

ANALISIS PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KESEHATAN MENTAL, DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTURING CIKARANG

Oleh:

Agustini Tanjung¹

Fatin Hasna Rafifa²

Fanisah Ameliya³

Lela⁴

Lita Lestari⁵

Universitas Pelita Bangsa

Alamat: Jl. Inspeksi Kalimalang No.9, Cibatu, Cikarang Sel., Kabupaten Bekasi, Jawa Barat (17530).

Korespondensi Penulis: agustini.tanjung@pelitabangsa.ac.id,
fatinhasna89@mhs.pelitabangsa.ac.id, fanisahameliya20@gmail.com,
ellaaa363@gmail.com, litalestari310303@gmail.com.

Abstract. *This study aims to analyze the influence of Work-Life Balance, Mental Health, and Organizational Justice on Employee Engagement in a manufacturing company in the Cikarang industrial area. This study uses a quantitative approach with an explanatory design to test the causal relationship between variables. Data were obtained through a Likert-scale questionnaire distributed to 55 employees using a purposive sampling technique based on the criteria of length of service and active status. Data analysis was performed using Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with the help of SmartPLS. The results show that Work-Life Balance and Organizational Justice have a positive and significant effect on Employee Engagement, while Mental Health has no significant effect. Simultaneously, the three variables are able to explain*

Received November 23, 2025; Revised December 13, 2025; December 31, 2025

*Corresponding author: agustini.tanjung@pelitabangsa.ac.id

ANALISIS PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KESEHATAN MENTAL, DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTURING CIKARANG

70.6% of the variation in Employee Engagement, while the rest is influenced by other factors outside the model. These findings emphasize the importance of fair organizational policies, support for work-life balance, and transparent human resource management practices to strengthen employee commitment, loyalty, and participation in achieving organizational goals.

Keywords: *Work-Life Balance, Mental Health, Organizational Justice, Employee Engagement.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *Work Life Balance*, Kesehatan Mental, dan Keadilan Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan pada perusahaan manufaktur di kawasan industri Cikarang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori untuk menguji hubungan sebab akibat antarvariabel. Data diperoleh melalui kuesioner skala Likert yang dibagikan kepada 55 karyawan menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria masa kerja dan status keaktifan. Analisis data dilakukan menggunakan *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dan Keadilan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan, sedangkan Kesehatan Mental tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, ketiga variabel mampu menjelaskan 70,6% variasi Keterikatan Karyawan, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model. Temuan ini menegaskan pentingnya kebijakan organisasi yang adil, dukungan keseimbangan kerja–kehidupan, serta praktik manajemen sumber daya manusia yang transparan untuk memperkuat komitmen, loyalitas, dan partisipasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Kata Kunci: *Work Life Balance, Kesehatan Mental, Keadilan Organisasi, Keterikatan Karyawan.*

LATAR BELAKANG

Perhatian terhadap kesejahteraan karyawan telah meningkat dalam beberapa tahun terakhir, terutama di industri manufaktur yang terkenal dengan tingkat tekanan kerja yang tinggi. Misalnya, industri manufaktur di wilayah industri Cikarang dikenal

memiliki aktivitas produksi yang padat dan persaingan tenaga kerja yang sengit. Dalam kondisi seperti ini, karyawan harus bekerja dengan baik dan efisien dalam jangka waktu yang cukup lama. Namun demikian, tuntutan kerja yang tinggi sering mengganggu keseimbangan kehidupan pribadi dan profesional seseorang, yang berdampak pada hubungan pekerja dengan perusahaan.

Ikatan pekerja, atau keterlibatan pekerja, merupakan salah satu komponen penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Pekerja yang memiliki hubungan kerja yang kuat akan menunjukkan kesetiaan, motivasi kerja, dan tanggung jawab tinggi terhadap tugas yang mereka selesaikan. Mereka tidak hanya memenuhi kewajiban mereka, tetapi mereka juga aktif membantu mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, ikatan pekerja yang lebih rendah dapat menyebabkan peningkatan absensi, penurunan produktivitas, dan tingkat pergantian karyawan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk memahami elemen yang memengaruhi ikatan pekerja, terutama dalam industri manufaktur yang bergantung pada tenaga kerja dalam jumlah besar.

Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja adalah komponen penting yang memengaruhi hubungan pekerja. Keseimbangan ini menunjukkan seberapa baik karyawan dapat mengelola waktu, energi, dan emosi mereka sehingga mereka dapat fokus pada pekerjaan mereka sambil memiliki waktu untuk keluarga, bersantai, dan aktivitas pribadi lainnya. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Pramana dan Putra (2022) menemukan bahwa karyawan yang memiliki keseimbangan hidup yang baik cenderung lebih bahagia dengan pekerjaan mereka dan memiliki ikatan yang lebih kuat dengan orang-orang mereka. Ini disebabkan oleh fakta bahwa keseimbangan ini membantu mengurangi stres, menjaga kesehatan mental, dan meningkatkan optimisme tentang pekerjaan. Sebaliknya, pekerja berisiko mengalami kelelahan emosional, juga dikenal sebagai

Selain keseimbangan hidup, Kesehatan mental sangat penting untuk hubungan pekerja. Kondisi mental yang stabil memungkinkan karyawan untuk berpikir logis, membuat keputusan yang tepat, dan menghasilkan hasil yang tinggi. Namun, kesehatan mental sering diabaikan di industri manufaktur, yang memiliki beban fisik dan mental yang besar. Stres jangka panjang dapat berasal dari tekanan target, batasan waktu, dan lingkungan kerja yang monoton. Rosdianto (2025) menyatakan bahwa kesehatan mental yang optimal sangat penting untuk mempertahankan motivasi kerja dan komitmen

ANALISIS PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KESEHATAN MENTAL, DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTURING CIKARANG

karyawan terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasa nyaman secara mental, mereka akan lebih bersemangat, lebih bersemangat, dan lebih tertarik untuk terus membantu organisasi.

