



THE ROLE OF EMPOWERING LEADERSHIP AND AFFECTIVE COMMITMENT IN WORK-LIFE BALANCE IS MEDIATED BY WORK ENGAGEMENT IN EMPLOYEES OF BANKING ORGANIZATIONS IN WEST JAKARTA

PERAN EMPOWERING LEADERSHIP DAN AFFECTIVE COMMITMENT TERDAHAP WORK-LIFE BALANCE DIMEDIASI OLEH WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN ORGANISASI PERBANKAN DI JAKARTA BARAT

Dhafa Akbar Fubian¹, Netania Emilisa²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti

E-mail: dfubiann@gmail.com¹, netania@trisakti.ac.id²

ARTICLE INFO

Correspondent

Dhafa Akbar Fubian
dfubiann@gmail.com

Key words:

empowering leadership,
affective commitment,
Work-Life Balance, Work
Engagement

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 418 - 431

ABSTRACT

This study aims to analyze the effects of Empowering Leadership and Affective Commitment on Work Engagement and Work-Life Balance among employees of state-owned banking organizations in West Jakarta. Descriptive statistics revealed that employees significantly experience actions such as delegation of authority, accountability, self-directed decision-making, information sharing, skill development, and coaching for innovative performance. Employees also exhibit high affective commitment, which positively impacts their relationships with colleagues and superiors, creating a harmonious and collaborative work environment. Additionally, employees report high levels of Work Engagement, including vigor, dedication, and absorption, as well as good work-life balance. The hypothesis testing results show that: Empowering Leadership positively affects Work Engagement and Work-Life Balance. Empowered employees tend to be more responsible, engaged, and feel valued, which increases intrinsic motivation and emotional attachment to their work. Affective Commitment positively affects Work Engagement but does not significantly impact Work-Life Balance. Work Engagement positively affects Work-Life Balance. Work Engagement mediates the effects of Empowering Leadership and Affective Commitment on Work-Life Balance. The findings of this study highlight the importance of Work Engagement in strengthening the effects of Empowering Leadership and Affective Commitment on Work-Life Balance, as well as the need for additional strategies to enhance employees' work-life balance.

Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Koresponden Dhafa Akbar Fubian dfubiann@gmail.com</p> <p>Kata kunci: <i>empowering leadership, affective commitment, Work-Life Balance, Work Engagement</i></p> <p>Website: https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER</p> <p>Hal: 418 – 431</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh <i>Empowering Leadership</i> dan <i>Affective Commitment</i> terhadap <i>Work Engagement</i> dan <i>Work-Life Balance</i> pada karyawan organisasi perbankan BUMN di Jakarta Barat. Melalui statistik deskriptif, ditemukan bahwa karyawan cukup merasakan adanya tindakan seperti pendelegasian wewenang, akuntabilitas, pengambilan keputusan mandiri, berbagi informasi, pengembangan keterampilan, dan pelatihan untuk kinerja inovatif. Karyawan juga menunjukkan komitmen afektif yang tinggi, yang berdampak positif terhadap hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif. Selain itu, tingkat <i>Work Engagement</i> yang tinggi, yang mencakup vigor, dedikasi, dan absorpsi, serta keseimbangan kehidupan kerja yang baik, turut dirasakan oleh karyawan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa: <i>Empowering Leadership</i> berpengaruh positif terhadap <i>Work Engagement</i> dan <i>Work-Life Balance</i>. Karyawan yang diberdayakan cenderung lebih bertanggung jawab, terlibat, dan merasa dihargai, yang meningkatkan motivasi intrinsik dan keterikatan emosional terhadap pekerjaan mereka. <i>Affective Commitment</i> berpengaruh positif terhadap <i>Work Engagement</i>, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Work-Life Balance</i>. <i>Work Engagement</i> berpengaruh positif terhadap <i>Work-Life Balance</i>. <i>Work Engagement</i> memediasi pengaruh <i>Empowering Leadership</i> dan <i>Affective Commitment</i> terhadap <i>Work-Life Balance</i>. Hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya peran <i>Work Engagement</i> dalam memperkuat pengaruh <i>Empowering Leadership</i> dan <i>Affective Commitment</i> terhadap <i>Work-Life Balance</i>, serta perlunya strategi tambahan untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan.</p> <p style="text-align: right;"><i>Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.</i></p>

