

PENGARUH KEBIJAKAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DENGAN WORK-LIFE BALANCE SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Winandra Ilman, Eisha Lataruva, Bimo Suryo Wicaksono

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of organizational support on employee job satisfaction and work-life balance as a mediating variable at PT BPR BKK Kendal. This study uses a questionnaire with data analysis using SmartPLS 3.2.9 software. The implication of the following study is to analyze how influential organizational support is on employee job satisfaction.

Sampling was carried out by distributing questionnaires to employees of PT BPR BKK Kendal as many as 60 questionnaires for 60 employees who had taken the time to fill out this questionnaire.

The results of the study indicate that organizational support has a positive effect on job satisfaction, organizational support has a positive effect on work-life balance, and work-life balance is not proven and not significant and not proven as a mediating variable.

Keywords: Work-Life Balance, Job Satisfaction, Organizational Support, Organizational Culture

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting sebagai aset yang dimiliki oleh perusahaan dan memegang peranan penting karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas lingkungan kerja dan juga merupakan fungsi pokok dalam mengelola suatu usaha dan meningkatkan nilai tambah bagi perusahaan. Dengan cara ini, perusahaan mengakui nilai investasi pada karyawan sebagai sumber daya

manusia. Oleh karena itu, perusahaan juga harus memberikan arah yang positif untuk mencapai tujuan organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Salah satunya adalah kebijakan mengenai *work-life Balance*. Makna dari "work-life balance" adalah mencapai harmoni antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, di mana individu dapat mengelola waktu dan energi dengan bijak untuk menjaga kesejahteraan secara keseluruhan.

Dukungan Organisasi dapat dipengaruhi banyak hal, selain *kepuasan kerja* dapat dipengaruhi oleh work-life balance. Dukungan Organisasi Di sini didefinisikan sebagai sebuah Perusahaan mampu memberi kenyamanan terhadap karyawan. Bersama Sturges dan Guest (2021), menggunakan istilah yang lebih luas dibandingkan penelitian sebelumnya keseimbangan pekerjaan-keluarga (misalnya Saltzstein, Ting & Saltzstein 2021), atau konflik pekerjaan-keluarga (mis Frone, Russell & Cooper 2020), sedang berkembang pengakuan atas keinginan semua orang yang bekerja, terlepas dari status perkawinan atau orang tua, untuk dicapai keseimbangan yang lebih sehat dan lebih memuaskan, peran dan tanggung jawab. Ada banyak penelitian yang menunjukkan hal ini pentingnya keseimbangan kehidupan kerja (atau konflik pekerjaan-keluarga) untuk kesehatan dan kesejahteraan individu dan keluarga (misalnya Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux & Brinley 2022; Fron dkk 2020; Pokok 2022). Keseimbangan kehidupan kerja saling berkaitan untuk mengurangi stres dan kepuasan hidup yang lebih besar, dengan beberapa

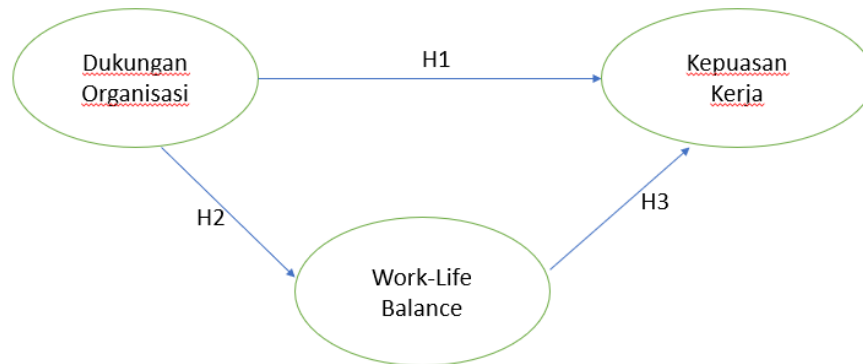


indikasi bahwa hubungan tersebut semakin kuat seiring berjalannya waktu
(Allen, Herst, Bruck & Sutton Louise P Parkes and Peter H Langford 2022).

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

2.3. Model Penelitian

Gambar Model Penelitian



H1 : Dukungan Organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2 : Dukungan Organisasi berpengaruh positif *Work-Life Balance*.

