

# Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499  
Vol. 3  
21-23 Oktober 2025

## Pengaruh Perceived Organizational Support dan Work Life Balance terhadap Employee Engagement Dosen Perguruan Tinggi

M. Irfan Maulana Bima, Muhsin Wahid & Fadhil Hamzah

Universitas Muslim Indonesia, Makassar

Email: [maulanabima@umi.ac.id](mailto:maulanabima@umi.ac.id)

### Abstract

This study aims to determine the effects of perceived organizational support and work-life balance on the dimensions of employee engagement—vigor, dedication, and absorption—among university lecturers in Indonesia. Data were obtained by distributing questionnaires to 170 university lecturers in Java and Sulawesi. The results showed that perceived organizational support positively affected all three dimensions of employee engagement. However, work-life balance had a positive effect only on vigor, with no effect on dedication or absorption. Perceived organizational support can be utilized to improve employee engagement among university lecturers.

**Keywords** perceived organizational support, work life balance, employee engagement.

### 1. Pendahuluan

*Employee engagement* atau keterlibatan karyawan telah menjadi topik yang sangat relevan dalam dunia manajemen sumber daya manusia (MSDM) saat ini. Ditengah persaingan perguruan tinggi yang semakin kompetitif, perguruan tinggi dituntut untuk dapat memberikan pengalaman belajar yang berkualitas bagi peserta didik. Dosen sebagai SDM yang dimiliki oleh perguruan tinggi diharapkan dapat mengembangkan metode pengajaran yang inovatif, memperbarui materi ajar, dan mengadaptasi teknologi terbaru untuk mendukung proses belajar-mengajar. Disamping itu dosen juga memiliki kewajiban untuk meneliti dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan, serta melaksanakan pengabdian kepada masyarakat. Dosen atau SDM yang memiliki engagement cenderung akan cenderung lebih inovatif (Elamin et al., 2024), serta lebih produktif dan berusaha melakukan yang terbaik dalam pekerjaan mereka (Katsaros, 2024), dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu sangat penting bagi perguruan tinggi untuk menumbuhkan engagement pada diri setiap dosen.

Selain itu perguruan tinggi juga dihadapkan pada bagaimana mempertahankan talenta-talenta terbaik, agar perguruan tinggi dapat terus berkembang serta memenuhi standard kualifikasi akreditasi perguruan tinggi yang ada. SDM yang memiliki keterlibatan (*engaged*) cenderung lebih berkomitmen kepada organisasi, sedangkan yang keterlibatannya rendah (*disengaged*) dapat merugikan perusahaan dalam hal meningkatnya ketidakhadiran (Neuber et al., 2022) serta *turnover* yang lebih tinggi (Zhu et al., 2023).

# Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

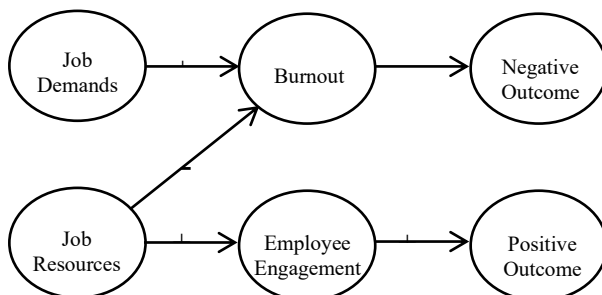
Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement* adalah *perceived organizational support (POS)*, atau dukungan organisasi yang dirasakan karyawan. **Perceived organizational support** merupakan persepsi karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya (Rhoades & Eisenberger, 2002). *Perceived organizational support* memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap *employee engagement* (Ahmed et al., 2015), apabila karyawan merasakan dukungan yang baik dari organisasi, maka karyawan akan merasa memiliki kewajiban dalam dirinya untuk membalas dengan kebaikan yang setimpal (Mufarrihah et al., 2020).

Selain itu *employee engagement* juga dapat dipengaruhi oleh *work life balance*. *Work life balance* adalah sejauh mana seseorang dapat dengan baik menjalankan perannya di tempat kerja dan di kehidupan pribadinya secara seimbang (Greenhaus & Allen, 2011). *Work life balance* adalah tentang seberapa baik seseorang dalam mengelola batasan antara pekerjaan dan keluarga (Clark, 2000). Terdapat pengaruh positif antara *work life balance* dan *employee engagement* (Björk-Fant et al., 2023), *work life balance* memiliki peran yang penting dalam meningkatkan *employee engagement* (Katili et al., 2021).

