



Pengaruh *Worklife Balance* dan Budaya Organisasi terhadap *Work Engagement* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Personel Satuan Reserse Kriminal Polres Sinjujung

Andri. A¹, Almasdi²

¹⁻² Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi, Indonesia

Email: andriahmad2511@gmail.com

*penulis korespondensi: andriahmad2511@gmail.com

Abstract. *This study is motivated by the importance of human resource management within police institutions, particularly in enhancing personnel work engagement through work-life balance and organizational culture. Personnel in the Criminal Investigation Unit of the Sijunjung Police face various challenges, such as heavy workloads, job stress, limited time with family, and an organizational culture that remains hierarchical. These conditions have the potential to affect personnel's job satisfaction and work engagement in performing their duties. This study aims to analyze the influence of Work-Life Balance and Organizational Culture on Work Engagement, with Job Satisfaction as a mediating variable, among personnel of the Criminal Investigation Unit of the Sijunjung Police Department. The background of this study stems from the importance of work engagement within a police environment characterized by high task loads and complex professional pressures. The research method employed a quantitative approach using a census technique on 36 respondents, and data analysis was conducted using Partial Least Squares (PLS) via SmartPLS 3.0 software. The results of the study indicate that work-life balance has a significant effect on job satisfaction, albeit with a negative relationship, while organizational culture does not have a significant effect on either job satisfaction or work engagement. Furthermore, job satisfaction does not have a significant effect on work engagement and does not mediate the relationship between the main variables. In conclusion, increasing employee work engagement requires a more comprehensive approach through the strengthening of motivational factors, psychological support, and participatory leadership so that optimal well-being and performance can be achieved.*

Keywords: *Work-Life Balance, Organizational Culture, Job Satisfaction, Work Engagement*

Abstrak. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam institusi kepolisian, khususnya dalam meningkatkan keterikatan kerja (work engagement) personel melalui keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) dan budaya organisasi. Personel Satuan Reserse Kriminal Polres Sijunjung menghadapi berbagai tantangan seperti beban kerja tinggi, tekanan pekerjaan, keterbatasan waktu bersama keluarga, serta budaya organisasi yang masih bersifat hierarkis. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kepuasan kerja dan keterikatan kerja personel dalam menjalankan tugasnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work-Life Balance dan Budaya Organisasi terhadap Work Engagement dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada personel Satuan Reserse Kriminal Polres Sijunjung. Latar belakang penelitian ini berangkat dari pentingnya keterlibatan kerja di lingkungan kepolisian yang memiliki beban tugas tinggi dan tekanan profesional yang kompleks. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sensus terhadap 36 responden dan analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Square (PLS) melalui software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja namun dengan arah hubungan negatif, sedangkan Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja maupun Work Engagement. Selain itu, Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Work Engagement dan tidak memediasi hubungan antara variabel-variabel utama. Kesimpulannya, peningkatan keterikatan kerja personel memerlukan pendekatan yang lebih komprehensif melalui penguatan faktor motivasional, dukungan psikologis, dan kepemimpinan partisipatif agar kesejahteraan dan kinerja optimal dapat tercapai.

Kata Kunci: Work-Life Balance, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Work Engagement

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam suatu organisasi yang menentukan keberhasilan dan daya saing institusi. SDM yang berkualitas tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga mampu menyesuaikan diri dengan dinamika organisasi serta tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks (Suryanto, 2021). Dalam konteks organisasi publik seperti Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri), SDM memiliki peran krusial dalam menjaga keamanan, ketertiban, serta memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja institusi kepolisian (Wahyudi, 2020).

Sebagai institusi yang bertugas menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, Polri memiliki berbagai fungsi strategis yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Salah satu fungsi utama Polri adalah melakukan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat serta penegakan hukum yang berkeadilan. Dalam menjalankan tugasnya, Polri terbagi dalam berbagai bidang, termasuk bidang Hubungan Masyarakat (Humas) yang memiliki peran penting dalam membangun citra positif serta meningkatkan kepercayaan publik terhadap institusi kepolisian

Di lingkungan Polri, khususnya di bidang Humas Polda Sumatera Barat, anggota bintara memiliki tanggung jawab dalam membangun komunikasi strategis dengan masyarakat serta menjaga citra institusi. Beban kerja yang tinggi, tuntutan profesionalisme, serta tekanan dari berbagai pihak menuntut adanya manajemen SDM yang baik agar kinerja optimal dapat tercapai. Dengan meningkatnya kompleksitas tugas dan tanggung jawab, kesejahteraan dan keterlibatan anggota dalam pekerjaan menjadi aspek penting yang harus diperhatikan.