H3 : *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap *kepuasan kerja*

2.5. Hubungan Antar Variabel

2.5.1. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Chyntia Maharani (2023), I Made Ganapathi (2016) dan Lailatul Qodrizana (2018) yang menyatakan bahwa Dukungan Organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

H1: Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

2.5.2. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Work-Life Balance

Menurut penelitian Gayatrie & Sajeethkuma (2019), dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap Work-Life Balance. Tingginya persepsi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja pada diri karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rini dan Indrawati (2019) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja pada work-life balance.

Kepuasan kerja sebagai keyakinan global karyawan mengenai sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi mereka. Robbins (2022), persepsi dukungan organisasi adalah tingkat sampai mana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka.

H2 : dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap Work Life Balance

2.5.3. Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian yang menunjukkan hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan work-life balance sesuai dengan pernyataan dari Poulouse dan Sudarsan (2022) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi work-life balance adalah dukungan dari organisasi. Selain itu, Kim (2022) dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa situasi sosial dan kurangnya dukungan organisasi dapat menghambat work-life balance. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk paham jika karyawan merasakan dukungan organisasi maka work-life balance akan meningkat. Penelitian dengan hasil serupa dilakukan oleh Maszura dan Novliadi (2020) dengan judul "The Influence of Perceived Organizational Support on

Work-life balance” yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari persepsi dukungan organisasi terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Gayathri dan Sajeethkumar (2019) judul “Work-life balance and Perceived Organizational Support Among IT Employees” yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana persepsi dukungan

organisasi dan work-life balance dari karyawan yang bekerja di perusahaan IT. Hasil penelitian juga mengungkap hal serupa bahwa persepsi yang baik terkait dukungan organisasi dapat meningkatkan work-life balance karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Valcour et al. (2011) dengan judul “Influences on Employee Perceptions of Organizational Work- Life Support: Signals and Resources” yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana persepsi karyawan terkait dengan dukungan organisasi terhadap work-life balance mereka. Hasil juga mengungkap bahwa persepsi karyawan mengenai dukungan organisasi yang terkait dengan upaya penyeimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan komponen yang efektif dalam meningkatkan work-life balance. Temuan juga menunjukkan bahwa sumber daya (keamanan kerja, dukungan supervisor, dan dukungan rekan kerja) secara positif terkait dengan persepsi karyawan terhadap organisasi. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Amazue dan Onyishi (2015) dengan judul “Stress Coping Strategies, Perceived Organizational Support and Marital Status as Predictor of Work-life balance among Nigerian Bank Employees”. Hasil penelitian ini juga mengungkap hasil serupa dengan penelitian ini yaitu persepsi dukungan organisasi secara signifikan berkaitan dengan work-life balance. Hal tersebut menunjukkan bahwa ketika organisasi memiliki kebijakan, budaya, dan praktik yang mendukung dengan baik,

karyawan akan memiliki persepsi yang cenderung positif mengenai organisasi dan melihat organisasi membantu mereka dalam mengelola

tanggung jawabnya dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka dengan baik serta memastikan work-life balance yang lebih baik.

H3 : Work Life Balance berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

METODE PENELITIAN

3.1. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variable merupakan pengurangan konsep dari tingkat abstraksinya, yaitu dengan membuatnya menjadi dimensi dan elemen yang dapat diukur (Sekaran & Bougie, 2017).

Tabel 3.1.
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Item
-----------------	-----------------	------------------	-------------

<p>Dukungan Organisasi</p>	<p>dukungan organisasi adalah ketika sebuah organisasi menunjukkan kepeduliannya terhadap karyawan, maka karyawan akan bertanggung jawab untuk memberikan sebuah hasil pekerjaan yang terbaik didalam organisasi, baik dalam bentuk sikap maupun perilaku positif di tempat bekerja. Loi et al., (2022)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pencapaian • Kesejahteraan • Nilai • Kontribusi • Tujuan • Kepedulian 	<p>Perusahaan saya bangga dengan pencapaian saya</p> <p>Perusahaan saya sangat peduli dengan kesejahteraan saya</p> <p>Perusahaan saya menghargai kontribusi terhadap nilai-nilainya</p> <p>Perusahaan saya sangat mempertimbangkan tujuan dan nilai-nilai saya</p> <p>Perusahaan saya menunjukkan kepedulian terhadap saya</p> <p>Perusahaan saya bersedia membantu saya ketika saya membutuhkan bantuan</p>
<p>Kepuasan Kerja</p>	<p>Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Puas Dengan Pekerjaan • Suka Dengan Pekerjaan • Puas Di Tempat Bekerja 	<p>Secara keseluruhan, saya puas dengan pekerjaan</p> <p>Secara umum, saya menyukai pekerjaan saya</p> <p>Secara umum, saya suka bekerja di sini</p>