## 2. Tinjauan Literatur

Job Demands – Resource (JDR) model merupakan teori yang melandasi penelitian ini. Model ini banyak digunakan untuk memahami kaitan antara kondisi pekerjaan dengan tingkat ***employee engagement***. **Teori JDR** menjelaskan tentang bagaimana **tuntutan pekerjaan** (*job demands*) dan **sumber daya pekerjaan** (*job resources*) mempengaruhi ***burnout***, ***engagement***, dan **kinerja** karyawan (Bakker & Demerouti, 2014; Schaufeli, 2017).

Gambar 1. Job Demands - Resource (JDR) Model (Schaufeli, 2017)



Menurut teori Job Demands – Resource, *employee engagement* dapat dipengaruhi oleh *job resource* atau sumber daya pekerjaan yang dimiliki karyawan, seperti dukungan organisasi, dukungan rekan kerja, budaya organisasi yang positif, lingkungan kerja dan fasilitas yang mendukung, *feedback* yang membangun, dan lain-lain. *Employee engagement* merupakan kondisi di mana seorang karyawan merasa terhubung secara emosional dan kognitif dengan pekerjaannya, memiliki motivasi untuk berkontribusi pada organisasi, serta menunjukkan antusiasme, dedikasi, dan fokus dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Kahn (1990), *employee engagement* adalah kondisi ketika karyawan secara fisik, kognitif, dan emosional terlibat dalam aktivitas pekerjaannya. Menurut Schaufeli et al. (2002), *employee*

# Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

*engagement* adalah kondisi psikologis positif yang muncul pada diri karyawan, yang ditandai dengan, *vigor* (semangat tinggi), *dedication* (pengabdian & inspirasi), dan *absorption* (larut dalam pekerjaan).

*Perceived organizational support* atau dukungan organisasi dilihat sebagai salah satu sumber daya pekerjaan atau *job resource* yang dapat meningkatkan *employee engagement*. Sumber daya pekerjaan, seperti dukungan sosial dan pengakuan dari organisasi, dapat membantu mengurangi tekanan pekerjaan dan meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan (Schaufeli, 2017). *Perceived organizational support* sendiri merupakan persepsi karyawan tentang bagaimana organisasi menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya (Eisenberger et al., 1986). Karyawan yang merasakan adanya dukungan organisasi kepada dirinya cenderung akan *engaged* dengan pekerjaan dan organisasinya. (Caesens et al., 2016; Mori et al., 2024; Tian et al., 2023). Penelitian ini hendak menguji pengaruh *perceived organizational support* terhadap ketiga dimensi dari *employee engagement* yakni *vigor*, *dedication*, dan *absorption*, sehingga hipotesis yang diajukan seperti berikut:

H1a: *Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *vigor*.

H1b: *Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *dedication*.

H1c: *Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *absorption*.

*Work life balance* dapat mempengaruhi *employee engagement*. Beberapa penelitian menemukan bahwa dengan adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, karyawan akan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan di tempat kerja (Björk-Fant et al., 2023; Inggamara et al., 2022; Katili et al., 2021). Terdapat juga penelitian yang menemukan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh yang rendah terhadap *employee engagement* (Parkes & Langford, 2008)

Menurut Schaufeli (2017), *work life balance* dikategorikan sebagai *job demands*. Yakni tuntutan pada pekerjaan yang dapat membuat karyawan menjadi *burnout* dan tertekan. Berdasarkan model Job Resources – Demands, *job demands* tidak berpengaruh pada *employee engagement*. Aspek yang menyusun *work life balance* adalah tuntutan-tuntutan dari pekerjaan yang dapat mengganggu kehidupan pribadi karyawan, begitupun sebaliknya aspek kehidupan pribadi yang dapat mengganggu pekerjaan (Fisher et al., 2009). Misalnya seperti, lembur yang membuat waktu dengan keluarga berkurang, pekerjaan menyebabkan stres yang terbawa ke rumah, jadwal kerja padat menghalangi aktivitas sosial, ataupun dari sisi kehidupan pribadi seperti, tanggung jawab di rumah mengganggu konsentrasi di kantor, atau permasalahan rumah tangga menyebabkan performa kerja menurun. Baik itu tuntutan pekerjaan yang mengganggu kehidupan pribadi maupun sebaliknya, keduanya memiliki aspek bahwa pekerjaan telah menjadi beban bagi karyawan.