PENDAHULUAN

Perkembangan industri perbankan di Indonesia, khususnya di Jakarta Barat, mengalami kemajuan pesat dalam beberapa dekade terakhir. Namun, kemajuan ini juga membawa tantangan yang signifikan bagi para karyawan di sektor ini. Tekanan kerja yang tinggi, tuntutan untuk selalu siap melayani nasabah, serta persaingan yang ketat, seringkali berdampak negatif pada *Work-life balance* para karyawan. *Work-life balance* merupakan aspek penting yang tidak hanya mempengaruhi kesejahteraan individu, tetapi juga kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Peran kepemimpinan dalam organisasi telah menjadi fenomena aktif dalam penelitian selama beberapa dekade terakhir, sehingga menghasilkan beragam gaya kepemimpinan yang dipraktikkan dalam organisasi saat ini. Salah satu gaya kepemimpinan yang mendapat perhatian meningkat akhir-akhir ini adalah *Empowering Leadership*. *Empowering Leadership* mengacu pada tindakan yang diambil oleh seorang pemimpin untuk mendelegasikan kekuasaan pengambilan keputusan kepada karyawan (Al Otaibi *et al.*, 2023). Seperti yang dicatat oleh para peneliti, *Empowering Leadership* dapat memberikan pengaruh terhadap *Work-life balance* karena menciptakan lingkungan kerja yang mendukung yang memungkinkan karyawan untuk menyeimbangkan tuntutan kerja dan kehidupan mereka dengan lebih efektif, yang mengarah pada peningkatan kepuasan kerja dan pengurangan stres (M. Kim & Beehr, 2020).

Selain itu, *Affective Commitment* juga memainkan peran penting dalam meningkatkan *work-life balance*. *Affective Commitment* mencerminkan hubungan emosional yang mendalam antara karyawan dengan organisasi untuk tetap berada di tempat mereka bekerja karena mereka merasa berkewajiban karena alasan tertentu (Allen dan Meyer, 1996). Meskipun ketiga jenis komitmen organisasi telah banyak diteliti oleh berbagai disiplin ilmu (referensi), penelitian ini memfokuskan pada *Affective Commitment* karena mencerminkan sikap positif yang dimiliki karyawan, dengan *Affective Commitment* yang tinggi karyawan cenderung memiliki motivasi intrinsik yang kuat untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi mereka.

Namun, hubungan antara *empowering leadership* dan *affective commitment* dengan *work-life balance* tidak selalu bersifat langsung. *Work engagement* dapat berfungsi sebagai mediator dalam hubungan ini. Dalam mencapai tujuan organisasi, individu dengan *Work Engagement* tinggi dapat mencurahkan energi kognitifnya pada perilaku yang memerlukan kewaspadaan, perhatian dan konsentrasi, sehingga menghasilkan kinerja tugas yang lebih baik (Lai *et al.*, 2020), yang pada gilirannya dapat membantu mereka mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan lebih baik.

Work-Life Balance mengacu pada keseimbangan antara pekerjaan individu dan peran keluarga (Al Otaibi *et al.*, 2023). Ini mencerminkan ketersediaan waktu seseorang untuk menyeimbangkan antara tanggung jawab keluarga dan pekerjaannya, serta rasio alokasi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Ketika karyawan mampu mencapai keseimbangan ini, mereka cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan produktivitas yang lebih baik.

Penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa sektor perbankan pada negara tertentu hanya menerima sedikit perhatian penelitian mengenai variabel ini. Oleh karena itu, penelitian ini menguji hubungan antara variabel-variabel yang disebutkan di atas pada sektor perbankan. Penelitian ini akan dilakukan pada organisasi perbankan (Badan Usaha Miliki Negara) BUMN di Jakarta Barat, khususnya di wilayah Jalan Panjang. Pemilihan wilayah ini sebagai lokasi penelitian karena di lokasi tersebut strategis dan mudah diakses sehingga membuat proses pengumpulan data menjadi lebih efisien, Jalan Panjang dikenal sebagai kawasan dengan konsentrasi tinggi dari berbagai cabang bank, hal ini memberikan peneliti akses ke berbagai jenis organisasi perbankan dengan karakteristik yang berbeda-beda, kemudian

organisasi perbankan di Jalan Panjang memiliki tenaga kerja yang beragam, baik dari segi usia, latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja, sehingga diharapkan dapat menemukan karakteristik yang berbeda.

Tabel 1. Data Organisasi Perbankan di Jalan Panjang, Jakarta Barat

No.	Nama Organisasi Perbankan
1	Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Kebon Jeruk
2	Bank Mandiri Cabang Jakarta Kelapa Dua
3	Bank Syariah Indonesia KCP Jakarta Kelapa Dua
4	Bank BTN KC Jakarta Kebon Jeruk

Work-Life Balance penting karena telah menjadi perdebatan besar dalam beberapa tahun terakhir dengan berbagai alasan, globalisasi yang telah meningkatkan laju persaingan, meningkatkan *Work Engagement*, sehingga menyebabkan ketidakseimbangan kehidupan kerja, teknologi baru yang menjadikan tempat kerja 24/7, mengaburkan perbedaan antara pekerjaan dan rumah, rekayasa ulang proses bisnis secara berkelanjutan, perubahan yang cepat dalam sifat pekerjaan, fisiognomi tenaga kerja dan tempat kerja, melemahnya serikat pekerja (Duarte, 2019). Walaupun *Work-Life Balance* menjadi hal yang penting bagi karyawan, keinginan mereka untuk sukses dalam karier dapat menyebabkan mereka terperangkap dalam jam kerja yang panjang, yang kemudian memperburuk *Work-Life Balance*. Kelelahan yang dirasakan mengancam kemampuan karyawan untuk secara efektif mengelola interaksi antara pekerjaan dan kehidupan, sehingga membahayakan keseimbangan kehidupan kerja (Wicaksana *et al.*, 2020).