	<p>karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya. Sonya (2019)</p>		
Work-Life Balance	<p>work-life balance merupakan salah satu factor terpenting yang menjelaskan motivasi manusia dan peningkatan kepuasan kerja. Ini adalah konsep komprehensif yang terdiri dari kesehatan fisik dan psikologis, situasi ekonomi, keyakinan pribadi dan interaksi dengan lingkungan. Realisasi dari tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia Hammond (2023)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Good Balance • tanggung jawab • kehidupan sosial • kegiatan di luar pekerjaan 	<p>Saya dapat menjaga keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan aspek lain dalam hidup</p> <p>Saya dapat menjalankan tanggung jawab saya dalam keluarga dan profesionalitas saya saat bekerja.</p> <p>Saya memiliki kehidupan sosial di luar pekerjaan</p> <p>Saya mampu tetap terlibat dalam minat dan kegiatan di luar pekerjaan</p>

3.2. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal-hal menarik yang ingin peneliti investigasi dan membuat opini berdasarkan statistic sampel (Sekaran & Bougie, 2017). Populasi dari penelitian ini adalah 129 orang karyawan BPR BKK Kendal baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di BPR BKK Kendal, Jawa Tengah.

3.3. Sampel

Sampel adalah sub kelompok atau sebagian dari populasi. Dengan kata lain, beberapa, tetapi tidak semua, elemen populasi membentuk sebuah sampel. Dengan adanya sampel peneliti dapat menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi ketertarikan yang diminati (Sekaran & Bougie, 2017).

Penelitian berikut ini menggunakan pengambilan sampel dengan teknik *sampling*. Dengan metode *simple random Sampling* yang merupakan teknik yang mengharuskan sampel dapat memberikan informasi yang diinginkan, atau mereka dapat memenuhi kriteria yang ditentukan oleh peneliti (Sekaran & Bougie, 2017). Sehingga teknik ini peneliti dirasa sangat cocok untuk digunakan dalam penelitian ini. Menurut penjelasan dari Hair et al., (2019) ukuran sampel yang digunakan sebaiknya 60 sampel atau lebih, sehingga Penelitian sudah memenuhi ukuran sampel. penelitian ini menggunakan 13 indikator dari 3 variabel.

3.4. Proses Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui distribusi kuesioner kepada salah satu dari karyawan BPR BKK Kendal. Peneliti akan memberikan penjelasan singkat tentang tujuan penelitian kepada responden dan meminta kerjasama mereka dalam mengisi kuesioner dengan jujur. Proses pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuisisioner kepada 60 orang karyawan BPR BKK Kendal secara acak baik karyawan laki-laki maupun perempuan. Metode ini dipilih karena dirasa metode ini merupakan metode yang efektif dan juga efisien untuk penelitian dengan menggunakan data primer..

3.5. Alat Analisis Data

Dalam penelitian ini data yang terkumpul diolah menggunakan perangkat lunak statistik seperti SmartPLS SEM-PLS (Structural Equation Modeling-Partial Least Square) untuk menghasilkan hasil analisis yang valid dan reliabel (Ghozali, 2008). Model persamaan structural (Structural Equation Modelling) adalah generasi kedua teknik analisis multivariate (Bagozzi dan Fornell 1982) yang memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan antara variable yang kompleks baik *recursive* maupun *non-recursive* untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai keseluruhan model. Tidak seperti analisis multivariate biasa (regresi berganda, analisis factor) SEM dapat menguji secara bersamaan (Bollen, 1989).