Berdasarkan penelitian-penelitian tentang hubungan *work life balance* dan *employee engagement*, dapat dikatakan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap *employee engagement*, dengan ketiga dimensinya, yakni *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan seperti berikut:

# Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



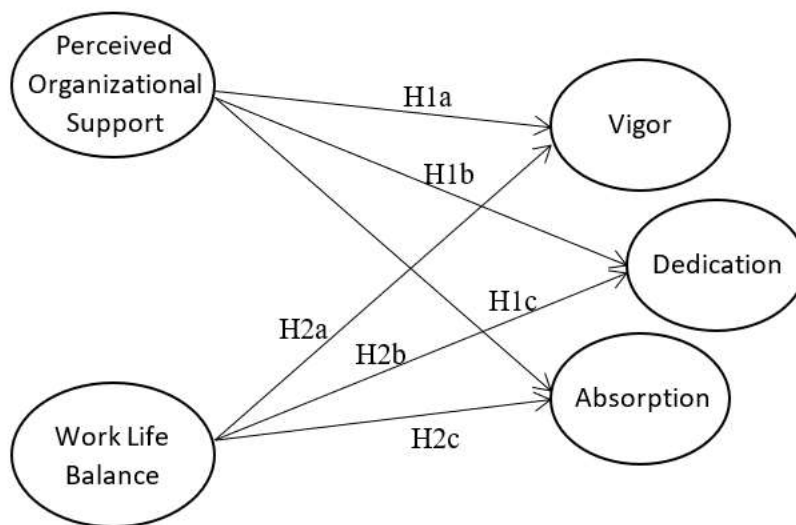
e-ISSN: 3026-4499  
Vol. 3  
21-23 Oktober 2025

H2a: Work life balance berpengaruh positif terhadap vigor.

H2b: Work life balance berpengaruh positif terhadap dedication.

H2c: Work life balance berpengaruh positif terhadap absorption.

Gambar 2. Model Penelitian



### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada kurang lebih 200 orang dosen yang berdomisili di sejumlah kota yang ada di Pulau Jawa dan Sulawesi, kemudian diperoleh sebanyak 170 orang responden yang bersedia mengisi kuesioner. Responden terdiri dari 43,42% laki-laki dan 56,47% perempuan, dengan usia rata-rata 38,5 tahun, dan masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 58 orang (34,11%), masa kerja 5-10 tahun sebanyak 62 orang (36,47%), masa kerja 10-15 tahun sebanyak 41 orang (24,11%), dan masa kerja lebih dari 15 tahun sebanyak 9 orang (5,29%).

Penelitian ini menggunakan skala Survey of Perceived Organizational Support (SPOS) yang dikembangkan oleh Eisenberger et al., (1986) untuk mengukur variabel *perceived organizational support*, skala the Work-Life Balance Scale (WLBS) yang dikembangkan oleh Fisher et al., (2009) untuk mengukur variabel *work life balance*, dan skala Utrecht Work Engagement Scale (UWES) yang dikembangkan oleh Schaufeli et al., (2002) untuk mengukur *employee engagement*.

Pengujian hipotesis menggunakan structural equation modelling - partial least square (SEM-PLS), untuk mengetahui pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Work Life Balance* terhadap ketiga dimensi dari *Employee Engagement* yakni *Vigor*, *Dedication*, dan *Absorption*.

### 4. Hasil dan Pembahasan

Hasil pengujian model pengukuran (*outer model*) untuk melihat validitas instrumen penelitian,

# Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

menunjukkan bahwa hampir semua item memiliki nilai *loadings* diatas 0,7 sehingga dinyatakan valid (Hair et al., 2017), namun terdapat juga yang lebih rendah dari 0,7 namun masih lebih besar dari 0,5, nilai *loadings* diatas 0,5 juga masih bisa ditoleransi, sehingga item tersebut dinyatakan valid (Hair et al., 2014).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