Keadilan organisasi, atau keadilan organisasi, adalah komponen ketiga yang sangat memengaruhi ikatan pekerja. Keadilan ini mencakup interaksi antar karyawan, pembagian tugas, kompensasi, dan penghargaan yang setara. Jika karyawan merasa diperlakukan secara adil, mereka akan memperkuat kepercayaan perusahaan dan merasa penting bagi perusahaan. Pitaloka dan Rahman (2024) menemukan bahwa persepsi keadilan organisasi berkorelasi positif dengan ikatan pekerja karena rasa keadilan meningkatkan rasa aman, kepuasan, dan komitmen terhadap tugas. Sebaliknya, pekerja dapat menjadi tidak puas dan tidak setia jika mereka merasakan ketidakadilan, seperti perlakuan yang tidak adil tanpa dasar yang jelas atau pemberian insentif yang tidak adil.

Fakta ini menunjukkan bahwa hubungan antara hubungan pekerja dan tiga komponen utama keseimbangan hidup: keadilan organisasi, kesehatan mental, dan keseimbangan hidup. Namun, ketiga elemen ini sering kali menjadi masalah khusus dalam konteks industri manufaktur Cikarang. Banyak pekerja menghadapi tantangan untuk mengimbangi jadwal kerja yang padat, praktik lembur, dan persaingan yang tinggi. Selain itu, ketidakadilan seringkali muncul sebagai akibat dari dinamika dalam organisasi yang besar. Ini terutama berlaku dalam hal pembagian tugas dan penghargaan. Oleh karena itu, penting bagi penelitian ini untuk mendapatkan pemahaman lebih lanjut tentang bagaimana ketiga komponen tersebut memengaruhi ikatan karyawan di perusahaan manufaktur yang terletak di daerah Cikarang.

KAJIAN TEORITIS

Work life balance

Ketika seseorang dapat mengelola tuntutan kehidupan pribadi dan pekerjaannya secara seimbang, mereka dapat mengatakan bahwa mereka berada dalam keadaan kerja-hidup yang seimbang. Akibat teknologi digital yang memungkinkan pekerjaan dilakukan kapan saja, batas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan semakin kabur dalam konteks organisasi kontemporer. Marinda, Nisa, dan Afifah (2024) mengatakan bahwa pekerja sering kesulitan melepaskan diri dari pekerjaan karena terus terhubung ke teknologi, yang

mengurangi tingkat pemulihan psikologis. Kurnia dan Khairunnisa (2024) menyatakan bahwa WLB meningkatkan moral kerja dan kenyamanan hidup. Untuk mencapai keseimbangan ini, karyawan harus dapat berkomunikasi secara terbuka dengan atasan mereka, dapat mengelola stres, dan memiliki jam kerja yang fleksibel.

Menurut teori peran, keseimbangan kerja-hidup adalah proses menetapkan batas, atau batas, agar tidak ada konflik antara peran yang dimainkan di pekerjaan dan peran yang dimainkan di keluarga. Menurut Marinda et al. (2024), karyawan yang dapat menetapkan batas peran secara fleksibel cenderung memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih stabil dan ikatan yang lebih kuat dengan perusahaan mereka. Di industri manufaktur, terutama di daerah industri seperti Cikarang, karyawan biasanya bekerja dalam sistem shift, memiliki target produksi tinggi, dan bekerja dalam jam kerja yang panjang. WLB membantu pekerja mempertahankan semangat dan keterikatan mereka terhadap perusahaan, menjadikannya alat kerja penting untuk mengurangi stres dan meningkatkan semangat kerja.

Kesehatan Mental

Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) mengatakan kesehatan mental adalah ketika seseorang dapat menyadari potensi dirinya, mengatasi tekanan hidup, bekerja secara produktif, dan memberikan kontribusi bagi lingkungannya. Kesehatan mental dalam konteks organisasi berarti bahwa karyawan memiliki kemampuan psikologis untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka tanpa mengalami tekanan emosional yang berlebihan. Menurut penelitian Rizan, Hanoum, dan Kresnamurti (2022), WLB yang baik dapat menurunkan tingkat stres kerja, yang berdampak langsung pada kesejahteraan mental karyawan.

Bai dan Vahedian (2023) menemukan dalam konteks pekerjaan modern bahwa komitmen organisasi dan lingkungan kerja etis sangat penting untuk menjaga kesehatan mental karyawan, khususnya dalam lingkungan kerja digital yang intensif. Selain itu, kecemasan psikologis dapat muncul karena otomatisasi industri manufaktur yang mengancam stabilitas pekerjaan. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Liu, Luo, dan Seamans (2023) menemukan bahwa penggunaan robot semakin meningkat di industri dapat menyebabkan ketidakpastian dan tekanan mental pada pekerja, terutama mereka yang melakukan tugas yang harus dilakukan secara manual. Faktor-faktor seperti beban

ANALISIS PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KESEHATAN MENTAL, DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTURING CIKARANG

kerja fisik yang berat, lingkungan kerja yang melelahkan, dan ritme kerja berulang dapat menyebabkan stres dan kelelahan. Kesehatan mental sangat penting untuk mempertahankan performa kerja dan meningkatkan keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

Keadilan Organisasi (*Organizational Justice*)

Keadilan organisasi mengacu pada bagaimana karyawan menganggap perlakuan dan kebijakan organisasi adil. Persepsi keadilan baik distributif, prosedural, maupun interaksional berdampak besar pada keterikatan karyawan, terutama pada generasi tenaga kerja muda (Fitri dan Fikry, 2020). Andarini, Wahyuni, dan Siswanti (2024) mengatakan bahwa keadilan organisasi memengaruhi partisipasi. Mereka juga mengatakan bahwa itu meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan menunjukkan ikatan psikologis yang lebih besar ketika mereka merasa proses organisasi dijalankan secara adil dan transparan. Selain itu, penelitian Amanda dan Perdhana (2023) menunjukkan bahwa persepsi tentang keadilan interpersonal dan kompensasi dapat meningkatkan semangat kerja dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Karena sistem kerja industri manufaktur sangat bergantung pada hierarki dan kebijakan perusahaan, persepsi keadilan dalam pembagian beban kerja, shift, dan penilaian kinerja sangat penting. Persepsi keadilan sangat berpengaruh terhadap keinginan dan keterikatan karyawan.

Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*)

Energi, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan menunjukkan keadaan psikologis yang menguntungkan yang dikenal sebagai keterikatan karyawan. Ketika karyawan memiliki akses ke sumber daya organisasi yang memadai, seperti fleksibilitas kerja, supervisi yang adil, dan dukungan sosial, menurut model Job Demands–Resources (JD-R), mereka akan menjadi terikat. Mulang (2022) menunjukkan bahwa WLB dan keadilan organisasi secara bersamaan meningkatkan keterikatan karyawan, mendukung gagasan bahwa ketersediaan sumber daya kerja memengaruhi keterlibatan.

Sugiarto, Purba, dan Auza (2024) menemukan bahwa keterlibatan memiliki korelasi langsung dengan peningkatan kinerja, sehingga perusahaan yang dapat meningkatkan keterlibatan karyawan akan memiliki keuntungan yang lebih kompetitif.

Dewi dkk. (2024) menekankan bahwa keterlibatan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, meskipun dalam beberapa kasus lebih penting sebagai faktor langsung daripada sebagai moderator. Keterikatan karyawan di industri manufaktur sangat penting untuk meningkatkan produktivitas, kualitas hasil kerja, dan turnover karena tuntutan operasional yang tinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori, karena bertujuan menguji hubungan sebab akibat antara variabel *Work Life Balance*, Kesehatan Mental, dan Keadilan Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan. Seluruh variabel diukur menggunakan kuesioner berskala Likert 1–5 yang disusun berdasarkan indikator dari penelitian terdahulu dan disesuaikan dengan konteks perusahaan manufaktur.

Jenis penelitian yang diterapkan adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*), yang berfokus pada pengujian hipotesis untuk mengetahui hubungan sebab akibat antarvariabel. Pendekatan ini digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen berdasarkan data empiris yang diperoleh dari responden.

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan manufaktur di kawasan industri Cikarang. Pemilihan populasi ini didasarkan pada karakteristik lingkungan kerja manufaktur yang memiliki tingkat tuntutan kerja tinggi, pola kerja terjadwal, serta beban kerja yang relatif intens, sehingga relevan dengan permasalahan keseimbangan kehidupan kerja dan kondisi psikologis karyawan. Penelitian dilaksanakan pada perusahaan manufaktur di kawasan industri Cikarang, dengan pengumpulan data pada periode 16 November – 4 Desember 2025. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan purposive sampling, dengan kriteria karyawan aktif, memiliki masa kerja minimal satu tahun, dan mengisi kuesioner secara lengkap. Berdasarkan kriteria tersebut, diperoleh 55 responden yang datanya dinyatakan layak untuk dianalisis.

Pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan kuesioner berbasis *Google Form* yang dibagikan kepada karyawan perusahaan manufaktur di kawasan industri Cikarang. Penggunaan *Google Form* dipilih karena mempermudah distribusi

ANALISIS PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KESEHATAN MENTAL, DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTURING CIKARANG

kuesioner dan mempercepat proses pengumpulan data. Pengisian kuesioner dilakukan secara mandiri oleh responden, sehingga mereka dapat memberikan jawaban sesuai dengan pengalaman kerja masing-masing. Instrumen penelitian disusun menggunakan indikator yang diadaptasi dari penelitian terdahulu dan disesuaikan dengan konteks perusahaan manufaktur. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber pendukung, seperti buku metodologi, artikel ilmiah, jurnal penelitian, dan dokumen terkait yang digunakan untuk memperkuat dasar teori dan konteks penelitian.

Sebelum analisis utama, dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen. Uji validitas dilakukan melalui nilai *outer loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE), sedangkan reliabilitas dinilai melalui *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Metode ini dipilih karena sesuai untuk jumlah sampel relatif kecil dan model penelitian yang melibatkan beberapa variabel laten. Tahapan analisis mencakup evaluasi model pengukuran untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk, serta pengujian model struktural guna mengetahui arah dan besarnya pengaruh antarvariabel penelitian. Model struktural penelitian dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \zeta$$

Keterangan:

Y = Keterikatan Karyawan

X1 = Work Life Balance

X2 = Kesehatan Mental

X3 = Keadilan Organisasi

β = koefisien jalur (*path coefficient*)

ζ = *error*

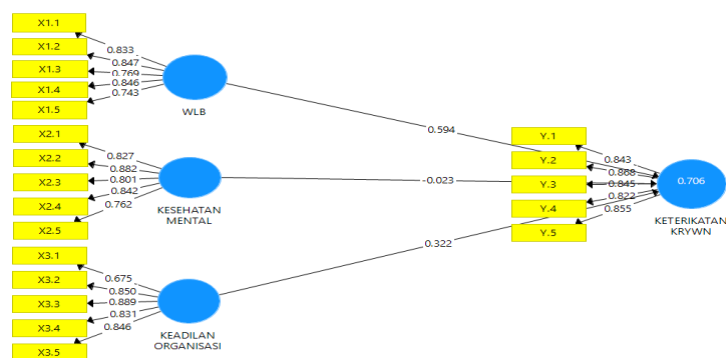
Dengan demikian, metode penelitian ini diharapkan mampu memberikan hasil analisis yang akurat dalam menjelaskan pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Mental, dan Keadilan Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan dalam rentang waktu 8 November 2025 sampai dengan 21 Desember 2025. Periode tersebut mencakup seluruh tahapan penelitian, mulai dari persiapan instrumen penelitian, penyebaran kuesioner kepada responden, pengumpulan data, hingga pengolahan dan analisis data menggunakan metode Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Lokasi penelitian dilakukan pada perusahaan-perusahaan manufaktur yang beroperasi di kawasan industri Cikarang, Jawa Barat. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada karakteristik industri manufaktur di Cikarang yang memiliki tingkat aktivitas produksi tinggi, sistem kerja terjadwal (shift), serta tuntutan kerja yang relatif intens. Kondisi tersebut dinilai relevan dengan variabel yang diteliti, yaitu Work Life Balance, Kesehatan Mental, Keadilan Organisasi, dan Keterikatan Karyawan, sehingga diharapkan mampu memberikan gambaran empiris yang sesuai dengan konteks penelitian.