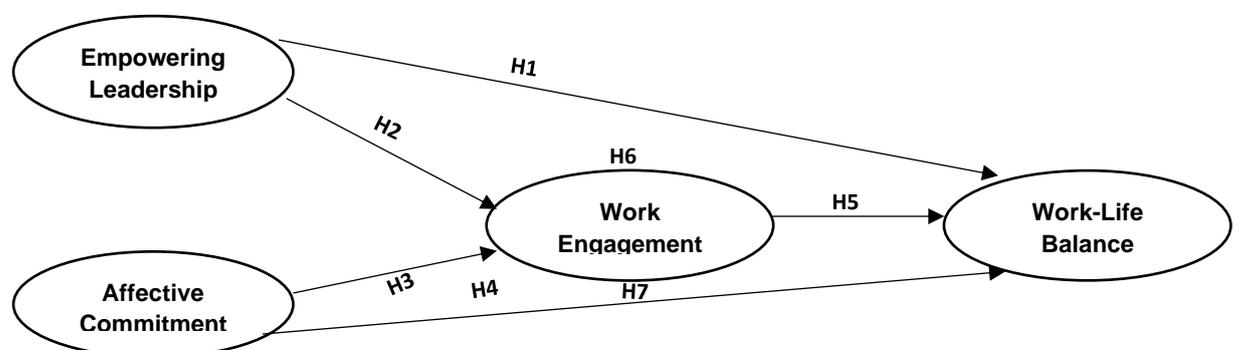
Work Engagement menjadi penting karena mengacu pada individu yang terlibat dan akan berusaha lebih keras serta memiliki hubungan yang lebih energik dan efektif dengan pekerjaannya (Alotaibi *et al.*, 2020). Pada akhirnya, menghasilkan hasil positif baik pada tingkat individu maupun organisasi. Konkritnya, karyawan yang diberdayakan secara psikologis memiliki kemauan dan kemampuan untuk memfasilitasi perilaku proaktif dan bertindak mandiri (Al Otaibi *et al.*, 2023). *Work engagement* memainkan peran penting dalam mencapai *work-life balance* yang sehat bagi karyawan. Dengan meningkatkan *work engagement*, organisasi dapat membantu karyawan merasa lebih puas, produktif, dan mampu mengelola tuntutan kerja dan kehidupan pribadi dengan lebih baik. Namun, *Work Engagement* juga ditemukan berhubungan dengan kelelahan, yang berarti *Work Engagement* juga dapat menyebabkan niat berpindah yang lebih besar, dan lebih banyak konflik pekerjaan-keluarga (Karatepe & Demir, 2014).

Empowering Leadership dianggap penting karena terbukti membawa peningkatan hasil organisasi, dimana motivasi karyawan dapat ditingkatkan dengan mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab, mengurangi praktik organisasi formal dan menghilangkan kondisi yang menumbuhkan perasaan tidak berdaya (Al Otaibi *et al.*, 2023). Pentingnya memahami pengaruh *Empowering Leadership* bagi *Work Engagement* karena dapat mendistribusikan tanggung jawab dan otonomi kepada pekerja, memungkinkan mereka bekerja dengan percaya diri, menghargai kontribusi mereka, dan membuat pekerjaan mereka lebih bermakna. Akibatnya, (Blaique *et al.*, 2023) berpendapat bahwa menerapkan pemberdayaan akan menciptakan perasaan positif di kalangan karyawannya, termasuk rasa percaya diri. Mereka pada akhirnya akan meningkatkan dedikasi, semangat dan keasyikan

karyawan dalam bekerja. Pentingnya memahami peran *Empowering Leadership* terhadap *Work-Life Balance* karena, (Al Otaibi *et al.*, 2023) berpendapat bahwa ketika pemimpin memiliki perspektif kepemimpinan yang positif, mereka mungkin secara langsung meningkatkan sumber daya psikologis karyawan. Selain itu, karyawan yang merasakan dukungan lebih tinggi dari atasan mereka cenderung melaporkan pemberdayaan yang lebih, sehingga memungkinkan mereka merasa nyaman dan bersemangat saat bekerja dan mendukung kerja cerdas yang menawarkan hasil positif, seperti kenyamanan bagi karyawan.