|       | POS   | WLB   | Vigor | Dedication | Absorption | Keterangan |
|-------|-------|-------|-------|------------|------------|------------|
| POS1  | 0.782 |       |       |            |            | Valid      |
| POS10 | 0.813 |       |       |            |            | Valid      |
| POS2  | 0.782 |       |       |            |            | Valid      |
| POS3  | 0.816 |       |       |            |            | Valid      |
| POS4  | 0.798 |       |       |            |            | Valid      |
| POS5  | 0.820 |       |       |            |            | Valid      |
| POS6  | 0.841 |       |       |            |            | Valid      |
| POS7  | 0.735 |       |       |            |            | Valid      |
| POS8  | 0.511 |       |       |            |            | Valid      |
| POS9  | 0.827 |       |       |            |            | Valid      |
| WIPL1 |       | 0.504 |       |            |            | Valid      |
| WIPL2 |       | 0.628 |       |            |            | Valid      |
| WIPL3 |       | 0.513 |       |            |            | Valid      |
| WIPL4 |       | 0.650 |       |            |            | Valid      |
| WIPL5 |       | 0.564 |       |            |            | Valid      |
| PLIW1 |       | 0.644 |       |            |            | Valid      |
| PLIW2 |       | 0.644 |       |            |            | Valid      |
| PLIW3 |       | 0.803 |       |            |            | Valid      |
| PLIW4 |       | 0.827 |       |            |            | Valid      |
| PLIW5 |       | 0.690 |       |            |            | Valid      |
| PLIW6 |       | 0.783 |       |            |            | Valid      |
| V1    |       |       | 0.932 |            |            | Valid      |
| V2    |       |       | 0.873 |            |            | Valid      |
| V3    |       |       | 0.841 |            |            | Valid      |
| D1    |       |       |       | 0.876      |            | Valid      |
| D2    |       |       |       | 0.854      |            | Valid      |
| D3    |       |       |       | 0.760      |            | Valid      |
| A1    |       |       |       |            | 0.854      | Valid      |
| A2    |       |       |       |            | 0.850      | Valid      |
| A3    |       |       |       |            | 0.771      | Valid      |

Untuk pengujian validitas, juga dapat dilihat dari nilai AVE, terlihat bahwa hampir semua variabel memiliki nilai AVE diatas 0,5, namun pada variabel work life balance kurang dari 0,5 tetapi masih lebih besar dari 0,4, hal ini masih dapat diterima jika nilai composite reliability

# Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499  
Vol. 3  
21-23 Oktober 2025

lebih tinggi dari 0,6 (Hair et al., 2017), sehingga semua variabel dinyatakan valid.

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dan nilai composite reliability semua variabel diatas 0,7, sehingga semua variabel dinyatakan reliabel (George & Mallery, 2010; Hair et al., 2017).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas

|            | Cronbach's alpha | Composite reliability | Average variance extracted (AVE) |
|------------|------------------|-----------------------|----------------------------------|
| POS        | 0.927            | 0.944                 | 0.605                            |
| WLB        | 0.879            | 0.898                 | 0.445                            |
| Absorption | 0.777            | 0.824                 | 0.682                            |
| Dedication | 0.781            | 0.826                 | 0.691                            |
| Vigor      | 0.860            | 0.915                 | 0.780                            |

Hasil pengujian validitas diskriminan untuk menguji tidak adanya korelasi antar alat ukur yang digunakan, dapat dilihat pada Tabel 3 yang menunjukkan bahwa nilai HTMT setiap alat ukur variabel memiliki nilai kurang dari 1. Berdasarkan pendapat Henseler et al., (2015), bahwa jika nilai HTMT kurang dari 1, maka pengujian validitas dapat diterima.

Tabel 3. Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)

|            | POS   | WLB   | Vigor | Dedication | Absorption |
|------------|-------|-------|-------|------------|------------|
| POS        |       |       |       |            |            |
| WLB        | 0.368 |       |       |            |            |
| Vigor      | 0.538 | 0.385 |       |            |            |
| Dedication | 0.562 | 0.234 | 0.985 |            |            |
| Absorption | 0.377 | 0.254 | 0.814 | 0.817      |            |

Hasil pengujian inner model untuk menguji hipotesis, menunjukkan hanya sebagian hipotesis yang terbukti, dengan nilai t statistik lebih tinggi dari 1,96 sebagai titik kritis dan nilai p dibawah 0,05. Terdapat beberapa hipotesis yang tidak terbukti, dengan nilai t statistik lebih rendah dari 1,96 dan nilai p diatas 0,05 (Hair et al., 2017), untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

|                   | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics ( O/STDEV ) | P values |
|-------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| POS -> Vigor      | 0.465               | 0.462           | 0.059                      | 7.820                    | 0.000    |
| POS -> Dedication | 0.500               | 0.500           | 0.054                      | 9.241                    | 0.000    |
| POS -> Absorption | 0.334               | 0.336           | 0.078                      | 4.283                    | 0.000    |