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square (PLS)*. PLS adalah model persamaan structural equation modelling (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Alat bantu yang digunakan dalam penelitian ini adalah Smart PLS versi 3.0 yang dirancang khusus untuk mengestimasi persamaan structural dengan basis variance. Adapun bentuk diagram jalur perancangan outer model dan inner model dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Inner Model dan Other Model



Sumber : Pengolahan data oleh peneliti dengan Smart PLS 3, 2025

Evaluasi model PLS dilakukan dengan mengevaluasi outer model dan inner model. Outer model merupakan model pengukuran untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Sedangkan inner model merupakan model structural untuk memprediksikan hubungan

ANALISIS PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KESEHATAN MENTAL, DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN PADA PERUSAHAAN MANUFACTURING CIKARANG

kausalitas antar variabel laten. Model dievaluasi dengan melihat nilai signifikansi statistik untuk mengetahui pengaruh antar variabel terlebih dahulu, kemudian model penelitian awal adalah sebagai berikut.

Adapun kriteria dalam penggunaan teknik Analisa data dengan SmartPLS 3 dalam menilai outer model yakni dengan melihat validitas konvergen, validitas diskriminan, composite reliability dan cronbach's alpha. Sedangkan untuk inner model melalui proses bootstrapping, parameter uji-T statistic diperoleh untuk memprediksikan adanya hubungan kausalitas (Abdillah & Jogiyanto, 2015)

Analisis Model Pengukuran/*Measurement Model Analysis (Outer Model)*

Analisis model pengukuran model analisis atau outer model menggunakan dua tahap pengujian Validitas dan reabilitas konstriktif dan Validitas Deskriminan yang diuraikan sebagai berikut:

1. *Construct reability and validity*

Convergent validity merupakan nilai loading factor pada variabel laten beserta indikatornya.

Tabel 1. *Outer Loading*

Variabel	Indikator	<i>Work Life Balance</i>	Kesehatan Mental	Keadilan Organisasi	Keterikatan Karyawan
<i>Work Life Balance</i>	X1.1	0.833			
	X1.2	0.847			
	X1.3	0.769			
	X1.4	0.846			
	X1.5	0.743			
Kesehatan Mental	X2.1		0.827		
	X2.2		0.882		
	X2.3		0.801		
	X2.4		0.842		
	X2.5		0.762		
	X3.1			0.875	
	X3.2			0.850	
	X3.3			0.889	

Keadilan	X3.4	0.831
Organisasi	X3.5	0.846
	Y.1	0.843
	Y.2	0.868
Keterikatan	Y.3	0.845
Karyawan	Y.4	0.822
	Y.5	0.855

Sumber : Pengolahan data oleh peneliti dengan Smart PLS 3, 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan PLS yang disajikan pada tabel 1 Diketahui bahwa semua indikator pada penelitian ini nilai *outer loading* nya berada diangka $> 0,70$. Indikator yang memiliki nilai *outer loading* $> 0,70$ diartikan bahwa indikator pada variabel tersebut dinyatakan memenuhi syarat *Convergent validity* dalam kategori memadai dan baik, sehingga penelitian ini bisa dilanjutkan untuk tahap pengujian validitas berikutnya.

Tabel diatas menunjukkan nilai *outer loading* faktor semua indikator berada diatas 0,7 dengan rentang angka 0,730 – 0,890 sehingga disimpulkan bahwa semua indikator sudah memenuhi syarat *Convergent validity* dan indikator valid untuk digunakan dalam mengukur keempat variabel penelitian.

Nilai *outer loading* seluruh indikator berada di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara baik. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan memenuhi kriteria *Convergent validity* sehingga seluruh indikator dapat digunakan pada tahap analisis berikutnya.

2. Discriminant Validity

Discriminant Validity digunakan untuk memastikan bahwa setiap konsep pada variabel laten berbeda dengan variabel yang lain. Cara untuk menguji validitas diskriminan yakni dengan melihat nilai cross loading. Model yang mempunyai *Discriminant Validity* yang baik apabila nilai cross loading dari tiap-tiap indikator pada sebuah variabel laten memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan nilai cross loading pada variabel lain. Berikut ini adalah hasil dari perhitungan atau pengujian *Discriminant Validity*:

ANALISIS PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KESEHATAN MENTAL, DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTURING CIKARANG

Tabel 2. *Discriminant Validity (Cross Loading)*

Indikator	<i>Work Life Balance</i>	Kesehatan Mental	Keadilan Organisasi	Keterikatan Karyawan
X1.1	0.833	0.525	0.531	0.707
X1.2	0.847	0.537	0.529	0.664
X1.3	0.769	0.628	0.655	0.578
X1.4	0.846	0.621	0.672	0.691
X1.5	0.743	0.561	0.580	0.635
X2.1	0.592	0.827	0.656	0.570
X2.2	0.601	0.882	0.699	0.639
X2.3	0.589	0.801	0.646	0.496
X2.4	0.678	0.842	0.685	0.544
X2.5	0.435	0.762	0.653	0.427
X3.1	0.534	0.355	0.875	0.586
X3.2	0.488	0.761	0.850	0.503
X3.3	0.592	0.739	0.889	0.606
X3.4	0.615	0.746	0.831	0.542
X3.5	0.720	0.716	0.846	0.732
Y.1	0.676	0.700	0.639	0.843
Y.2	0.655	0.524	0.655	0.868
Y.3	0.709	0.509	0.694	0.845
Y.4	0.694	0.574	0.562	0.822
Y.5	0.707	0.480	0.564	0.855

Sumber: Pengolahan data oleh peneliti dengan Smart PLS 3, 2025

Berdasarkan data diatas pengujian *Discriminant Validity* dengan metode *cross loading* didapatkan hasil indikator dari variabel *Work Life Balance* (WLB), Kesehatan Mental (KM), Keadilan Organisasi (KO) dan Keterikatan Karyawan (KK) memiliki nilai *cross loading* lebih besar dibanding indikator terhadap variabel lainnya. Nilai

cross loading semua indikator konstruksya lebih besar dari 0,700 artinya masing-masing indikator valid dan sudah lolos tahan *discriminant validity*.