Affective Commitment mengacu pada keadaan psikologis yang mengarahkan karyawan pada keinginan, kebutuhan atau merasa berkewajiban untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasinya (Meyer dan Allen, 1991). Pentingnya *Affective Commitment* terhadap *Work Engagement* karena ketika karyawan memiliki komitmen yang kuat, mereka percaya akan kewajiban dan keterlibatan yang lebih besar dalam aktivitas organisasi, serta mencapai tujuan organisasi dengan kerja keras. Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan yang tinggi dapat dengan mudah mengelola kecemasan, yang memungkinkan mereka untuk lebih bersemangat dalam pekerjaan dan menunjukkan perilaku kreatif. *Affective commitment* memiliki peran krusial dalam mendukung *work-life balance* karyawan, dengan meningkatkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, *Affective commitment* yang tinggi mempunyai peran positif dalam mendorong ide-ide cemerlang individu. Sebaliknya, rendahnya tingkat *affective commitment* yang rendah dapat menyebabkan individu dengan sengaja terlibat dalam perilaku tertentu yang merugikan (Lan *et al.*, 2020). Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan strategi untuk meningkatkan *Affective commitment* karyawan sebagai bagian dari upaya mereka untuk mendukung *work-life balance* yang sehat dan berkelanjutan.

Perbedaan penelitian ini dari penelitian sebelumnya yaitu menggunakan dan mengembakan pada industri yang berbeda dari peneliti sebelumnya, yaitu pada organisasi perbankan di sepanjang Jalan Panjang, Kebonjeruk, Jakarta. Selanjutnya penelitian ini juga memperdalam pembahasan yang telah diambil dari penelitian "Peran pemberdayaan kepemimpinan dan pemberdayaan psikologis terhadap keterikatan kerja dan komitmen afektif perawat" (Al Otaibi *et al.*, 2023) dan penambahan variable yang diambil dari penelitian "Apakah Bekerja dari Rumah Merupakan Berkah atau Beban? Home Tuntutan Sebagai Mediator Hubungan Antara *Work Engagement* dan *Work-Life Balance*" (Ugwu *et al.*, 2023).



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: (Al Otaibi *et al.*, 2023; Ugwu *et al.*, 2023)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh (Al Otaibi *et al.*, 2023; Ugwu *et al.*, 2023), ini bertujuan untuk menganalisis. Peran *Empowering Leadership* dan *Affective Commitment* terhadap *Work-Life Balance* dimediasi oleh *Work Engagement* pada karyawan yang bekerja di organisasi perbankan yang berada di Jalan Panjang, Kebonjeruk, Jakarta Barat, Jakarta.

Jenis penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan *survey research* pada karyawan yang bekerja di organisasi perbankan yang berada di Jalan Panjang. Pengujian pada penelitian ini menggunakan *hypothesis testing* yang menjadi dugaan sementara yang telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Unit analisa yang digunakan pada penelitian ini adalah individu dari karyawan. Pengambilan data dilakukan dengan cara *cross sectional* karena data yang diambil pada kurun waktu yang telah ditentukan dengan menyebarkan kuesioner. Setting penelitian yang digunakan *noncontrived settings* karena penelitian dilakukan di tempat pekerjaan umumnya berada.

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel pada tipe orang tertentu yang dapat memberikan informasi yang diinginkan atau sesuai dengan beberapa kriteria yang ditetapkan oleh (Sekaran & Bougie, 2016) Sampel ini diambil dari para karyawan yang berkerja di organisasi perbankan khususnya di Jalan Panjang, Kebonjeruk, Jakarta Barat. Dalam menentukan sebuah penelitian, jumlah sampel minimum yang digunakan adalah 5 sampai 10 kali jumlah dari item pertanyaan (Hair *et al.*, 2019). Penelitian ini mempunyai 43 item pertanyaan. Oleh karena itu, jumlah sampel yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah: Ukuran sampel = jumlah item pertanyaan x 5 (sampel minimum) atau 10 (sampel maksimum).

- Sampel minimum = $43 \times 5 = 215$
- Sampel maksimum = $43 \times 10 = 430$

Dari penjelasan di atas, diketahui jumlah sampel minimum dalam penelitian ini sebanyak 215 responden dan untuk sampel maksimum sebanyak 430 responden. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel minimum yaitu 220 sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

Pengambilan keputusan uji hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan *p-value* dengan level signifikan sebesar 0,05 atau 5% dan tingkat keyakinan 95%. Dasar pengambilan keputusan hipotesis dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika *p-value* $\leq 0,05$ maka, H_0 gagal diterima, H_a diterima.
- Jika *p-value* $\geq 0,05$ maka, H_0 diterima, H_a gagal diterima.