# Seminar Nasional FMI 2025 Batam

## Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

|                   |       |       |       |       |       |
|-------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| WLB -> Vigor      | 0.256 | 0.269 | 0.069 | 3.708 | 0.000 |
| WLB -> Dedication | 0.092 | 0.109 | 0.075 | 1.220 | 0.111 |
| WLB -> Absorption | 0.097 | 0.122 | 0.108 | 0.898 | 0.185 |

*Perceived organizational support* terbukti berpengaruh terhadap *vigor* atau semangat, dengan nilai *t* statistik sebesar 7,820 yang lebih besar dari 1,96 dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. *Perceived organizational support* memiliki pengaruh sebesar 0,465 terhadap *vigor*, yang artinya jika *perceived organizational support* naik sebesar 1 satuan, maka *vigor* akan meningkat sebesar 0,465. *Perceived organizational support* juga terbukti berpengaruh terhadap *dedication*, dengan nilai *t* statistik sebesar 9,241 yang lebih besar dari 1,96 dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. *Perceived organizational support* memiliki pengaruh sebesar 0,500 terhadap *dedication*, yang artinya jika *perceived organizational support* naik sebesar 1 satuan, maka *dedication* akan meningkat sebesar 0,500. Selanjutnya *perceived organizational support* juga terbukti berpengaruh terhadap *absorption*, dengan nilai *t* statistik 4,283 yang lebih besar dari 1,96 dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. *Perceived organizational support* memiliki pengaruh sebesar 0,334 terhadap *absorption*, yang artinya jika *perceived organizational support* naik sebesar 1 satuan, maka *absorption* akan meningkat sebesar 0,334. Berdasarkan hasil diatas disimpulkan bahwa hipotesis 1a, hipotesis 1b, dan hipotesis 1c diterima.

*Work life balance* terbukti berpengaruh terhadap *vigor* atau semangat, dengan nilai *t* statistik 3,708 yang lebih besar dari 1,96 dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. *Work life balance* memiliki pengaruh sebesar 0,256 terhadap *vigor*, yang artinya jika *perceived organizational support* naik sebesar 1 satuan, maka *vigor* akan meningkat sebesar 0,256. *Work life balance* tidak berpengaruh terhadap *dedication*, dengan nilai *t* statistik 1,220 yang lebih kecil dari 1,96 dan nilai signifikansi 0,111 yang lebih besar dari 0,05. *Work life balance* tidak berpengaruh terhadap *absorption*, dengan nilai *t* statistik 0,898 yang lebih kecil dari 1,96 dan nilai signifikansi 0,185 yang lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil diatas disimpulkan bahwa hipotesis 2a diterima, sedangkan hipotesis 2b, dan hipotesis 2c ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa *perceived organizational support* dapat mempengaruhi ketiga dimensi dari *employee engagement* yakni *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Dengan pengaruh paling besar terhadap *dedication*, kemudian pada *vigor*. Hasil ini sejalan dengan teori Job Resources – Demands yang mengelompokkan *perceived organizational support* sebagai *job resource*, yang dapat berpengaruh pada *employee engagement*. Dengan meningkatkan *job resource* seperti dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dapat memiliki dua manfaat sekaligus yakni meningkatkan *engagement*, serta mencegah stres kerja atau *burnout* (Schaufeli, 2017).

Beberapa penelitian yang telah dilakukan juga sejalan dengan hasil tersebut, yakni *perceived organizational support* dapat mempengaruhi *employee engagement*. Sebagaimana penelitian yang dilakukan Caesens et al., (2016); Mori et al., (2024); Mufarrihah et al., (2020); dan Tian et al., (2023) pada berbagai konteks serta jumlah sampel yang lebih besar, membuktikan bahwa *perceived organizational support* memiliki kontribusi positif terhadap *employee engagement*.

# Seminar Nasional FMI 2025 Batam

## Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Dukungan organisasi sangat diperlukan oleh seorang dosen untuk menjalankan tugas-tugasnya, misalnya dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi seperti melakukan penelitian, pengabdian kepada masyarakat, menghasilkan karya, serta merancang model pembelajaran yang efektif, tentu membutuhkan banyak sumber daya, tanpa dukungan yang memadai seorang dosen sulit untuk menjalankan tugas-tugasnya. Dengan adanya dukungan yang mereka rasakan dari organisasi, hal tersebut akan memunculkan *engagement* karyawan, terutama dedikasi karyawan pada pekerjaan dan organisasi, kemudian pada *vigor* atau semangat kerja karyawan.