Dalam (Wong, 2013) dijelaskan oleh Fornell dan Larkell jika nilai akar kuadrat. *Avarange Variance Extracted* (AVE) setiap variabel lebih besar dari pada nilai korelasi antara variabel dengan variabel lainnya dalam model, maka model tersebut dikatakan memiliki nilai validitas diskriminan yang baik.

Tabel 3. Nilai *Fornel-Lacker Criterion*

Indikator	<i>Work Life Balance</i>	Kesehatan Mental	Keadilan Organisasi	Keterikatan Karyawan
<i>Work Life Balance</i>	0,809			
Kesehatan Mental	0,708	0,824		
Keadilan Organisasi	0,731	0,809	0,822	
Keterikatan Karyawan	0,813	0,658	0,738	0,847

Sumber: Pengolahan data oleh peneliti dengan Smart PLS 3, 2025

Untuk pengujian validitas diskriminan dengan Fornell Lacker pada tabel 3 terlihat bahwa nilai akar dari AVE untuk variabel *Work Life Balance*, Kesehatan Mental, Keadilan Organisasi, Keterikatan Karyawan lebih besar dari korelasi variabel lainnya. Hasil Fornell-Lacker Criterion menunjukan nilai terendah adalah *Work Life Balance* sebesar 0,809 serta nilai terbesar adalah Keterikatan Karyawan sebesar 0,847.

Hasil pengujian *Discriminant Validity* menunjukkan bahwa nilai cross loading setiap indikator lebih besar dibandingkan dengan korelasi terhadap konstruk lainnya. Selain itu, nilai akar AVE pada setiap variabel lebih besar dibandingkan korelasi antar variabel. Hal ini membuktikan bahwa masing-masing konstruk memiliki kemampuan membedakan diri dari konstruk lainnya, sehingga model penelitian memiliki validitas diskriminan yang baik.

ANALISIS PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KESEHATAN MENTAL, DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTURING CIKARANG

3. *Construct Reability*

Dalam mengukur konsistensi internal alat ukur pada PLS dilakukan dengan menggunakan uji reliabilitas. Menurut (Sugiyono, 2019), yang diukur dengan 3 kriteria yaitu *Cronback's Alpha (CA)*, *Composite Reliability (CR)*, dan *Average Variance Extracted (AVE)*. Pada pengujian reliabilitas menunjukkan ketepatan, konsistensi suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran, dimana reliabilitas akan mengacu pada instrument yang dianggap dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Berikut disajikan nilai *composite reliability* untuk masing-masing variabel:

Tabel 4. *Composite Reability*

Indikator	Reliabilitas Komposit
<i>Work Life Balance (X1)</i>	0,904
Kesehatan Mental (X2)	0,913
Keadilan Organisasi (X3)	0,911
Keterikatan Karyawan (Y)	0,927

Sumber: Pengolahan data oleh peneliti dengan Smart PLS 3, 2025

Suatu variabel dinyatakan teruji atau reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,7. Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel 4, ditarik kesimpulan bahwa semua konstruk telah memenuhi kriteria reliabel, hal ini dibuktikan dengan nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,8 – 0,9. Seluruh indikator memiliki kekonsistenan dalam mengukur lima variabel. Berikut disajikan nilai Cronbach's Alpha untuk masing masing variabel :

Tabel 5. *Cronbach's Alpha*

Indikator	<i>Cronbach's Alpha</i>
<i>Work Life Balance (X1)</i>	0,867
Kesehatan Mental (X2)	0,882
Keadilan Organisasi (X3)	0,877
Keterikatan Karyawan (Y)	0,901

Sumber: Pengolahan data oleh peneliti dengan Smart PLS 3, 2025

Suatu variabel diakui teruji atau reliabel jika memiliki nilai composite realibility diatas 0,7, Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel 5, ditarik kesimpulan bahwa semua konstruk telah memenuhi kriteria reliabel, hal ini dibuktikan dengan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,7. Seluruh indikator memiliki kekonsistenan dalam mengukur keempat variabel penelitian.

Tabel 6. *Average Variance Extracted (AVE)*

Indikator	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0,654
Kesehatan Mental (X2)	0,679
Keadilan Organisasi (X3)	0,675
Keterikatan Karyawan (Y)	0,717

Sumber: Pengolahan data oleh peneliti dengan Smart PLS 3, 2025

Suatu variabel dinyatakan teruji atau reliabel apabila memiliki nilai AVE minimal 0,5. Berdasarkan data yang dihasilkan pada tabel 6 menunjukkan bahwa nilai AVE seluruh variabel lebih dari 0,5 sehingga semua variabel dinyatakan reliabel. Semua indikator dapat mencerminkan keempat variabel yang diukur. Jika semua indikator distandarkan, maka nilai AVE akan sama dengan rata-rata nilai block communalities.

Berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability*, dan AVE, seluruh variabel memiliki nilai di atas batas minimal yang disyaratkan. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian reliabel dan konsisten dalam mengukur variabel *Work Life Balance*, Kesehatan Mental, Keadilan Organisasi, dan Keterikatan Karyawan.

Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

1. *R-Square* (R^2)

Adapun nilai pada *R-Square* dicantumkan untuk melihat bagaimana besar dampak dari variabel laten bebas terhadap variabel terikat (dependen).