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi atau yang dikenal dengan istilah work-life balance menjadi isu yang semakin penting dalam dunia kerja (Sutanto, 2020). Work-life balance merujuk pada kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis tanpa mengalami tekanan yang berlebihan (Hakim et al., 2019). Ketidakseimbangan dalam aspek ini dapat menyebabkan stres kerja yang berujung pada penurunan kinerja dan produktivitas individu dalam organisasi (Priyono, 2021).

Selain faktor work-life balance, budaya organisasi juga memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan keterlibatan kerja (work engagement) karyawan. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, serta praktik yang diterapkan dalam suatu organisasi yang dapat memengaruhi motivasi serta komitmen individu terhadap pekerjaannya (Wijayanto, 2018). Budaya organisasi yang positif akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif, sehingga meningkatkan loyalitas serta keterlibatan emosional karyawan dalam menjalankan tugas mereka (Hidayat, 2022).

Work engagement merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan adanya dedikasi, semangat, dan keterlibatan penuh individu dalam pekerjaan mereka (Putri, 2021). Konsep ini sangat penting terutama dalam institusi kepolisian, di mana Personel Satuan Reserse Kriminal Polres Sinjung memiliki tanggung jawab yang kompleks dalam menjaga citra institusi serta menjalin komunikasi yang efektif dengan masyarakat. Dengan tingkat ekspektasi yang tinggi dari publik, diperlukan keterlibatan kerja yang optimal untuk memastikan pelayanan yang profesional dan berkualitas (Santoso, 2020).

Namun, dalam realitasnya, banyak tantangan yang dapat menghambat tingkat work engagement, salah satunya adalah tingkat kepuasan kerja yang rendah. Kepuasan kerja (job satisfaction) menjadi faktor penting yang dapat memediasi pengaruh work-life balance dan budaya organisasi terhadap work engagement (Sari, 2019). Kepuasan kerja berkaitan erat dengan berbagai aspek, seperti kesejahteraan finansial, lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, serta kebijakan organisasi (Nugroho, 2020). Jika kepuasan kerja rendah, maka tingkat keterlibatan kerja pun cenderung mengalami penurunan yang signifikan (Rizky, 2021).

Beberapa penelitian sebelumnya telah membahas topik work-life balance, budaya organisasi terhadap work engagement dengan mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Misalnya penelitian yang dilakukan oleh (Wijaya & Dewayani Soeharto, 2021) dengan judul Kontribusi Work Life Balance Terhadap work Engagement Karyawan memperoleh hasil bahwa ada pengaruh positif work life balance terhadap work engagement dengan nilai korelasi Pearson 0,646 ($p < 0,01$).

Juga Penelitian oleh (Putra & Andriani, 2023) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan work-life balance terhadap word engagement karyawan memperoleh hasil Budaya Organisasi pengaruh positif dan signifikan terhadap

Work Engagement. Work-Life Balance pengaruh positif dan signifikan terhadap Work Engagement. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Wijaya & Edwina, 2021) dengan judul pengaruh work life balance dan kepuasan kerja terhadap work engagement karyawan memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif work life balance dan kepuasan kerja terhadap work engagement dengan nilai F sebesar 42,854 ($p < 0,01$). Sumbangan efektif work life balance dan kepuasan kerja dalam memprediksi work engagement karyawan sebesar 45,1% dan sisanya 54,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Meskipun ada penelitian sebelumnya yang menghubungkan worklife balance, budaya organisasi terhadap work engagemen serta peran kepuasan kerja sebagai variabel mediaso. Namun di lingkungan Polda Sumatera Barat, khususnya di bidang Humas, anggota bintara menghadapi berbagai tekanan pekerjaan, mulai dari beban kerja yang tinggi, tuntutan profesionalisme dalam berkomunikasi dengan masyarakat, hingga kebijakan internal yang memengaruhi kesejahteraan mereka. Jika keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi tidak terjaga serta budaya organisasi tidak mendukung, maka kepuasan kerja mereka dapat berkurang yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap keterlibatan kerja (Susanto, 2022).