H1: *Empowering Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Work-Life Balance*.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis 1

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	<i>p-value</i> (<0,05)	Keputusan
<i>Empowering Leadership</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Work-Life Balance</i> .	0,831	0,007	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 2, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,831 artinya semakin tinggi nilai persepsi *Empowering Leadership* maka dapat menaikkan persepsi dari nilai *Work-Life Balance* yaitu sebesar 0,831 satuan. Dengan nilai *p-value* $0,007 < \alpha$ 0,05 maka, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Empowering Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Work-Life Balance*. Hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan perbankan yang merasakan *Empowering Leadership* tinggi maka karyawan perbankan tersebut juga akan merasakan *Work-Life Balance* dalam dirinya. Dengan demikian, pemimpin yang memberdayakan dapat menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan dan keseimbangan hidup yang sehat.

H2: *Empowering Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Work Engagement*.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis 2

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	<i>p-value</i> (<0,05)	Keputusan
<i>Empowering Leadership</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Work Engagement</i> .	0,704	0,000	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 3, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,704 artinya semakin tinggi nilai persepsi *Empowering Leadership* maka dapat menaikkan persepsi dari nilai *Work Engagement* yaitu sebesar 0,704 satuan. Dengan nilai *p-value* $0,000 < \alpha$ 0,05 maka, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Empowering Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Work Engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa apabila seorang karyawan perbankan merasakan *Empowering Leadership* yang tinggi maka akan mempengaruhi *Work Engagement* mereka.

H3: *Affective Commitment* Memiliki Pengaruh Positif terhadap *Work Engagement*.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis 3

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	<i>p-value</i> (<0,05)	Keputusan
<i>Affective Commitment</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Work Engagement</i> .	0,499	0,000	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 4, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,499 artinya semakin tinggi nilai persepsi *Affective Commitment* maka dapat menaikkan persepsi dari nilai *Work Engagement* yaitu sebesar 0,499 satuan. Dengan nilai *p-value* $0,000 < \alpha$ 0,05 maka, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Affective Commitment* memiliki pengaruh positif terhadap *Work Engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan perbankan yang merasakan *Affective Commitment* tinggi maka akan mempengaruhi *Work Engagement* mereka.

H4: *Affective Commitment* Memiliki Pengaruh Positif terhadap *Work-Life Balance*.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis 4

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	<i>p-value</i> ($<0,05$)	Keputusan
<i>Affective Commitment</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Work-Life Balance</i> .	-0,281	0,115	Hipotesis tidak didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar -0,281 artinya semakin tinggi nilai persepsi *Affective Commitment* maka dapat menaikkan persepsi dari nilai *Work-Life Balance* yaitu sebesar -0,281 satuan. Dengan nilai *p-value* 0,115 $>$ *alpha* 0,05 maka, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H4 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Affective Commitment* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Work-Life Balance*. Hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan perbankan yang merasakan *Affective Commitment* tinggi maka karyawan perbankan tersebut juga akan merasakan *Work-Life Balance* dalam dirinya. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang mungkin lebih dominan dalam memengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan perbankan.

H5: *Work Engagement* Memiliki Pengaruh Positif terhadap *Work-Life Balance*.

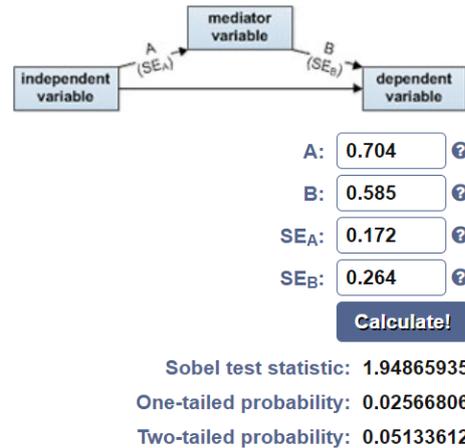
Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis 5

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	<i>p-value</i> ($<0,05$)	Keputusan
<i>Work Engagement</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Work-Life Balance</i> .	0,585	0,027	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,585 artinya semakin tinggi nilai persepsi *Work Engagement* maka dapat menaikkan persepsi dari nilai *Work-Life Balance* yaitu sebesar 0,585 satuan. Dengan nilai *p-value* 0,027 $<$ *alpha* 0,05 maka, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H5 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Work Engagement* memiliki pengaruh positif terhadap *Work-Life Balance*. Hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan perbankan yang merasakan *Engagement* tinggi maka karyawan perbankan tersebut juga akan merasakan *Work-Life Balance* dalam dirinya. Begitu juga sebaliknya, apabila seorang karyawan perbankan tidak merasakan adanya *Work Engagement* maka, tingkat *Work-Life Balance* dalam dirinya juga akan rendah.