ANALISIS PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KESEHATAN MENTAL, DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTURING CIKARANG

Tabel 7. Hasil Uji R-Square

	<i>R Square</i>	<i>Adjusted Square</i>	<i>R</i>
KK	0,706	0,688	

Sumber: Pengolahan data oleh peneliti dengan Smart PLS 3, 2025

Berdasarkan tabel 7 disimpulkan Nilai R-square sebesar 0,706 menunjukkan bahwa 70,6% variasi Keterikatan Karyawan dapat dijelaskan oleh Work Life Balance, Kesehatan Mental, dan Keadilan Organisasi. Sementara itu, 29,4% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Nilai tersebut termasuk ke dalam kategori tinggi sehingga model dinilai cukup baik dalam menjelaskan variabel dependen.

2. *Effect Size (F-Square)*

Nilai *F-Square* (F^2) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel predictor (X) terhadap variabel dependen (Y). Nilai F-Square berkisar antara $0.02 \leq F^2 < 0.15$ mengindikasikan bahwa variabel berpengaruh lemah, $0.15 \leq F^2 < 0.35$ mengindikasikan bahwa variabel berpengaruh sedang, dan $F^2 \geq 0.35$ mengindikasikan bahwa variabel berpengaruh tinggi.

Tabel 8. Hasil Uji F-Square

<i>Work life balance</i>	->	0,512
Keterikatan karyawan		
Kesehatan mental	->	0,001
Keterikatan karyawan		
Keadilan organisasi	->	0,104
Keterikatan karyawan		

Sumber: Pengolahan data oleh peneliti dengan Smart PLS 3, 2025

Berdasarkan hasil penelitian, F^2 variabel keadilan organisasi (0,104) berpengaruh sedang, kesehatan mental (0,001) berpengaruh lemah terhadap keterikatan karyawan dalam model structural, work life balance (0,512) berpengaruh tinggi.

Nilai *effect size* menunjukkan bahwa Work Life Balance memiliki pengaruh besar terhadap Keterikatan Karyawan, Keadilan Organisasi memiliki pengaruh sedang, sedangkan Kesehatan Mental memiliki pengaruh sangat lemah. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan keterikatan karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh pengaturan keseimbangan kerja dan keadilan organisasi dibandingkan kondisi kesehatan mental.

Pengujian Hipotesis

Dalam Evaluasi Model dilakukan dengan melihat signifikansi untuk mengetahui pengaruh antar variabel melalui prosedur *Bootstrapping*. Uji Hipotesis dilakukan dengan melihat nilai *t-statistics* dan nilai *P Values*. Hipotesis pada Penelitian ini dapat dinyatakan diterima apabila hasil sesuai dengan *Rule of Thumb*, jika p value dibawah 0,05 lalu t-statistic 1,96. nilai Signifikansi yang dapat digunakan (*one-tailed*) t-value 1.96 (Signifikansi level =5%). Evaluasi Model Perhitungan Statistik dengan *Bootstrapping* pada SmartPls 3.0 Sebagai berikut :

Tabel 9. *Result For Inner Wights Hypotesis Research*

Variable	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Work life balance -> Keterikatan karyawan	0,594	0,524	0,145	4,089	0,000
Kesehatan mental -> Keterikatan karyawan	-0,023	0,033	0,159	0,146	0.885
Keadilan organisasi -> Keterikatan karyawan	0,322	0,339	0,109	2,939	0,005

Sumber: Pengolahan data oleh peneliti dengan Smart PLS 3, 2025

ANALISIS PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KESEHATAN MENTAL, DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTURING CIKARANG

Berdasarkan data yang sudah diolah menggunakan Smart PLS 3, tiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Pada kasus ini dilakukan metode bootstrap terhadap sampel. Dengan pengujian bootstrap dimaksudkan untuk meminimalkan masalah terhadap ketidak normalan data dalam penelitian. Hasil pengujian dengan menggunakan Smart PLS metode *bootstrapping* yakni sebagai berikut:

1. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Keterikatan Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 9, diketahui bahwa hubungan antara *Work Life Balance* terhadap Keterikatan Karyawan memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,594, nilai t-statistic sebesar 4,089, dan p-value sebesar 0,000.

Nilai t-statistic $> 1,96$ dan p-value $< 0,05$ menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan. Dengan demikian, H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi karyawan, maka semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

Karyawan yang memiliki waktu istirahat, kesempatan berkumpul dengan keluarga, dan fleksibilitas dalam bekerja cenderung lebih antusias, tidak mudah stres, serta merasa dihargai oleh perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Pramana dan Putra (2022) yang menyatakan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan mampu meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan.

2. Pengaruh Kesehatan Mental terhadap Keterikatan Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel 9, hubungan antara Kesehatan Mental terhadap Keterikatan Karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0,023, nilai t-statistic sebesar 0,146, dan p-value sebesar 0,885.

Nilai t-statistic $< 1,96$ dan p-value $> 0,05$ menandakan bahwa Kesehatan Mental tidak berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan. Oleh karena itu, H2 ditolak dan H0 diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa kondisi kesehatan mental karyawan dalam penelitian ini belum mampu secara langsung meningkatkan keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

Kemungkinan, karakteristik pekerjaan manufaktur yang lebih berorientasi pada target, prosedur kerja yang rutin, serta sistem pengawasan yang ketat membuat karyawan tetap terikat pada pekerjaannya meskipun kondisi psikologisnya tidak

sepenuhnya ideal. Hasil ini berbeda dengan temuan Wijaya (2022) yang menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis berkontribusi terhadap keterlibatan kerja. Perbedaan ini menunjukkan bahwa pengaruh kesehatan mental dapat bervariasi tergantung pada jenis industri dan budaya kerja.

3. Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 9, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,322, nilai t-statistic sebesar 2,939, dan p-value sebesar 0,005 untuk hubungan Keadilan Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan.

