

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, WORK-LIFE BALANCE, DAN DUKUNGAN ORGANISASIONAL TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT KARYAWAN PT AKUR PRATAMA (YOGYA PEMALANG)

Nadya Alya Zahira¹, Inaya Habiba Agustin², Mia Agustin Nabila³, Dendy Novandi⁴
nadya.124020056@ugj.ac.id¹, inaya.124020341@ugj.ac.id², mia.124020343@ugj.ac.id³,
dendy.novandy@ugj.ac.id⁴

Universitas Swadaya Gunung Jati

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi, work-life balance, dan dukungan organisasional terhadap employee engagement pada karyawan PT Akur Pratama (Yogya Pemalang). Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert yang disebarakan secara daring kepada 160 responden dengan teknik purposive sampling, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, work-life balance, dan dukungan organisasional masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement secara parsial, dengan dukungan organisasional sebagai variabel yang memberikan pengaruh paling dominan. Selain itu, hasil uji simultan membuktikan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement. Temuan ini menegaskan pentingnya peran budaya kerja yang positif, keseimbangan kehidupan kerja, dan dukungan organisasi dalam meningkatkan keterikatan karyawan, sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan employee engagement.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Work-Life Balance, Dukungan Organisasional, Employee Engagement.

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of organizational culture, work-life balance, and organizational support on employee engagement among employees of PT Akur Pratama (Yogya Pemalang). A quantitative approach with an associative design was employed. Primary data were collected through a Likert-scale questionnaire distributed online to 160 respondents using a purposive sampling technique, and subsequently analyzed using multiple linear regression. The results show that organizational culture, work-life balance, and organizational support each have a positive and significant partial effect on employee engagement, with organizational support identified as the most dominant variable. Furthermore, the simultaneous test results confirm that the three variables collectively have a positive and significant effect on employee engagement. These findings underscore the importance of a positive work culture, work-life balance, and organizational support in enhancing employee engagement, while also serving as a consideration for the company in formulating strategies to improve employee engagement.

Keywords: Organizational Culture, Work-Life Balance, Organizational Support, Employee Engagement.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang berperan dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, tidak terkecuali bagi perusahaan yang bergerak di sektor ritel seperti PT Akur Pratama. Di tengah persaingan bisnis ritel yang semakin dinamis, perusahaan tidak hanya dituntut untuk memiliki karyawan yang kompeten, tetapi juga karyawan yang memiliki tingkat keterikatan yang tinggi terhadap organisasi. Keterikatan karyawan (employee engagement) mencerminkan kondisi di mana karyawan menunjukkan antusiasme, dedikasi, dan keterlibatan yang kuat dalam menjalankan

pekerjaannya. Tingginya tingkat employee engagement dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan, seperti peningkatan produktivitas, loyalitas, dan kualitas kerja, serta pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Hal ini menjadi perhatian penting bagi PT Akur Pratama, khususnya pada unit usaha Yogya Pemalang, mengingat karakteristik pekerjaan di sektor ritel yang menuntut interaksi intensif dengan pelanggan serta jam kerja yang padat, sehingga keterikatan karyawan menjadi kunci dalam menjaga kualitas layanan dan kinerja operasional perusahaan.

Studi terdahulu mengungkapkan bahwa employee engagement dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu budaya organisasi, work-life balance, dan dukungan organisasional. Menurut Ababneh (2021), budaya organisasi memberikan dampak positif terhadap employee engagement, karena budaya yang kuat dapat membentuk lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong keterlibatan karyawan. Selain itu, Riyanto, dkk (2021) menemukan bahwa work-life balance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap employee engagement, di mana terciptanya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mampu meningkatkan motivasi serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Di sisi lain, Caesens dan Stinglhamber (2020) menyatakan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan dapat memperkuat keterikatan mereka terhadap pekerjaan maupun organisasi, karena karyawan merasa mendapatkan perhatian, penghargaan, dan dukungan dari perusahaan. Ketiga faktor tersebut diduga turut berperan dalam membentuk tingkat employee engagement karyawan PT Akur Pratama (Yogya Pemalang), mengingat perusahaan ini memiliki budaya kerja tersendiri, tuntutan operasional yang tinggi, serta kebijakan-kebijakan internal yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawannya.