Berdasarkan hasil pengamatan sementara, terdapat beberapa persoalan yang menjadi fokus dalam upaya mencapai work engagement pada personel Satuan Reserse Kriminal Polres Sijunjung. Pertama, permasalahan dalam work-life balance muncul akibat beban kerja yang tinggi, di mana anggota sering bekerja di luar jam kerja resmi untuk menangani situasi darurat atau kegiatan mendadak. Kondisi ini menyebabkan minimnya waktu bersama keluarga, terutama bagi anggota yang sudah berkeluarga, sehingga berpotensi menimbulkan ketidakharmonisan rumah tangga. Selain itu, sulitnya mengambil cuti juga menjadi kendala karena tuntutan pekerjaan yang tinggi dan kebutuhan akan respons cepat. Kedua, permasalahan dalam budaya organisasi tampak pada struktur hierarki yang kaku, yang membuat anggota di level bawah kesulitan menyampaikan pendapat atau gagasan baru.

Kurangnya komunikasi dua arah juga menyebabkan keputusan lebih bersifat top-down tanpa ruang bagi anggota untuk berpartisipasi aktif. Ketiga, permasalahan dalam kepuasan kerja terkait dengan minimnya kesempatan pengembangan karier, karena tidak semua anggota memperoleh akses yang sama terhadap pelatihan atau pendidikan

lanjutan. Keempat, permasalahan dalam work engagement sendiri terlihat dari tingginya tingkat turnover, di mana beberapa anggota memilih mutasi ke unit lain yang dianggap lebih nyaman. Kondisi ini berdampak langsung pada menurunnya kualitas pelayanan publik, mengingat bidang Humas memiliki peran penting dalam membangun kepercayaan masyarakat terhadap institusi kepolisian.

Dari penjelasan latar belakang masalah di atas, maka pada penulisan ini judul penelitian yang diangkat adalah “Pengaruh *Worklife Balance* Dan Budaya Organisasi Terhadap *Work Engagement* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Personel Satuan Reserse Kriminal Polres Sinjunjung”.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh work life balance dan budaya organisasi terhadap work engagement dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Personel Satuan Reserse Kriminal Polres Sijunjung. Penelitian dilakukan di Satuan Reserse Kriminal Polres Sijunjung selama kurang lebih delapan bulan, mulai Januari 2025 hingga Agustus 2025, yang meliputi tahap observasi awal, penyusunan proposal, penyebaran kuesioner, pengumpulan data, pengolahan data, hingga penyusunan laporan penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Personel Satuan Reserse Kriminal Polres Sijunjung yang berjumlah 36 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai responden penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian, yaitu work life balance, budaya organisasi, work engagement, dan kepuasan kerja. Pengukuran dilakukan menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban mulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Selain itu, penelitian juga menggunakan studi pustaka untuk mendukung landasan teori dan referensi penelitian. Teknik analisis data yang digunakan analisis inferensial. Analisis inferensial dilakukan menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software SmartPLS versi 3.0 untuk menguji validitas, reliabilitas, hubungan antar variabel, serta pengujian hipotesis penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Model Struktur (Inner Model)

R-Square

Untuk menilai pengaruh variabel laten independent tertentu terhadap variabel laten dependent apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Pada penelitian ini hasil pengujian R square dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0.242	0.196
Work Engagement (Y)	0.15	0.07

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Nilai R-Square Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,242 (R-Square Adjusted 0,196) menunjukkan bahwa model menjelaskan 24,2% variasi kepuasan kerja, sedangkan 75,8% dipengaruhi faktor lain di luar model. Untuk Work Engagement (Y), R-Square tercatat 0,150 (Adjusted 0,070), sehingga hanya 15% variasi yang terjelaskan dan 85% sisanya ditentukan variabel lain. Mengacu pada kriteria Chin dalam Ghozali & Latan (2015)—0,67 (kuat), 0,33 (moderat), 0,19 (lemah)—ketepatan prediksi model terhadap Work Engagement tergolong lemah, sedangkan terhadap Kepuasan Kerja berada pada rentang lemah menuju moderat. Temuan ini mengindikasikan perlunya perluasan model (misalnya memasukkan sumber daya pekerjaan, dukungan organisasi, atau faktor kontekstual lainnya) agar daya jelaskan meningkat.

Q-Square

Q-square digunakan untuk menilai relevansi prediktif model. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang baik, sedangkan $Q^2 < 0$ mengindikasikan kurangnya kekuatan prediksi dari model tersebut. Tabel berikut akan menggambarkan Q square dari penelitian ini.