Nilai t-statistic $> 1,96$ dan p-value $< 0,05$ menunjukkan bahwa Keadilan Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan. Dengan demikian, H3 diterima dan H0 ditolak. Hal ini berarti bahwa semakin adil perlakuan organisasi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

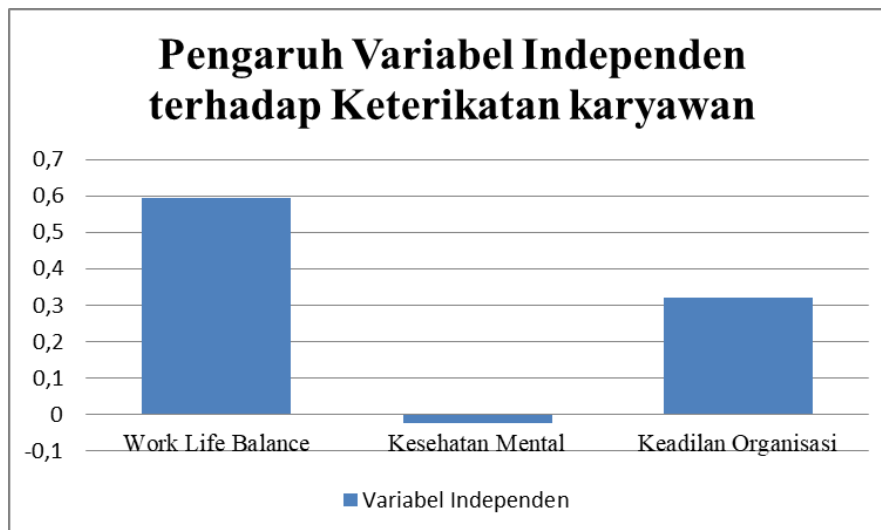
Karyawan yang merasa diperlakukan adil akan lebih loyal, bersedia memberikan usaha ekstra, dan berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Temuan ini mendukung penelitian Putri dan Santoso (2023) yang menegaskan bahwa keadilan organisasi merupakan faktor kunci dalam membangun keterikatan karyawan.

Bar Chart pengaruh variabel (Path Coefficient)

Agar pemahaman hasil analisis model struktural lebih mudah, dampak setiap variabel independen terhadap keterikatan karyawan ditampilkan dalam format grafik batang visual. Visualisasi ini dimaksudkan untuk menunjukkan perbandingan kekuatan serta arah dampak antara variabel-variabel berdasarkan nilai koefisien jalur yang diperoleh dari analisis PLS-SEM.

ANALISIS PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KESEHATAN MENTAL, DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTURING CIKARANG

Gambar 2. Pengaruh *Work Life Balance*, Kesehatan Mental, dan Keadilan Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan



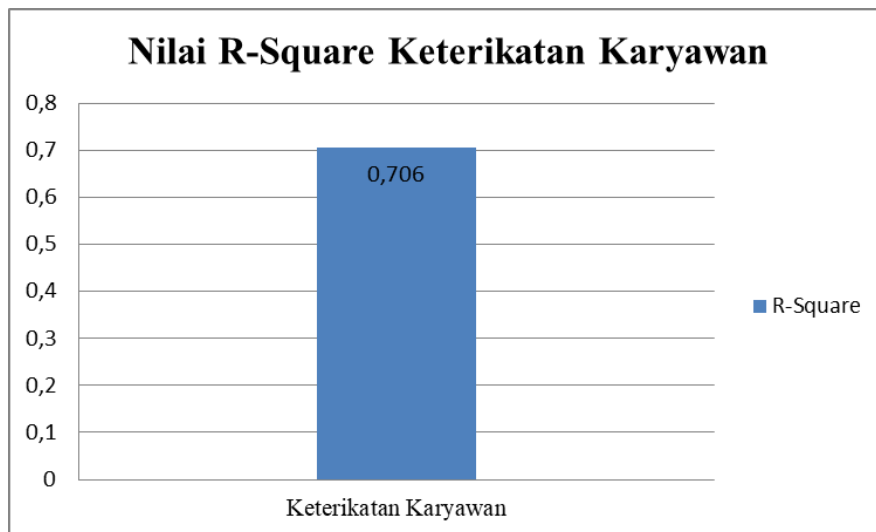
Sumber: peneliti 2025

Gambar 2 menunjukkan perbandingan koefisien jalur antara variabel *Work Life Balance*, Kesehatan Mental, dan Keadilan Organisasi terhadap keterikatan karyawan. *Work Life Balance* memiliki pengaruh paling kuat dan positif dengan nilai koefisien sebesar 0,594, yang menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi berperan signifikan dalam meningkatkan keterikatan karyawan. Keadilan Organisasi juga menunjukkan pengaruh positif sebesar 0,322, yang mengindikasikan bahwa persepsi keadilan dalam organisasi turut mendorong keterikatan karyawan. Sementara itu, Kesehatan Mental memiliki koefisien negatif sebesar -0,023 dan tidak signifikan, yang menunjukkan bahwa variabel tersebut belum memberikan kontribusi langsung terhadap keterikatan karyawan dalam konteks penelitian ini.

Bar Chart R-Square (Daya Jelas Model)

Selain pengaruh dari setiap variabel independen, penting juga untuk memperhatikan kemampuan model dalam menjelaskan variasi keterikatan karyawan. Karena itu, nilai *R-square* ditampilkan dalam bentuk diagram batang untuk menggambarkan seberapa besar daya jelaskan model penelitian secara keseluruhan.

Gambar 3. Nilai R-Square Keterikatan Karyawan



Sumber: Penulis 2025

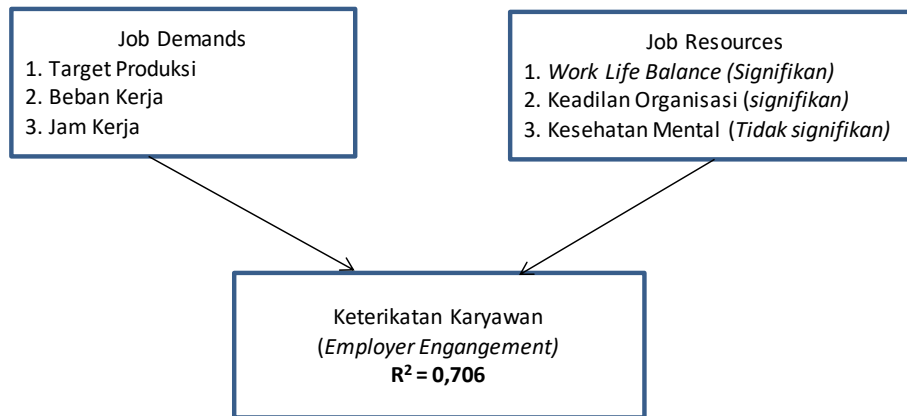
Gambar 3 memperlihatkan angka *R-square* sebesar 0,706 pada variabel keterikatan karyawan. Angka tersebut menunjukkan bahwa *Work Life Balance*, Kesehatan Mental, dan Keadilan Organisasi secara bersamaan dapat menjelaskan 70,6% variasi keterikatan karyawan, sementara 29,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian tersebut. Oleh karena itu, model struktural yang diterapkan dalam penelitian ini menunjukkan kemampuan penjelasan yang tinggi.