Meskipun sudah banyak penelitian terkait hubungan antara budaya organisasi, work-life balance, dukungan organisasional, dan employee engagement, masih terdapat kesenjangan yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya penelitian yang menguji pengaruh ketiga variabel tersebut secara simultan terhadap employee engagement pada perusahaan ritel di daerah, seperti PT Akur Pratama (Yogya Pemalang), yang masih relatif terbatas jumlahnya. Kebaruan penelitian ini terletak pada upaya mengintegrasikan ketiga variabel tersebut terhadap employee engagement dengan mengambil objek penelitian pada karyawan PT Akur Pratama (Yogya Pemalang), yang merupakan salah satu unit usaha ritel di wilayah Jawa Tengah. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi employee engagement, sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi PT Akur Pratama dalam merumuskan strategi peningkatan keterikatan karyawan di lingkungan kerjanya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang dengan pendekatan kuantitatif dan desain asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena tujuan penelitian adalah mengukur dan menganalisis secara objektif hubungan antarvariabel melalui data numerik, sedangkan desain asosiatif diterapkan untuk mengungkap hubungan kausal antara variabel budaya organisasi, Work-Life Balance, dan Dukungan Organisasional terhadap Employee Engagement.

Sumber data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang dikumpulkan langsung dari responden melalui survei berbasis kuesioner terstruktur. Kuesioner disebarakan secara daring melalui media sosial agar proses pengumpulan data lebih efisien dan mampu menjangkau responden dalam cakupan yang lebih luas. Setiap butir instrumen dikembangkan mengacu pada indikator masing-masing variabel penelitian, yakni budaya organisasi, Work-Life Balance, Dukungan Organisasional, dan Employee Engagement pada.

Untuk mengukur jawaban responden, penelitian ini menerapkan skala Likert dengan lima tingkat pilihan, mulai dari "sangat tidak setuju", "tidak setuju", "kurang setuju", "setuju", hingga "sangat setuju". Skala ini digunakan agar responden lebih mudah menyatakan tingkat persetujuannya terhadap setiap pernyataan dalam kuesioner.

Operasional Variabel

Studi ini dibangun atas empat variabel, di mana budaya organisasi, work-life balance, dan dukungan organisasional ditetapkan sebagai variabel independen, sedangkan employee engagement berperan sebagai variabel dependen. Variabel budaya organisasi mengukur sejauh mana nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang berlaku di PT Akur Pratama (Yogya Pemalang) dipahami dan dijalankan oleh karyawan dalam aktivitas kerjanya sehari-hari. Variabel work-life balance mengukur kemampuan karyawan dalam menyelaraskan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan kehidupan pribadinya, sehingga potensi konflik antara peran di tempat kerja dan di luar pekerjaan dapat diminimalkan. Adapun variabel dukungan organisasional mengukur persepsi karyawan atas perhatian, fasilitas, serta apresiasi yang diberikan perusahaan terhadap kontribusi dan kesejahteraan mereka.

Sementara itu, variabel employee engagement digunakan untuk mengukur tingkat keterikatan psikologis karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan, yang tampak dari semangat, dedikasi, dan keterlibatan mereka dalam menjalankan tugas. Seluruh indikator variabel disusun dengan merujuk pada teori dan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian ini.

Populasi

Sebagaimana dikemukakan oleh C. R. Kothari (2004), penetapan populasi penelitian hendaknya mengacu pada tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti. Populasi sendiri dapat dipahami sebagai kumpulan individu maupun objek yang menjadi sasaran kajian untuk ditelaah lebih lanjut dalam rangka memperoleh data yang diperlukan. Pandangan serupa juga disampaikan oleh Uma Sekaran dan Roger Bougie (2016), yang mendefinisikan populasi sebagai seluruh kumpulan orang, kejadian, ataupun objek yang menjadi pusat perhatian dalam suatu penelitian. Mengacu pada kedua pandangan tersebut, penelitian ini menetapkan karyawan sebagai populasi yang akan diteliti.