Perguruan tinggi dapat memberikan dukungan kepada dosen dengan cara menghargai kontribusi dosen, mengharagai value dan prinsip yang dimiliki, memperhatikan kepuasan dosen, peduli dengan kesejahteraan mereka, mendengarkan keluhan-keluhan serta pendapat mereka, dan membantu dosen dalam menghadapi masalah, baik itu masalah pekerjaan maupun masalah pribadi. Dengan begitu karyawan akan merasa bertanggung jawab untuk membalas dukungan dari organisasi dengan cara bekerja dengan semangat, berdedikasi, serta memberikan perhatian penuh pada pekerjaan dan organisasinya.

*Work life balance* hanya berpengaruh pada salah satu dimensi dari *employee engagement* saja, yakni *vigor* atau semangat, sedangkan pada kedua dimensi lainnya tidak terdapat pengaruh, yakni terhadap *dedication* dan *absorption*. Sebagaimana yang ditemukan oleh Parkes & Langford (2008) pada penelitiannya, bahwa *work life balance* memiliki pengaruh yang rendah terhadap *employee engagement*. *Work life balance* dapat dikategorikan sebagai *job demands*, sebagaimana yang dikemukakan oleh Schaufeli (2017) bahwa *work-family conflict* merupakan salah satu contoh dari *job demands*. *Work life balance* yang seimbang dapat berarti tuntutan pekerjaan menjadi menurun, dengan turunnya *job demands* maka akan menurunkan *stres kerja*, namun tidak dapat meningkatkan *engagement* karyawan (Schaufeli, 2017). Sehingga, jika berdasarkan teori Job Resources – Demands, *work life balance* tidak dapat meningkatkan *employee engagement*, terutama untuk ketiga dimensi *employee engagement* sekaligus. Sejalan dengan temuan pada penelitian ini bahwa *work life balance* yang baik dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, namun belum mampu untuk memunculkan dedikasi serta membuat karyawan memberikan perhatian penuh pada pekerjaannya (*absorption*).

Di sisi lain *work life balance* merupakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Kehidupan pribadi yang seimbang dengan pekerjaan dapat membuat dosen menjadi lebih bersemangat untuk bekerja, namun tidak ada kaitannya dengan menumbuhkan dedikasi pada dosen, serta tidak dapat membuat dosen memberikan perhatian penuh pada pekerjaan. Dikarenakan hal tersebut merupakan hal yang kontradiktif atau tidak sejalan, di mana *work life balance* adalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sedangkan dedikasi yang merupakan bentuk pengabdian dosen pada pekerjaannya, dan *absorption* yakni perhatian penuh yang diberikan dosen pada pekerjaannya, dapat dikatakan sebagai ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Kedua hal ini lebih condong kepada pekerjaan dibandingkan pada kehidupan pribadi. *Dedication* dan *absorption* kemungkinan dapat mengganggu keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan

# Seminar Nasional FMI 2025 Batam

## Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

oleh Björk-Fant et al. (2023) dan Inggamara et al. (2022) menemukan bahwa *work life balance* dapat mempengaruhi *employee engagement*, sedangkan pada penelitian ini *work life balance* tidak dapat mempengaruhi dimensi *dedication* dan *absorption* dari *employee engagement*.

Saran untuk penelitian selanjutnya agar mengeksplorasi kemungkinan adanya pengaruh tidak langsung antara *work life balance* dengan ketiga dimensi dari *employee engagement* yakni *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Selain itu penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih lanjut untuk memastikan peran *work life balance* sebagai salah satu *job demands* dalam model Job Resources – Demands sebagaimana yang dikemukakan oleh Schaufeli (2017), dengan mengkaji hubungannya terhadap *burnout* atau stres kerja.