Tabel 2. Nilai Q-Square

	SSO	SSE	Q ² (=1- SSE/SSO)
Work Life Balance (X1)	252	252	
Budaya Organisasi (X2)	396	396	
Work Engagement (Y)	216	202.131	0.064
Kepuasan Kerja (Z)	252	226.44	0.101
	SSO	SSE	Q ² (=1- SSE/SSO)
Work Life Balance (X1)	252	252	

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Nilai Q² Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,101 dan Work Engagement (Y) sebesar 0,064 (hasil *blindfolding*) sama-sama positif, sehingga model memiliki *predictive relevance* meskipun terbatas. Mengacu pada kriteria Chin (1998, dalam Ghazali & Latan, 2015) 0,02 (kecil), 0,15 (sedang), 0,35 (besar) Q² untuk Z termasuk kategori kecil mendekati sedang, sedangkan Q² untuk Y berada pada kategori kecil. Dengan demikian, kemampuan prediktif model terhadap kedua variabel laten ada namun relatif rendah; secara praktis, temuan ini menyarankan pengayaan model (misalnya menambahkan sumber daya pekerjaan/dukungan organisasi, beban kerja, otonomi, keadilan, dan gaya kepemimpinan), penyempurnaan indikator, serta peningkatan kualitas data (ukuran sampel, reliabilitas) untuk memperkuat daya prediksi.

Model Structural Assessment (MSA)

Uji hipotesis merupakan analisis kausalitas yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Analisis kausalitas dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Variabel eksogen dinyatakan berpengaruh jika nilai t statistik > t table (1,96) dan signifikan jika nilai P-value < alpha (0.05). Hasil uji hipotesis dipaparkan pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Hasil Path Coefficient Model Jalur Direct Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi (X2) -> Work Engagement (Y)	0.29	0.325	0.214	1.352	0.177
x1*z -> Work Engagement (Y)	0.15	0.156	0.162	0.928	0.354

Budaya Organisasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.045	0.047	0.196	0.23	0.818
x2*z -> Work Engagement (Y)	-0.122	-0.089	0.224	0.545	0.586
Kepuasan Kerja (Z) -> Work Engagement (Y)	-0.251	-0.248	0.2	1.254	0.21
Work Life Balance (X1) -> Work Engagement (Y)	-0.279	-0.276	0.248	1.124	0.262
Work Life Balance (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	-0.485	-0.519	0.133	3.647	0

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Pengaruh Work–Life Balance terhadap Work Engagement

Hasil analisis menunjukkan bahwa *work–life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* ($\beta = -0,279$; $t = 1,124$; $p = 0,262$). Hal ini berarti keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi belum mampu meningkatkan tingkat keterikatan kerja personel. Arah hubungan negatif mengindikasikan bahwa peningkatan *work–life balance* justru diikuti oleh penurunan tingkat keterikatan kerja, meskipun hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik. Temuan ini menandakan bahwa faktor lain di luar *work–life balance* kemungkinan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap *work engagement*.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Work Engagement

Budaya organisasi juga tidak berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* ($\beta = 0,290$; $t = 1,352$; $p = 0,177$). Arah koefisien yang positif menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik seharusnya mendorong keterikatan kerja, namun pengaruhnya belum cukup kuat secara statistik. Kondisi ini mengisyaratkan bahwa penerapan nilai, norma, dan praktik organisasi di lingkungan satuan belum sepenuhnya membentuk rasa keterikatan emosional dan perilaku positif dalam pekerjaan.

Pengaruh Work–Life Balance terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh signifikan *work–life balance* terhadap kepuasan kerja ($\beta = -0,485$; $t = 3,647$; $p < 0,001$). Namun, arah hubungan yang negatif menunjukkan bahwa peningkatan keseimbangan kerja–kehidupan justru menurunkan kepuasan kerja. Temuan ini bersifat kontraintuitif dan dapat

diinterpretasikan bahwa beban serta tanggung jawab pekerjaan yang tinggi membuat personel sulit merasakan keseimbangan peran, sehingga ketika *work-life balance* meningkat secara nominal, persepsi kepuasan kerja justru menurun karena adanya tekanan beban moral dan emosional.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($\beta = 0,045$; $t = 0,230$; $p = 0,818$). Arah hubungan positif menunjukkan kecenderungan bahwa budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, tetapi pengaruhnya belum terlihat secara nyata. Hal ini menandakan bahwa nilai-nilai organisasi yang ada belum sepenuhnya mampu menciptakan kepuasan kerja di kalangan personel.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Work Engagement*

Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* ($\beta = -0,251$; $t = 1,254$; $p = 0,210$). Arah koefisien negatif mengindikasikan bahwa peningkatan kepuasan kerja justru diikuti oleh penurunan keterikatan kerja, walaupun hubungan ini tidak signifikan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepuasan terhadap aspek-aspek pekerjaan belum tentu mendorong keterikatan emosional dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan itu sendiri.

Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Hubungan *Work-Life Balance* terhadap *Work Engagement*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara *work-life balance* dan *work engagement* ($\beta_{ind} = 0,150$; $t = 0,928$; $p = 0,354$). Meskipun arah hubungan positif, pengaruhnya tidak signifikan. Dengan demikian, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak berkontribusi secara tidak langsung terhadap peningkatan keterikatan kerja melalui kepuasan kerja.

Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Hubungan Budaya Organisasi terhadap *Work Engagement*

Kepuasan kerja juga tidak memediasi hubungan antara budaya organisasi dan *work engagement* ($\beta_{ind} = -0,122$; $t = 0,789$; $p = 0,431$). Arah koefisien negatif menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi melalui kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja tidak berjalan efektif. Hasil ini mengindikasikan bahwa penguatan budaya organisasi belum mampu meningkatkan keterikatan kerja personel, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa work life balance memiliki hubungan signifikan terhadap kepuasan kerja, namun arah hubungan yang ditemukan tidak sesuai dengan dugaan teoritis. Selain itu, work life balance tidak terbukti berpengaruh langsung terhadap work engagement. Budaya organisasi juga tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap work engagement maupun kepuasan kerja. Selanjutnya, kepuasan kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap work engagement dan tidak mampu memediasi hubungan antara work life balance maupun budaya organisasi terhadap work engagement. Temuan ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja personel kepolisian dipengaruhi oleh faktor yang lebih kompleks, seperti beban kerja, kondisi operasional, dukungan organisasi, motivasi intrinsik, serta faktor lingkungan kerja lainnya yang belum sepenuhnya tercakup dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, disarankan kepada pimpinan dan manajemen Polres Sijunjung untuk melakukan evaluasi terhadap kebijakan work life balance, pengelolaan beban kerja, serta memperkuat budaya organisasi yang lebih suportif melalui peningkatan komunikasi, penghargaan, dan pengembangan karir personel. Selain itu, perlu dilakukan penambahan personel dan program kesejahteraan yang lebih holistik guna meningkatkan keterikatan kerja anggota. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan mixed methods dengan cakupan sampel yang lebih luas serta menambahkan variabel lain seperti stres kerja, gaya kepemimpinan, dukungan organisasi, dan motivasi kerja agar dapat memberikan hasil yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi work engagement personel kepolisian.

DAFTAR REFERENSI

- Hakim, A., Hidayat, T., Nugroho, R., Priyono, A., Putri, D., Rahman, B., Rizky, A., Santoso, B., Sari, M., Susanto, E., Sutanto, H., Suryanto, D., Indonesia, P., Wahyudi, R., & Wijayanto, L. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia.
- Hidayat, T. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. Deepublish.
- Nugroho, R. (2020). *Kepuasan Kerja dan Motivasi dalam Organisasi*. Alfabeta.
- Priyono, A. (2021). *Work-Life Balance dan Produktivitas Kerja*. Pustaka Pelajar.
- Putra, F. W., & Andriani, M. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi,*

- Dan Work-Life Balance Terhadap Work Engagement Karyawan. *Journal of Accounting, Management and Islamic Economics*, 1(1), 207–220.
<https://doi.org/10.35384/jamie.v1i1.433>
- Putri, D. (2021). *Work Engagement dalam Organisasi: Teori dan Praktik*. Rajawali Pers.
- Rizky, A. (2021). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja*. UB Press.
- Santoso, B. (2020). *Komunikasi dan Manajemen Humas dalam Institusi Publik*. Salemba Humanika.
- Sari, M. (2019). *Hubungan Work-Life Balance dengan Kepuasan Kerja Karyawan*. Pustaka Mitra.
- Suryanto, D. (2021). *Pengelolaan SDM dalam Organisasi Publik*. Rosda Karya.
- Susanto, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik*. Andi Offset.
- Sutanto, H. (2020). *Work-Life Balance dan Stres Kerja di Indonesia*. Erlangga.
- Wahyudi, R. (2020). *SDM dalam Organisasi Pemerintah: Teori dan Praktik*. Deepublish.
- Wijaya, P., & Dewayani Soeharto, T. N. E. (2021). Kontribusi Work Life Balance Terhadap Work Engagement Karyawan. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 10(3), 266.
<https://doi.org/10.30872/psikostudia.v10i3.5627>
- Wijaya, P., & Edwina, T. N. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Work Engagement Karyawan. *Buku Abstrak Seminar Nasional, April*, 243–250.
- Wijayanto, L. (2018). *Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Rosda Karya.