Populasi dalam penelitian ini secara khusus mencakup seluruh karyawan yang bekerja di Yogya Pemalang, salah satu unit usaha PT Akur Pratama yang berlokasi di wilayah Jawa Tengah. Pemilihan karyawan Yogya Pemalang sebagai populasi didasarkan pada relevansi lingkup kerja mereka dengan variabel yang dikaji, yakni budaya organisasi, work-life balance, dan dukungan organisasional, sehingga dinilai tepat untuk dianalisis lebih lanjut dalam konteks employee engagement pada penelitian ini.

Sampel

Dalam menentukan besaran sampel, penelitian ini berpedoman pada teori yang dikemukakan oleh Hair et al. (2014), yang menjelaskan bahwa untuk penelitian bersifat multivariat, ukuran sampel yang ideal berkisar antara 5 hingga 10 kali dari total indikator yang digunakan. Mengingat penelitian ini memuat 16 indikator, maka perhitungan jumlah sampel minimal dapat dijabarkan sebagai berikut: Dari hasil perhitungan tersebut, diperoleh angka sebanyak 160 responden sebagai syarat jumlah sampel. Adapun pengambilan sampel pada penelitian ini menerapkan metode purposive sampling, di mana kuesioner disebarkan secara daring kepada para karyawan melalui platform media sosial.

Penelitian ini berhasil menghimpun data dari 160 responden, yang berarti jumlah tersebut sudah sesuai dengan standar yang direkomendasikan oleh Hair et al. (2014). Oleh karenanya, data yang terkumpul dapat dikatakan cukup representatif untuk selanjutnya diolah dan dianalisis lebih lanjut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,551	0,202	VALID
X1.2	0,490	0,202	VALID
X1.3	0,363	0,202	VALID
X1.4	0,445	0,202	VALID
X1.5	0,585	0,202	VALID
X1.6	0,518	0,202	VALID
X1.7	0,469	0,202	VALID
X1.8	0,533	0,202	VALID
X2.1	0,431	0,202	VALID
X2.2	0,471	0,202	VALID
X2.3	0,407	0,202	VALID
X2.4	0,504	0,202	VALID
X2.5	0,500	0,202	VALID
X2.6	0,580	0,202	VALID
X2.7	0,493	0,202	VALID
X2.8	0,507	0,202	VALID
X3.1	0,509	0,202	VALID
X3.2	0,477	0,202	VALID
X3.3	0,503	0,202	VALID
X3.4	0,311	0,202	VALID
X3.5	0,509	0,202	VALID
X3.6	0,576	0,202	VALID
X3.7	0,579	0,202	VALID
Y1	0,554	0,202	VALID
Y2	0,416	0,202	VALID
Y3	0,534	0,202	VALID
Y4	0,532	0,202	VALID
Y5	0,576	0,202	VALID
Y6	0,441	0,202	VALID
Y7	0,654	0,202	VALID

Sumber: Data Primer diolah dari SPSS 31, 2026

Berdasarkan hasil pengujian, seluruh item pernyataan pada variabel Budaya Organisasi (X1), Work-Life Balance (X2), Dukungan Organisasional (X3), dan Employee Engagement (Y) memiliki nilai r-hitung yang lebih besar daripada nilai r-tabel sebesar 0,202 pada tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Hasil pengujian, nilai r-hitung untuk setiap item berkisar antara 0,311 hingga 0,654, yang seluruhnya berada di atas nilai r-tabel (0,202). Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan sesuai dengan tujuan penelitian.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan pada kuesioner memenuhi syarat validitas dan sesuai untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian ini. Tidak ditemukan adanya butir pernyataan yang perlu dikeluarkan, sehingga semua item tersebut layak dipertahankan untuk digunakan pada tahap pengolahan dan analisis data

selanjutnya.