### 5. Kesimpulan

Penelitian ini memberikan kontribusi dalam hal pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dosen di perguruan tinggi. Perguruan tinggi dapat meningkatkan *engagement* dosen melalui *perceived organizational support*, yakni dukungan yang dirasakan dosen dari organisasinya. Dengan meningkatnya *engagement* pada dosen, hal tersebut akan berdampak pada peningkatan produktivitas atau kinerja dosen, dalam hal ini melaksanakan tugas tridharma perguruan tinggi dengan baik. Selain itu perguruan tinggi dapat meningkatkan semangat kerja dosen (*vigor*), dengan cara memperhatikan *work life balance* atau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dosen. *Work life balance* tidak memiliki pengaruh terhadap *dedication* dan *absorption*, sehingga perguruan tinggi tidak dapat meningkatkan *employee engagement* secara optimal meskipun telah memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dosen.

### Referensi

- Ahmed, I., Nawaz, M. M., Ali, G., & Islam, T. (2015). Perceived organizational support and its outcomes: A meta-analysis of latest available literature. *Management Research Review*, 38(6), 627–639. <https://doi.org/10.1108/MRR-09-2013-0220>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job demands-resources theory. In *Work and wellbeing*, Vol. III (pp. 37–64). Wiley Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Björk-Fant, J. M., Bolander, P., & Forsman, A. K. (2023). Work-life balance and work engagement across the European workforce: A comparative analysis of welfare states. *European Journal of Public Health*, 33(3), 430–434. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckad046>
- Caesens, G., Stinglhamber, F., & Ohana, M. (2016). Perceived organizational support and well-being: A weekly study. *Journal of Managerial Psychology*, 31(7), 1214–1230. <https://doi.org/10.1108/JMP-01-2016-0002>
- 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>

# Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>

Elamin, A. M., Aldabbas, H., Ahmed, A. Z. E., & Abdullah, A. N. (2024). Employee Engagement and Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Knowledge-Sharing Behavior in the United Arab Emirates (UAE) Service Context. *Administrative Sciences*, 14(9), Article 9. <https://doi.org/10.3390/admsci14090232>

Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & G. Kuppelwieser, V. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>

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>

George, D., & Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 Update*. Allyn & Bacon.

Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. In *Handbook of occupational health psychology, 2nd ed* (pp. 165–183). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-000>

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (Second edition). SAGE.

Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>

Inggamara, A., Pierewan, A. C., & Ayriza, Y. (2022). Work–life balance and social support: The influence on work engagement in the Sixth European Working Conditions Survey. *Journal of Employment Counseling*, 59(1), 17–26. <https://doi.org/10.1002/joec.12175>

Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*.

Katili, P. B., Wibowo, W., & Akbar, M. (2021). The Effects of Leaderships Styles, Work-Life Balance, and Employee Engagement on Employee Performance. *Quantitative Economics and Management Studies*, 2(3), 199–205. <https://doi.org/10.35877/454RI.qems319>

Katsaros, K. K. (2024). Remote employee work performance in the meta COVID-19 era: Evidence from Greece. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 74(1), 340–357. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-09-2023-0492>

Mori, K., Adi, N. P., Odagami, K., & Nagata, T. (2024). Bridging perceived organizational support with learning motivation and work engagement: The mediating role of focus on

# Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

opportunity. *Journal of Occupational Health*, 66(1), uiae024.  
<https://doi.org/10.1093/joccuh/uiae024>

Mufarrikhah, J. L., Yuniardi, M. S., & Syakarofath, N. A. (2020). Peran Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement Karyawan. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 6(2), Article 2. <https://doi.org/10.22146/gamajop.56396>

Neuber, L., Englitz, C., Schulte, N., Forthmann, B., & Holling, H. (2022). How work engagement relates to performance and absenteeism: A meta-analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(2), 292–315.  
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1953989>

Parkes, L. P., & Langford, P. H. (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. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 267–284.  
<https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.267>

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>

Schaufeli, W. B. (2017). Applying the Job Demands-Resources model: A ‘how to’ guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120–132. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 3(1), 71–92.  
<https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>

Tian, L., Wu, A., Li, W., Huang, X., Ren, N., Feng, X., & Zhang, Y. (2023). Relationships Between Perceived Organizational Support, Psychological Capital and Work Engagement Among Chinese Infection Control Nurses. *Risk Management and Healthcare Policy*, 16, 551–562. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S395918>

Zhu, L.-L., Wang, H.-J., Xu, Y.-F., Ma, S.-T., & Luo, Y.-Y. (2023). The effect of work engagement and perceived organizational support on turnover intention among nurses: A meta-analysis based on the Price–Mueller model. *Journal of Nursing Management*, 2023. <https://doi.org/10.1155/2023/3356620>

## Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)