Hipotesis 6:



Sumber: Sobel Test

Hipotesis ini menguji pengaruh antara *Empowering Leadership* terhadap *Work-Life Balance* yang dimediasi oleh *Work Engagement* dimana bunyi hipotesis adalah sebagai berikut:

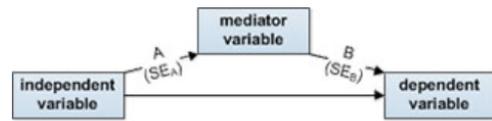
H6: *Empowering Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Work-Life Balance* yang dimediasi oleh *Work engagement*.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis 6

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	p-value (<0,05)	Keputusan
<i>Empowering Leadership</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Work-Life Balance</i> yang dimediasi oleh <i>Work engagement</i>.	0,412	0,025	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Untuk hipotesis 6 pada model *sobel test*, nilai *estimate* sebesar 0,412 yang artinya *Empowering Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Work Life Balance* yang dimediasi oleh *Work Engagement*. Selain itu, nilai *p-value* sebesar 0,025 < 0,05 dimana secara statistik adanya pengaruh yang signifikan peranan mediasi *Work Engagement* dalam mempengaruhi *Empowering Leadership* terhadap *Work Life Balance*. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara *Empowering Leadership* terhadap *Work Life Balance* yang dimediasi oleh *Work Engagement*. *Empowering Leadership* meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja karyawan, karyawan yang lebih puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki *work-life balance* yang lebih baik, karena mereka merasa lebih dihargai dan termotivasi.

Hipotesis 7:

A: 0.499 ?

B: 0.585 ?

SE_A: 0.068 ?SE_B: 0.264 ?

Calculate!

Sobel test statistic: 2.12130376

One-tailed probability: 0.01694812

Two-tailed probability: 0.03389625

Sumber: Sobel Test

Hipotesis ini menguji pengaruh antara *Affective Commitment* memiliki pengaruh positif terhadap *Work-Life Balance* yang dimediasi oleh *Work engagement* dimana bunyi hipotesis adalah sebagai berikut:

H7: *Affective Commitment* memiliki pengaruh positif terhadap *Work-Life Balance* yang dimediasi oleh *Work engagement*.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis 7

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	p-value (<0,05)	Keputusan
<i>Affective Commitment</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Work-Life Balance</i> yang dimediasi oleh <i>Work engagement</i> .	0,292	0,016	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Untuk hipotesis 7 pada model *sobel test*, nilai *estimate* sebesar 0,292 yang artinya *Affective Commitment* memiliki pengaruh positif terhadap *Work Life Balance* yang dimediasi oleh *Work Engagement*. Selain itu, nilai *p-value* sebesar 0,016 < 0,05 dimana secara statistik adanya pengaruh yang signifikan peranan mediasi *Work Engagement* dalam mempengaruhi *Affective Commitment* terhadap *Work Life Balance*. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara *Affective Commitment* terhadap *Work Life Balance* yang dimediasi oleh *Work Engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan perbankan yang merasakan *Affective Commitment* tinggi maka akan mempengaruhi *Work-Life Balance* mereka menjadi lebih baik.

SIMPULAN

1. Dari hasil statistik deskriptif *Empowering Leadership* menunjukkan bahwa para karyawan perbankan cukup merasakan adanya tindakan seperti *Delegation of Authority*, *Accountability*, *Self-directed decision-making*, *Information Sharing*, *Skill development* dan juga *Coaching for innovative performance* di organisasi-organisasi perbankan BUMN di Jakarta Barat. Hasil dari statistik deskriptif *Affective Commitment* juga menunjukkan bahwa para karyawan perbankan merasakan komitmen afektif sehingga karyawan yang merasa terikat secara emosional dengan organisasi cenderung memiliki hubungan yang lebih baik dengan rekan

kerja dan atasan mereka, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif. Selain itu, hasil dari statistik deskriptif *Work Engagement* menunjukkan bahwa para karyawan perbankan merasakan adanya *Vigor*, *Dedication*, dan *Absorption* sehingga menimbulkan motivasi dan ikatan emosional yang kuat dengan organisasi. Serta, hasil dari statistik deskriptif *Work-Life Balance* menunjukkan bahwa para karyawan perbankan cukup merasakan keseimbangan kehidupan kerja yang baik.