2. Uji Reabilitas

Jumlah pertanyaan	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
30	0,896	>0,70	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah dari SPSS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,896 dengan jumlah 30 item pernyataan. Nilai tersebut lebih besar dari batas minimum 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Nama tes	Kualifikasi	Hasil	Keterangan
Uji Normalitas	Kolmogorov-smirnov	>0,05	0,200	LULUS NORMALITAS
Uji Multikolinieritas	VIF	<10	X1=1,696	Tidak ada Multikolonieritas
			X2=1,508	Tidak ada Multikolonieritas
			X3=1,463	Tidak ada Multikolonieritas
	Tolerance	>0,1	X1=0,590	Tidak ada Multikolonieritas
			X2=0,663	Tidak ada Multikolonieritas
			X3=0,684	Tidak ada Multikolonieritas

Uji Normalitas

Uji ini dilakukan guna memastikan apakah data residual pada model regresi mengikuti pola distribusi normal. Metode yang digunakan dalam pengujian ini adalah Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk. Dari hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 pada Kolmogorov-Smirnov. Karena angka tersebut berada di atas ambang batas 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa data residual telah terdistribusi secara normal. Hal ini mengindikasikan bahwa asumsi normalitas pada model regresi sudah terpenuhi dengan baik.

Uji Multikolinieritas

Pengujian ini bertujuan untuk menelusuri kemungkinan adanya hubungan yang kuat antarvariabel independen di dalam model regresi. Indikator yang digunakan sebagai acuan pengujian adalah nilai Variance Inflation Factor (VIF) beserta nilai Tolerance.

Dari hasil pengolahan data, diperoleh nilai VIF sebesar 1,696 untuk variabel X1, 1,508 untuk variabel X2, dan 1,463 untuk variabel X3. Mengingat seluruh angka tersebut berada di bawah batas 10, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari indikasi multikolinieritas.

Selanjutnya, hasil perhitungan nilai Tolerance menunjukkan angka 0,590 pada X1, 0,663 pada X2, dan 0,684 pada X3. Karena seluruh nilai tersebut melampaui ambang 0,10, hal ini turut memperkuat bukti bahwa tidak ditemukan masalah multikolinieritas di antara variabel-variabel independen yang diteliti.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah lolos uji asumsi klasik, baik dari sisi normalitas maupun multikolinieritas, sehingga model tersebut dapat diandalkan untuk digunakan pada tahapan analisis berikutnya.

Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.234	2.113		1.531	.128		
	Budaya_Organisasi	.170	.066	.186	2.559	.011	.590	1.696
	Work_Life_Balance	.252	.063	.273	3.973	<.001	.663	1.508
	Dukungan_Organisasional	.419	.070	.408	6.033	<.001	.684	1.463

a. Dependent Variable: Employee_Engagement

Berdasarkan hasil pengujian regresi yang tertera pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa ketiga variabel independen, yaitu Budaya Organisasi, Work-Life Balance, dan Dukungan Organisasional, sama-sama memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap Employee Engagement.

Pada variabel Budaya Organisasi, diperoleh angka koefisien regresi sebesar 0,170 dengan nilai t sebesar 2,559 serta taraf signifikansi 0,011. Oleh karena angka signifikansi tersebut berada di bawah ambang batas 0,05, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi turut membentuk tingkat keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa nilai-nilai, norma, serta kebiasaan kerja yang tertanam dalam organisasi ikut berperan dalam menumbuhkan rasa keterlibatan karyawan, meskipun pengaruhnya tergolong paling kecil dibandingkan dua variabel lainnya.