3.6. Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan Smart-PLS karena dilakukan dengan menggunakan teknik structural equation modelling partial least square (SEM-PLS). Alat yang digunakan adalah Smart-PLS 3.0. Pengujian ini terdiri dari dua tahap utama yakni uji *measurement model* (*outer model*) dan uji *structural model* (*inner model*). Uji *measurement model* meliputi uji validitas dan reliabilitas konstruk dari masing-masing indikator. Selanjutnya, uji structural model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variable antara konstruk-konstruk yang dapat diukur dengan menggunakan uji t dari *partial least square*.

Partial Least Square (PLS) merupakan metode analisis yang kuat karena tidak didasarkan pada banyak asumsi (Wold, 1985). Data tidak harus dapat terdistribusi normal multivariat (indikator dengan skala teori, ordinal, interval sampai ratio digunakan pada model yang sama) dan sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, *Partial Least Square* dapat juga digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antara variable laten. Karena lebih menitikberatkan pada data dan juga

dengan prosedur estimasi yang terbatas, maka misspesifikasi model tidak begitu berpengaruh terhadap estimasi parameter. Partial Least Square dapat menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk dengan indicator refleksif dan indicator formatif, dan hal ini tidak mungkin dijalankan dalam kovarian based SEM karena akan terjadi *unidentified model* (Iatan dan Ghozali, 2012).

3.6.1. Measurement (Outer) Model

Prosedur pengujian validitas adalah convergent validity yaitu dengan mengkolerasikan skor item (*component score*) dengan construct score yang kemudian menghasilkan nilai loading factor. Nilai loading factor dapat dikatakan tinggi jika komponen atau indicator berkolerasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun jika untuk penelitian tahap awal dari pengembangan, loading factor 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup (Chin, 1998; Ghozali, 2008).

Reliabilitas menyatakan sejauh mana hasil atau pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan serta memberikan hasil pengukuran yang relative konsisten setelah dilakukan beberapa kali pengukuran. Untuk mengukur Tingkat reliabilitas variable penelitian, maka digunakan koefisien alfa atau cronbachs alpha dan composite reliability. Item pengukuran dikatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien alfa lebih besar dari 0,6 (Mallhotra, 1996).

3.6.2. Structural (Inner) Model

Tujuan dari uji *structural model* adalah melihat korelasi antara konstruk yang diukur yang merupakan uji 1 dari *partial least square* itu sendiri. *Structural* atau *inner model* dapat diukur dengan melihat nilai *R-Square* model yang menunjukkan seberapa besar pengaruh antar variable dalam model.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.2.1. Hasil Uji Hipotesis (*p values*)

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics (O/S)	P Values
Dukungan Organisasi -> Kepuasan Kerja	0,449	0,458	0,252	1,787	0,075
Dukungan Organisasi -> Work Life Balance	0,651	0,678	0,217	2,992	0,003
Work Life Balance -> Kepuasan Kerja	-0,073	-0,077	0,237	0,308	0,758

Hasil uji hipotesis ditunjukkan pada tabel 1.4 P Values dengan hasil sebagai berikut:

H1: Dukungan Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dengan menghasilkan P Values sebesar 0,075. Angka ini menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis adalah terbukti atau signifikan karena nilai P Values 0,075 berarti lebih kecil dari 0,1 dengan tingkat alpha 10%.

H2: Dukungan Organisasi berpengaruh positif terhadap Work-Life Balance dengan menghasilkan P Values sebesar 0,003. Angka ini menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis adalah terbukti atau signifikan karena nilai P Values sebesar 0,003 berarti lebih kecil dari 0,1 dengan tingkat alpha 10%.

H3: Work-Life Balance tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan menghasilkan P Values sebesar 0,758. Angka ini menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis adalah tidak terbukti atau tidak signifikan karena nilai P Values sebesar 0,758 berarti lebih besar dari 0,1 dengan tingkat alpha 10%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang “Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan *Work-Life Balance* Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada BPR BKK Jateng)” maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah terbukti (Signifikan) karena nilai p value adalah: 0.075 (lebih kecil dari 0,10)
2. Pengaruh *Dukungan Organisasi* terhadap Work-life balance karyawan adalah terbukti (Signifikan) karena nilai p value adalah: 0.003 (lebih kecil dari 0.10)
3. Pengaruh Work-Life Balance terhadap kepuasan kerja karyawan adalah tidak terbukti (Signifikan) karena nilai p value adalah: 0.758 (lebih besar dari 0.10)

REFERENSI

Prasetyo, D. (2018). *Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan di PT XYZ* (Skripsi, Universitas Indonesia). Universitas Indonesia Digital Library.