2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Empowering Leadership* terhadap *Work Engagement* pada karyawan organisasi perbankan di Jakarta Barat. Hal tersebut berarti *Empowering leadership* mendorong karyawan untuk merasa lebih bertanggung jawab dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Ini terjadi karena karyawan merasa dihargai dan diberi kepercayaan untuk mengambil inisiatif, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi intrinsik dan keterikatan emosional terhadap pekerjaan mereka.
3. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Empowering Leadership* terhadap *Work-Life Balance* pada karyawan organisasi perbankan di Jakarta Barat. Hal ini berarti Dengan adanya *empowering leadership*, karyawan dapat merasakan keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik. Pemimpin yang memberdayakan cenderung lebih fleksibel dan mendukung karyawan dalam mengelola waktu dan tanggung jawab antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ini dapat mengurangi tingkat stres dan kelelahan, sehingga karyawan dapat lebih produktif dan puas dalam kedua aspek kehidupan mereka.
4. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Affective Commitment* terhadap *Work Engagement* pada karyawan organisasi perbankan di Jakarta Barat. Hal ini berarti karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Mereka menunjukkan tingkat energi yang tinggi, dedikasi, dan fokus terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini karena mereka memiliki ikatan emosional yang kuat dengan organisasi dan merasa termotivasi untuk berkontribusi secara positif.
5. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif antara *Affective Commitment* terhadap *Work-Life Balance* pada karyawan organisasi perbankan di Jakarta Barat. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan memiliki komitmen emosional yang tinggi terhadap organisasi mereka, hal tersebut tidak secara langsung berkontribusi pada kemampuan mereka untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka. Hasil ini mengindikasikan bahwa faktor lain mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mempertimbangkan intervensi dan strategi tambahan yang dapat lebih efektif dalam meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja bagi karyawan.
6. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Work Engagement* terhadap *Work-Life Balance* pada karyawan organisasi perbankan di Jakarta Barat. Hal ini berarti para karyawan yang terlibat cenderung lebih efektif dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Para karyawan perbankan menemukan makna dalam pekerjaan mereka dan mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan

kebutuhan pribadi, yang pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan.

7. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Work Engagement* memediasi pengaruh *Empowering Leadership* terhadap *Work-Life Balance* pada karyawan organisasi perbankan di Jakarta Barat. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan kerja menjadi perantara penting dalam mempengaruhi hubungan antara gaya kepemimpinan yang memberdayakan dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan.
8. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Work Engagement* memediasi pengaruh *Affective Commitment* terhadap *Work-Life Balance* pada karyawan organisasi perbankan di Jakarta Barat. Hal ini berarti bahwa tingkat *Work Engagement* memainkan peran penting dalam memperkuat hubungan antara *Affective Commitment* dan *Work-Life Balance*. Ketika karyawan merasa terlibat dan termotivasi dalam pekerjaannya, mereka lebih mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang, yang pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan keseluruhan. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan keterlibatan kerja dapat secara efektif memanfaatkan komitmen afektif karyawan untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, I., & Gao, Y. (2018). *Ethical leadership and work engagement: The roles of psychological empowerment and power distance orientation*. *Management Decision*, 56(9), 1991–2005. <https://doi.org/10.1108/MD-02-2017-0107>
- Ahn, P. D., & Jacobs, K. (2019). *Accountants' incessant insecurity: Focusing on the identities of CPAs hired in the South Korean public service*. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 32(8), 2421–2450. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-01-2017-2815>
- Bélanger, F., & Allport, C. D. (2008). *Collaborative technologies in knowledge telework: An exploratory study*. *Information Systems Journal*, 18(1), 101–121. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2575.2007.00252.x>
- Cheong, C. W. H. (2019). *Cryptocurrencies vs global foreign exchange risk*. *Journal of Risk Finance*, 20(4), 330–351. <https://doi.org/10.1108/JRF-11-2018-0178>
- Citation Setyaningrum, R. P., & Said, J. (2023). *Leadership Role and Employee Intention to Stay: New Evidence from Healthcare Sector in Emerging Economies*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(1), 112–127. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022.021.1.08>
- Clark, M. A., Michel, J. S., Stevens, G. W., Howell, J. W., & Scruggs, R. S. (2014). *Workaholism, work engagement and work-home outcomes: Exploring the mediating role of positive and negative emotions*. *Stress and Health*, 30(4), 287–300. <https://doi.org/10.1002/smi.2511>
- Decuyper, A., & Schaufeli, W. (2020). *Leadership and work engagement: Exploring explanatory mechanisms*. *German Journal of Human Resource Management*, 34(1), 69–95. <https://doi.org/10.1177/2397002219892197>