Selanjutnya, variabel Work-Life Balance menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,252, dengan nilai t hitung 3,973 dan signifikansi kurang dari 0,001. Temuan ini memperlihatkan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan memberikan dampak nyata terhadap tingkat keterikatan kerja mereka. Semakin baik keseimbangan yang mampu dijaga oleh karyawan antara aktivitas di kantor dan urusan pribadinya, semakin besar pula dorongan mereka untuk terlibat secara aktif dan berkomitmen dalam pekerjaannya.

Adapun variabel Dukungan Organisasional tercatat memiliki pengaruh paling dominan, dengan koefisien regresi sebesar 0,419, nilai t hitung 6,033, dan signifikansi kurang dari 0,001. Hasil ini menegaskan bahwa dukungan yang dirasakan karyawan dari perusahaan, baik berupa perhatian pimpinan, fasilitas kerja, maupun apresiasi atas kontribusi mereka, menjadi faktor paling berpengaruh dalam membangun keterikatan kerja. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh organisasi tempat mereka bekerja, muncul kecenderungan yang lebih kuat bagi mereka untuk menunjukkan loyalitas, antusiasme, serta semangat kerja yang tinggi.

Uji F (ANOVA)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	530.282	3	176.761	54.569	<.001 ^b
	Residual	505.318	156	3.239		
	Total	1035.600	159			

a. Dependent Variable: Employee Engagement

b. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasional, Work Life Balance, Budaya Organisasi

Pengujian ANOVA dilakukan guna melihat apakah ketiga variabel bebas, yakni Budaya Organisasi, Work-Life Balance, dan Dukungan Organisasional, mampu menjelaskan variabel terikat Employee Engagement secara bersama-sama (simultan) dalam model regresi yang dibangun. Dari hasil olah data, diperoleh nilai F sebesar 54,569 dengan tingkat signifikansi <0,001. Karena angka signifikansi ini jauh berada di bawah batas 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi yang terbentuk sudah memenuhi syarat

kelayakan secara statistik.

Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas tersebut, apabila digabungkan pengaruhnya, secara serentak memberikan dampak yang berarti terhadap tingkat keterikatan kerja karyawan (Employee Engagement). Dengan kata lain, model regresi yang dipakai dalam penelitian ini terbukti layak dan dapat diandalkan untuk menggambarkan keterkaitan antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikatnya.

Selain itu, angka Sum of Squares pada baris Regression sebesar 530,282 mencerminkan besarnya keragaman Employee Engagement yang mampu diterangkan oleh kombinasi ketiga prediktor dalam model. Sementara itu, nilai Sum of Squares Residual sebesar 505,318 menggambarkan porsi keragaman yang masih belum dijelaskan oleh model tersebut. Adapun Total Sum of Squares sebesar 1035,600 merupakan keseluruhan variasi data yang menjadi bahan analisis dalam penelitian ini. Dari rangkaian hasil tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi kriteria goodness of fit, sehingga layak dilanjutkan ke tahap pengujian dan analisis berikutnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, work-life balance, dan dukungan organisasional masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement karyawan PT Akur Pratama (Yogya Pemalang), baik secara parsial maupun simultan. Budaya organisasi yang kondusif terbukti mampu menumbuhkan rasa memiliki dan keterlibatan karyawan terhadap perusahaan. Work-life balance yang terjaga memungkinkan karyawan menjalankan perannya secara optimal tanpa mengalami konflik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sementara itu, dukungan organisasional teridentifikasi sebagai variabel yang memberikan pengaruh paling dominan, yang mengindikasikan bahwa perhatian, penghargaan, dan fasilitas yang diberikan perusahaan memiliki peran sentral dalam membentuk keterikatan karyawan.

Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen PT Akur Pratama (Yogya Pemalang) untuk terus memperkuat budaya kerja yang positif, menerapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja karyawan, serta meningkatkan bentuk-bentuk dukungan organisasional seperti penghargaan atas kontribusi, kepedulian terhadap kesejahteraan, dan kesempatan pengembangan diri, guna mendorong tingkat employee engagement yang lebih tinggi. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, antara lain cakupan responden yang terbatas pada satu unit usaha serta penggunaan desain cross-sectional yang hanya menggambarkan kondisi pada satu titik waktu. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan responden, menambahkan variabel lain yang relevan, serta mempertimbangkan desain penelitian longitudinal agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai dinamika employee engagement.

