset ini sekadar menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi sederhana, sehingga tidak dapat menggali lebih dalam mengenai dinamika dan pengalaman subjektif karyawan. Kedua, sampel penelitian terbatas pada karyawan *long distance marriage* di lembaga asuransi, sehingga generalisasi temuan perlu dilakukan dengan hati-hati. Selanjutnya peneliti tidak membatasi faktor seperti usia, lama bekerja dan lama LDM, sehingga tidak dapat digeneralisasikan.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan berikut diperoleh berdasarkan temuan penelitian dan pengujian hipotesis mengenai kontribusi *work family balance* terhadap *work engagement* pada karyawan *long distance marriage* diantara lain: Menurut hasil uji analisis korelasi, terdapat kontribusi yang positif dari *work family balance* dengan *work engagement*. *Work family balance* pada karyawan *long distance marriage* umumnya ada di klasifikasi tinggi. *Work Engagement* pada karyawan *long distance marriage* secara umum berada pada kategori tinggi.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan guna memanfaatkan pendekatan *mixed methods* yang merupakan penggabungan metode kuantitatif serta kualitatif guna memperoleh pemahaman secara lebih mendalam. Selain itu, penelitian di masa depan dapat memperluas cakupan sampel serta memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi.

## DAFTAR REFERENSI

- Ahonen, E. Q., Fujishiro, K., Cunningham, T., & Flynn, M. (2018). Work as an inclusive part of population health inequities research and prevention. *American Journal of Public Health*, 108(3), 306–311. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2017.304214>
- Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of employee engagement: Perspective, issues, research and practice*. Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781849806374>
- Amelia, L. F., & Ramadhani, R. K. (2021). Dinamika konflik peran ganda dan psychological distress pada wanita kari. *Acta Psychologia*, 3(2), 98–104. <https://doi.org/10.21831/ap.v3i2.40390>
- Anggiadinata, N. S. (2015). *Peran theistic sanctification of work terhadap work engagement pada karyawan PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk* (Skripsi, Universitas Islam Indonesia).
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: Current trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Multiple levels in job demands-resources theory: Implications for employee well-being and performance. In *Handbook of well-being* (pp. 255–269). Noba Scholar.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Zivnuska, S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations*, 62(10), 1459–1486. <https://doi.org/10.1177/0018726709336500>
- Carole Pistole, M. (2010). Long-distance romantic couples: An attachment theoretical perspective. *Journal of Marital and Family Therapy*, 36(2), 115–125. <https://doi.org/10.1111/j.1752-0606.2009.00169.x>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>

- Evitha, Y., Vikaliana, R., Sapta, A., & Abdul, F. W. (2021). Description and causes of having work engagement in employees. *Ilomata International Journal of Management*, 2(3), 206–215. <https://doi.org/10.52728/ijjm.v2i3.282>
- Ferguson, A., & Carstairs, J. (2007). Employee engagement: Does it exist, and if so, how does it relate to performance, other constructs and individual differences? *Industrial and Organizational Psychology*, 23, 133–147.
- Gillet, N., Fernet, C., Blechman, Y., & Morin, A. J. (2023). On the combined role of work engagement and burnout among novice nurses: A longitudinal person-centered analysis. *Journal of Career Assessment*, 31(4), 686–714. <https://doi.org/10.1177/10690727221148720>
- Glutzer, R., & Federlein, A. C. (2007). Miles that bind: Commuter marriage and family strengths. *Michigan Family Review*, 12(1). <https://doi.org/10.3998/mfr.4919087.0012.102>
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455–471. <https://doi.org/10.1177/1523422307305487>
- Handayani, Y. (2016). Komitmen, conflict resolution, dan kepuasan perkawinan pada istri yang menjalani hubungan pernikahan jarak jauh. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(3). <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v4i3.4090>
- Harsari, R. J. T. (2020). A perspective of husband and wife roles in long-distance marriage. In *5th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPCH 2019)* (pp. 268–271). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200120.056>
- Hastuti, A. P. (2018). Peran work-life balance terhadap keterikatan kerja wanita karir. *Jurnal Ilmiah Citra Ilmu*, 14(27).
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations*, 50(1), 49–58. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2001.00049.x>
- Khusanova, R., Kang, S. W., & Choi, S. B. (2021). Work engagement among public employees: Antecedents and consequences. *Frontiers in Psychology*, 12, 684495. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.684495>
- Knight, C., Patterson, M., & Dawson, J. (2019). Work engagement interventions can be effective: A systematic review. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 348–372. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1588887>
- Kofodimos, J. R. (1993). *Balancing act: How managers can integrate successful careers and fulfilling personal lives*. Jossey-Bass.

- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 64(2), 289–313. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01211.x>
- Kuntari, C. M. I. S. R. (2015). Hubungan work family enrichment dengan work engagement pada perawat wanita. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 2(1), 407–417. <https://doi.org/10.24854/jpu32>
- Lockwood, N. R. (2007). *Leveraging employee engagement for competitive advantage: HR's strategic role*. Society for Human Resource Management (SHRM).
- Meriam, R., Maslihah, S., & Chottidjah, S. (2024). Pengaruh konflik peran ganda terhadap work engagement yang dimoderasi oleh hardiness pada wanita bekerja di BUMN yang sudah menikah. *Journal of Psychology and Instruction*, 8(1).
- Mewengkang, M., & Panggabean, H. (2016). Work engagement karyawan MRN terhadap implementasi aplikasi data analisis SDM. *Manasa*, 5(1), 1–14.
- Mostafa, A. M. S., & Abed El-Motalib, E. A. (2020). Ethical leadership, work meaningfulness, and work engagement in the public sector. *Review of Public Personnel Administration*, 40(1), 112–131. <https://doi.org/10.1177/0734371X18790628>
- Nurhidayati, U. (2018). *Hubungan work family balance dan work engagement pada karyawan yang berkeluarga* (Skripsi, tidak diterbitkan).
- Pahuja, S. (2016). Work life balance of female employees: A case study. *International Research Journal of Management and Commerce*, 3(12), 41–50.
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh work-life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5(003).
- Pratama, D. P., & Yusra, Z. (2024). Kontribusi work family balance terhadap work engagement pada perawat wanita yang sudah menikah. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 11(10), 4309–4316.
- Putro, T. A. D., Agnesia, T. I., & Qomariyah, O. (2023). Women's career challenges: Work-family balance and turnover intentions in working women. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 12(1), 87–91. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v12i1.9333>
- Rachmawati, D. (2013). *Perbedaan tingkat kepuasan perkawinan ditinjau dari tingkat penyesuaian perkawinan pada istri brigif 1 marinir TNI-AL yang menjalani long distance marriage* (Skripsi, Universitas Airlangga).
- Rahmadani, V. G., Schaufeli, W. B., Ivanova, T. Y., & Osin, E. N. (2019). Basic psychological need satisfaction mediates the relationship between engaging leadership and work engagement: A cross-national study. *Human Resource Development Quarterly*, 30(4), 453–471. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21366>
- Rahman, M. M., Abdul, M., Ali, N. A., Uddin, M. J., & Rahman, M. S. (2017). Employees' retention strategy on quality of work life (QWL) dimensions of private commercial

banks in Bangladesh. *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities*, 25(2), 647–662.

Rahmawati, A., Suryanto, S., & Hartini, N. (2022). Adaptation and validation of the work-family balance scale. *Komunitas*, 14(2), 184–192. <https://doi.org/10.15294/komunitas.v14i2.35794>

Ravinder, R. (2015). A comprehensive study of work life balance problems in Indian banking sector. *International Journal of Enhanced Research in Management & Computer Applications*, 4(3), 37–41.

Riyanto, S., & Hermawan, A. A. (2020). *Metode riset penelitian kuantitatif*. Deepublish.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 10–24). Psychology Press. <https://doi.org/10.4337/9781849806374.00044>

Shabrina, I. T., & Mardianawati, O. (2017). Studi deskriptif work engagement pada karyawan PT. Silkargo Indonesia cabang Bandung divisi marketing dan operasional. *Prosiding Psikologi*, 2460, 6448.

Sitorus, H., & Primanita, R. Y. (2024). Hubungan antara employee well-being dengan work engagement pada pegawai pemerintahan. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(1), 9214–9224.

Sorenson, S. (2013). How employee engagement drives growth. *Gallup Business Journal*, 1(1), 1–14.

Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Žnidaršič, J., & Bernik, M. (2021). Impact of work-family balance results on employee work engagement within the organization: The case of Slovenia. *PLOS ONE*, 16(1), e0245078. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0245078>