- Detert, J. R., & Edmondson, A. C. (2011). *Implicit voice theories: Taken-for-granted rules of self-censorship at work*. *Academy of Management Journal*, 54(3), 461–488. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2011.61967925>
- Eliyana, A., Jalil, N. I. A., Gunawan, D. R., & Pratama, A. S. (2023a). *Mediating role of engagement and commitment to bridge empowering leadership and task performance*. *Kybernetes*. <https://doi.org/10.1108/K-02-2023-0315>
- Emilisa, N., Yudhaputrib, E. A., & Karimah, N. W. (2021). *The impact of leader's humor styles on creativity and work engagement of call center employees in Jakarta*. *Journal of Management Info*, 8(2), 120–133. <https://doi.org/10.31580/jmi.v8i2.2003>
- García-Juan, B., Escrig-Tena, A. B., & Roca-Puig, V. (2019). *The empowerment-organizational performance link in local governments*. *Personnel Review*, 48(1), 118–140. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2017-0273>
- Grošelj, M., Černe, M., Penger, S., & Grah, B. (2020). *Authentic and transformational leadership and innovative work behaviour: the moderating role of psychological empowerment*. *European Journal of Innovation Management*, 24(3), 677–706. <https://doi.org/10.1108/EJIM-10-2019-0294>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis Eighth Edition*. www.cengage.com/highered
- Halbesleben, J. R. B., Harvey, J., & Bolino, M. C. (2009). *Too Engaged? A Conservation of Resources View of the Relationship Between Work Engagement and Work Interference With Family*. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1452–1465. <https://doi.org/10.1037/a0017595>
- Jung, K. B., Kang, S. W., & Choi, S. B. (2020). *Empowering leadership, risk-taking behavior, and employees' commitment to organizational change: The mediated moderating role of task complexity*. *Sustainability (Switzerland)*, 12(6). <https://doi.org/10.3390/su12062340>
- Karatepe, O. M., & Demir, E. (2014). *Linking core self-evaluations and work engagement to work-family facilitation: A study in the hotel industry*. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 26(2), 307–323. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2013-0008>
- Kim, S., Park, Y. A., & Headrick, L. (2018). *Daily micro-breaks and job performance: General work engagement as a cross-level moderator*. *Journal of Applied Psychology*, 103(7), 772–786. <https://doi.org/10.1037/apl0000308>
- Konczak, L. J., Stelly, D. J., & Trusty, M. L. (2000). *Defining and measuring empowering leader behaviors: Development of an upward feedback instrument*. *Educational and Psychological Measurement*, 60(2), 301–313. <https://doi.org/10.1177/00131640021970420>
- Lan, J., Wang, B., Hu, B., & Lei, H. (n.d.). *Impact of psychological contract in knowledge sharing: A case study from Industrial Cluster Enterprises*. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/20>
- Li, Z., Yang, C., Yang, Z., & Zhao, Y. (2024). *The impact of middle managers' digital leadership on employee work engagement*. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1368442>

- Manzoor, F., Wei, L., Nurunnabi, M., Subhan, Q. A., Shah, S. I. A., & Fallatah, S. (2019a). *The impact of transformational leadership on job performance and CSR as mediator in SMEs. Sustainability (Switzerland)*, 11(2). <https://doi.org/10.3390/su11020436>
- Mercurio, Z. A. (2015). *Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment: An Integrative Literature Review. Human Resource Development Review*, 14(4), 389–414. <https://doi.org/10.1177/1534484315603612>
- NATALIA HAKIMI *Leader Empowering Behaviour: The Leader's Perspective ERIM PhD Series Research in Management*. (n.d.). www.b-en-t.nl
- Permarupan, P. Y., Mamun, A. Al, Hayat, N., Saufi, R. A., & Samy, N. K. (2020). *Effects of quality of work-life on emotional exhaustion: A study among nurses in Malaysia. Journal of Workplace Behavioral Health*, 35(2), 117–136. <https://doi.org/10.1080/15555240.2020.1720516>
- Porter, L. W., Steers, R. M., & Boulian, P. V. (1973). *Individual-Organizational Linkages Project Directors Robert Dubin*.
- Rahayu, T., & Muna, N. (2021). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Peran Empowering Leadership Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Selama Work From Home*. 6(2). <https://journal.undiknas.ac.id/index.php/manajemen>
- Salminen, H. (n.d.). *The Role of Perceived Development Opportunities on Affective Organizational Commitment of Older and Younger Nurses Merja Miettinen Chief Executive Nursing Officer*.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business*. www.wileypluslearningspace.com
- Shan, Y., Zhou, X., Zhang, Z., Chen, W., & Chen, R. (2023). *Enhancing the work engagement of frontline nurses during the COVID-19 pandemic: the mediating role of affective commitment and perceived organizational support. BMC Nursing*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01623-z>
- Smith, K. T., Smith, L. M., & Brower, T. R. (n.d.). *How Work-Life Balance, Job Performance and Ethics Connect: Perspectives of Current and Future Accountants*.
- Sonnentag, S. (2001). *Work, recovery activities, and individual well-being: a diary study. Journal of Occupational Health Psychology*, 6(3), 196–210. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.3.196>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). *Development and validation of the job crafting scale. Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173–186. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>
- van der Lippe, T., & Lippényi, Z. (2020). *Beyond Formal Access: Organizational Context, Working From Home, and Work-Family Conflict of Men and Women in European Workplaces. Social Indicators Research*, 151(2), 383–402. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1993-1>
- Wicaksana, S. A., Pia Asrunputri, A., Psikologi, F., Pancasila Jl Srengseng Sawah, U., & -Jakarta Selatan, J. (2020). *Identifikasi Dimensi-Dimensi Work-Life Balance pada Karyawan Generasi Milenial di Sektor Perbankan. Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(2). <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>