DAFTAR PUSTAKA

- Ababneh, O. M. A. (2021). The impact of organizational culture on employee engagement: Evidence from the service sector. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(4), 1011–1027.
- Agarwal, U. A., & Gupta, M. (2018). Examining the relationship between work-life balance and employee engagement: The mediating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 5(2), 172–190.
- Ahmed, U., Umrani, W. A., Qureshi, M. A., & Samad, A. (2021). Examining the links between teachers support, academic efficacy, academic resilience, and student engagement: Employee support as a mediator. *Perceived organizational support and employee performance: The mediating role of engagement. International Journal of Productivity and Performance Management*, 70(5), 1109–1128.

- Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., & Fletcher, L. (2017). The meaning, antecedents and outcomes of employee engagement: A narrative synthesis. *International Journal of Management Reviews*, 19(1), 31–53.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: Current trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11.
- Beauregard, T. A., & Henry, L. C. (2019). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 29(4), 100683.
- Caesens, G., & Stinglhamber, F. (2020). Toward a more positive view of organizations: The role of perceived organizational support in employee well-being and engagement. *Frontiers in Psychology*, 11, 476.
- Caesens, G., Nguyen, N., & Stinglhamber, F. (2023). Perceived organizational support and workload as a buffer against burnout: A multilevel study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(2), 121–134.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2019). Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework (4th ed.). Jossey-Bass.
- Cegarra-Leiva, D., Sánchez-Vidal, M. E., & Cegarra-Navarro, J. G. (2020). Work-life balance in the era of remote work: Antecedents and consequences. *Journal of Business Research*, 118, 200–210.
- Denison, D., Nieminen, L., & Kotrba, L. (2016). Diagnosing organizational cultures: A conceptual and empirical review of culture effectiveness surveys. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(1), 145–161.
- Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2011). Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees. American Psychological Association.
- Evitananda, A., Prasetya, A., & Wijaya, T. (2025). Perceived organizational support and employee engagement: Evidence from the retail sector. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 27(1), 45–58.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2016). Work-family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed., pp. 165–183). American Psychological Association.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Education Limited.
- Hendry, Tambunan, D., Novirsari, E., et al. (2025). Flexible working arrangements and supervisor trust on work-life balance mediated by perceived organizational support. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*.
- Hogan, S. J., & Coote, L. V. (2014). Organizational culture, innovation, and performance: A test of Schein's model. *Journal of Business Research*, 67(8), 1609–1621.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323–327.
- Kothari, C. R. (2004). *Research methodology: Methods and techniques* (2nd rev. ed.). New Age International Publishers.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884.
- Memon, M. A., Salleh, R., & Baharom, M. N. R. (2021). The link between training satisfaction, work engagement and turnover intention. *European Journal of Training and Development*, 45(4/5), 344–359.
- Rahayu, S., & Suhaeni, T. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 1(2), 1–12.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.

- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Saks, A. M. (2019). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 6(1), 19–38.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2017). An ultra-short measure for work engagement: The UWES-3 validation across five countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 35(4), 577–591.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Wiley.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). Wiley.
- Shahzad, F., Xiu, G., & Shahbaz, M. (2022). Organizational culture and employee performance: An analysis of the retail industry. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 64, 102790.
- Shantz, A., Alfes, K., & Latham, G. P. (2016). The buffering effect of perceived organizational support on the relationship between work engagement and behavioral outcomes. *Human Resource Management*, 55(1), 25–38.
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229–254.
- Zhong, L., Wayne, S. J., & Liden, R. C. (2016). Job engagement, perceived organizational support, high performance human resource practices, and cultural value orientations: A cross level investigation. *Journal of Organizational Behavior*, 37(6), 823–844.