Hasil penelitian berdasarkan *Job Demands-Resources (JD-R) Theory*

Melalui visualisasi dampak antar variabel dalam model struktural, terlihat bahwa *Work Life Balance* dan Keadilan Organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan, sedangkan Kesehatan Mental menunjukkan dampak yang tidak signifikan. Agar dapat memahami pola hubungan secara lebih mendalam, hasil penelitian ini dihubungkan dengan Teori *Job Demands–Resources (JD-R)* sebagai kerangka teoretis yang menjelaskan peran tuntutan kerja dan sumber daya kerja dalam membangun keterikatan karyawan.

ANALISIS PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KESEHATAN MENTAL, DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTURING CIKARANG

Gambar 4. Kerangka *Interpretatif Job Demands–Resources (JD-R) Theory* dalam Penelitian



Sumber: Peneliti 2025

Gambar 4 menunjukkan kerangka Teori JD-R yang diterapkan untuk menganalisis hasil penelitian. Dalam sektor industri manufaktur, tuntutan kerja seperti target produksi dan beban kerja yang besar dapat menyebabkan berkurangnya keterikatan karyawan jika tidak sebanding dengan tersedianya sumber daya kerja. Temuan penelitian menunjukkan bahwa Keseimbangan Hidup Kerja dan Keadilan Organisasi berfungsi sebagai faktor utama yang dapat secara signifikan meningkatkan keterikatan karyawan. Sementara itu, Kesehatan Mental tidak memiliki pengaruh signifikan, yang menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian ini, faktor struktural dan kebijakan organisasi lebih berperan dalam membentuk keterikatan karyawan dibandingkan faktor psikologis individu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan pada perusahaan manufaktur di kawasan industri Cikarang. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaannya serta memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi. Selain itu, Keadilan Organisasi juga terbukti memberikan pengaruh positif

dan signifikan terhadap keterikatan karyawan. Persepsi karyawan mengenai adanya perlakuan yang adil dalam organisasi, baik dalam hal pembagian beban kerja, sistem penilaian kinerja, maupun pemberian penghargaan, dapat meningkatkan rasa percaya dan rasa memiliki terhadap perusahaan, sehingga mendorong keterlibatan karyawan secara lebih optimal.

Di sisi lain, hasil penelitian menunjukkan bahwa Kesehatan Mental tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam konteks perusahaan manufaktur yang menjadi objek penelitian, kondisi kesehatan mental karyawan belum secara langsung menentukan tingkat keterikatan mereka terhadap organisasi. Temuan ini kemungkinan dipengaruhi oleh karakteristik lingkungan kerja manufaktur yang lebih berorientasi pada pencapaian target dan aktivitas operasional. Secara keseluruhan, variabel *Work Life Balance*, Kesehatan Mental, dan Keadilan Organisasi secara simultan mampu menjelaskan sebesar 70,6% variasi keterikatan karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, perusahaan manufaktur di kawasan industri Cikarang disarankan untuk memprioritaskan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja serta penerapan keadilan organisasi secara konsisten guna meningkatkan keterikatan karyawan secara berkelanjutan.

Saran

Perusahaan disarankan untuk memperkuat kebijakan *Work Life Balance* serta menerapkan keadilan dalam organisasi secara konsisten untuk meningkatkan keterlibatan karyawan, sekaligus terus menyediakan program dukungan kesehatan mental sebagai upaya pencegahan jangka panjang.

Penelitian berikutnya disarankan untuk memperluas objek serta jumlah responden, menerapkan teknik sampling yang lebih representatif, dan menambah variabel lain yang mungkin berdampak pada keterikatan karyawan agar hasil penelitian bisa lebih digeneralisasikan.

ANALISIS PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KESEHATAN MENTAL, DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTURING CIKARANG

DAFTAR REFERENSI

- Furadantin, N. R. (2018). Analisis data menggunakan aplikasi smartpls v. 3.2. 7 2018. *Jurnal manajemen*, 1(1), 1-18.
- Gopar, I. A., & Tanjung, A. (2024). Interaction between Work Discipline, Work Environment and Work Stress on Employee Performance: Continuous Organizational Development. *Jurnal Ekonomi*, 13(01), 1915-1922.
- Mulang, H. (2022). *Work Life Balance dan Organizational Justice terhadap Employee Engagement*. Golden Ratio of Human Resource Management.
- Pramana, I. G., & Putra, I. K. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Employee Engagement pada Karyawan di Sektor Industri. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 123–134.
- Prativi, Amelia Yuhana. 2020. “Pengaruh Organizational Justice Terhadap Employee Engagement Melalui Organizational Identification.” 10(1):128–45.
- Rasool, Samma Faiz, Tahira Almas, Farman Afzal, and Hana Mohelska. 2024. “Inclusion of JD-R Theory Perspective to Enhance Employee Engagement.” (March):1–17. doi: 10.1177/21582440231220207.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tanjung, A., Hermiyetti, H., & Paliyang, Z. (2022). Analisa Faktor Yang Mempengaruhi Minat Beli. *Jurnal Dimensi*, 11(2), 260-269.
- Yamin, S. (2023). *Olah data Statistik Smartpls 3 Smartpls 4 Amos & Stata (Mudah & Praktis) Edisi Iii*. Dewangga Energi Internasional Publishing