<https://lib.ui.ac.id/detail.jsp?id=20457846>

Sumber: Prasetyo, D. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan di PT XYZ (Skripsi, Universitas Indonesia). Universitas Indonesia Digital Library. Retrieved from <https://lib.ui.ac.id/detail.jsp?id=20457846>

World Health Organization. (2020). *Work-life balance and mental health: Global report*.

WHO Press. <https://www.who.int/publications/i/item/work-life-balance-and-mental-health>

Sumber: World Health Organization. (2020). Work-life balance and mental health: Global report. WHO Press. Retrieved from <https://www.who.int/publications/i/item/work-life-balance-and-mental-health>

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>

Sumber: Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived

organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. doi:10.1037/0021-9010.71.3.500

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>

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

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1343). Rand McNally.

Sumber: Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1343). Rand McNally.

Smith, J. (2021, March 15). The role of organizational support in employee satisfaction. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2021/03/the-role-of-organizational-support-in-employee-satisfaction>

Sumber: Smith, J. (2021). The role of organizational support in employee satisfaction. *Harvard Business Review*. Retrieved from <https://hbr.org/2021/03/the-role-of-organizational-support-in-employee-satisfaction>

Siregar, A. (2019). *Pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan X* (Skripsi, Universitas Gadjah Mada). Universitas Gadjah Mada Digital Library. <https://digilib.ugm.ac.id/>

Sumber: Siregar, A. (2019). *Pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan X* (Skripsi, Universitas Gadjah Mada). Universitas Gadjah Mada Digital Library. Retrieved from <https://digilib.ugm.ac.id/>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020).

Organizational Behavior (18th ed.). Pearson.

Smith, J. (2021, March 15).

The role of organizational support in employee work-life balance.

Harvard Business Review.

<https://hbr.org/2021/03/the-role-of-organizational-support-in-employee-work-life-balance>

Eisenberger, R., Malone, G. P., & Presson, W. D. (2020).

Optimizing perceived organizational support to enhance employee engagement.

Society for Human Resource Management and Society for Industrial and Organizational

Psychology.

<https://doi.org/10.1002/hrm.22071>

Zhang, Y., Zheng, Y., & Zhang, L. (2019).

How perceived organizational support impacts employee engagement: The mediating role of organizational identification.

International Journal of Environmental Research and Public Health, 16(18), 3383.

<https://doi.org/10.3390/ijerph16183383>

Park, R., & Searcy, D. (2018).

Job autonomy as a mediator of the relationship between perceived organizational support and employee engagement: An empirical study of the USA manufacturing sector.

International Journal of Human Resource Management, 31(4), 456-472.

<https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1282539>

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.

<https://doi.org/10.1177/0149206315575554>

Chen, Z., & Eldor, L. (2021).

The role of organizational support in the employee creativity process: The mediating role of psychological empowerment and work engagement.

Journal of Business Research, 130, 150-161.

<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.03.001>

Casper, W. J., Vaziri, H., Wayne, J. H., DeHauw, S., & Greenhaus, J. H. (2018).

The jingle-jangle of work–nonwork balance: A comprehensive and meta-analytic review of its meaning and measurement.

Journal of Applied Psychology, 103(2), 182-214.

<https://doi.org/10.1037/apl0000259>

Mao, J., & Harms, P. D. (2022).

The effects of work-life balance on mental health and job performance.

Journal of Business Research, 140, 254-263.

<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.038>

Kalliath, P., Kalliath, T., & Chan, X. W. (2020).

Work–family conflict, work–family enrichment and psychological health: A comparison of Australian and Indian social workers.

Community, Work & Family, 23(3), 324-340.

<https://doi.org/10.1080/13668803.2019.1697643>

iszczek, M. M. (2020).

Boundary control and controlled boundaries: Organizational expectations for technology use at the work-family interface.

Journal of Organizational Behavior, 41(8), 723-738.

<https://doi.org/10.1002/job.2457>

Kim, H. K. (2020).

Work-life balance and subjective well-being: The moderating role of resilience in the job demands-resources model.

International Journal of Environmental Research and Public Health, 17(13), 4914.

<https://doi.org/10.3390/ijerph17134914>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.

Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2010). 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.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>

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.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>