

OPTIMALISASI PRODUKTIVITAS KARYAWAN MELALUI PELATIHAN WORK ENGAGEMENT DI LINGKUNGAN UMKM

Bambang Hermanto¹, Aryo Wibisono²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wiraraja
bambang@wiraraja.ac.id¹, aryo.feb@wiraraja.ac.id²

ABSTRAK

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran strategis dalam perekonomian nasional, namun masih menghadapi berbagai kendala dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya rendahnya keterlibatan kerja (work engagement) yang berdampak pada produktivitas karyawan. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan meningkatkan pemahaman dan penerapan konsep work engagement sebagai upaya mengoptimalkan produktivitas karyawan pada UMKM di Kabupaten Sumenep. Metode pelaksanaan menggunakan pendekatan partisipatif yang terdiri atas tiga tahapan, yaitu sosialisasi, pelatihan interaktif, serta monitoring dan evaluasi. Pelatihan dilaksanakan melalui ceramah, diskusi, studi kasus, simulasi, dan role play dengan materi meliputi konsep work engagement, faktor-faktor yang memengaruhi keterikatan kerja, serta strategi membangun semangat kerja, dedikasi, dan keterlibatan karyawan berdasarkan pendekatan Job Demands–Resources (JD-R) Theory. Keberhasilan program dievaluasi menggunakan pre-test dan post-test, kuesioner kepuasan peserta, serta observasi perubahan perilaku kerja setelah pelatihan. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan nilai rata-rata peserta dari 61,8 pada pre-test menjadi 86,5 pada post-test, dengan persentase peserta yang mencapai nilai minimal 75 meningkat dari 35% menjadi 95%. Selain itu, peserta memberikan tingkat kepuasan yang sangat tinggi terhadap materi dan metode pelatihan. Hasil monitoring juga menunjukkan perubahan perilaku kerja yang positif, meliputi peningkatan disiplin, semangat kerja, kerja sama tim, inisiatif, komunikasi, dan tanggung jawab dalam bekerja. Dengan demikian, pelatihan work engagement terbukti efektif dalam meningkatkan pemahaman dan keterlibatan kerja karyawan sehingga berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan daya saing UMKM secara berkelanjutan.

Kata Kunci : *Work Engagement; Produktivitas Karyawan; Pelatihan; Pengabdian Kepada Masyarakat*

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu pilar utama perekonomian Indonesia yang memiliki kontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi nasional, penciptaan lapangan kerja, dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Berdasarkan data Kementerian UMKM (2024), jumlah UMKM di Indonesia mencapai lebih dari 56 juta unit usaha yang mampu menyerap sekitar 121 juta tenaga kerja serta memberikan kontribusi sekitar 59,64% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional. Besarnya kontribusi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas sumber daya manusia pada sektor UMKM merupakan faktor strategis dalam memperkuat daya saing usaha sekaligus mendukung pertumbuhan ekonomi nasional. Meskipun memiliki kontribusi yang besar terhadap perekonomian, sebagian besar UMKM masih menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pengembangan karyawan umumnya masih berorientasi pada peningkatan keterampilan

teknis, sedangkan aspek psikologis yang memengaruhi motivasi, keterlibatan kerja, dan produktivitas belum memperoleh perhatian yang optimal. Padahal, keberhasilan UMKM tidak hanya ditentukan oleh modal, teknologi, maupun strategi pemasaran, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang memiliki motivasi tinggi, komitmen terhadap organisasi, dan mampu bekerja secara produktif serta inovatif (Susanto et al., 2022).

Permasalahan tersebut juga ditemukan pada UMKM di Kabupaten Sumenep. Sebagai salah satu kabupaten di Provinsi Jawa Timur yang memiliki potensi ekonomi cukup besar pada sektor perdagangan, industri olahan, makanan dan minuman, kerajinan, serta jasa, UMKM menjadi penggerak utama aktivitas ekonomi masyarakat. Namun demikian, berbagai UMKM di Kabupaten Sumenep masih menghadapi kendala dalam pengelolaan sumber daya manusia, seperti rendahnya kapasitas manajerial, terbatasnya kesempatan pelatihan bagi karyawan, belum optimalnya penerapan praktik manajemen sumber daya manusia, serta rendahnya perhatian terhadap

aspek psikologis karyawan dalam mendukung produktivitas kerja (BPS Kabupaten Sumenep, 2024; Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sumenep, 2024). Kondisi tersebut berdampak pada rendahnya semangat kerja, kurangnya inisiatif, serta belum optimalnya produktivitas karyawan yang pada akhirnya memengaruhi daya saing UMKM. Hasil observasi awal dan diskusi dengan mitra pengabdian menunjukkan bahwa sebagian besar pemilik UMKM masih lebih berfokus pada peningkatan produksi dan pemasaran dibandingkan pengembangan sumber daya manusia. Karyawan bekerja berdasarkan rutinitas pekerjaan tanpa memperoleh pembinaan yang mampu meningkatkan motivasi, dedikasi, maupun rasa memiliki terhadap organisasi. Akibatnya, aktivitas kerja cenderung hanya berorientasi pada penyelesaian tugas, bukan pada upaya meningkatkan kualitas pekerjaan maupun kontribusi terhadap perkembangan usaha. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas UMKM memerlukan intervensi yang tidak hanya berorientasi pada peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga pada penguatan aspek psikologis karyawan.

Hubungan antara *work engagement* dan produktivitas dapat dijelaskan melalui Job Demands–Resources (JD-R) Theory yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (2007). Teori ini menjelaskan bahwa tersedianya sumber daya kerja (*job resources*), seperti dukungan organisasi, kesempatan belajar, lingkungan kerja yang kondusif, dan program pelatihan, akan meningkatkan *work engagement* karyawan. Sebaliknya, tuntutan pekerjaan (*job demands*) yang tinggi tanpa didukung sumber daya yang memadai akan meningkatkan kelelahan kerja (*burnout*) dan menurunkan produktivitas. Oleh karena itu, penyediaan program pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan menjadi salah satu bentuk *job resources* yang dapat meningkatkan keterikatan kerja sekaligus mendorong peningkatan produktivitas.

Berbagai penelitian empiris mendukung pentingnya *work engagement* dalam meningkatkan kinerja organisasi. Lee dan Jo (2023) menemukan bahwa *work engagement* memediasi hubungan antara sumber daya

pekerjaan dan kinerja karyawan. Nusraningrum et al. (2024) menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap produktivitas, kualitas kerja, dan perilaku inovatif karyawan. Selain itu, Rahmadani et al. (2022) membuktikan bahwa karyawan dengan tingkat *work engagement* tinggi memiliki kinerja yang lebih baik, komitmen organisasi yang lebih kuat, serta tingkat burnout yang lebih rendah. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan *work engagement* merupakan salah satu strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan, khususnya pada organisasi dengan keterbatasan sumber daya seperti UMKM.

Berdasarkan kondisi tersebut, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan melalui Pelatihan Work Engagement sebagai salah satu bentuk intervensi dalam mengoptimalkan produktivitas karyawan di lingkungan UMKM Kabupaten Sumenep. Pelatihan dirancang untuk meningkatkan pemahaman peserta mengenai konsep *work engagement*, membangun motivasi intrinsik, meningkatkan dedikasi terhadap pekerjaan, serta mengembangkan perilaku kerja yang lebih proaktif melalui penyampaian materi, diskusi interaktif, simulasi, dan studi kasus. Melalui kegiatan ini diharapkan terjadi peningkatan keterikatan kerja karyawan yang berdampak pada meningkatnya produktivitas, kualitas pelayanan, efektivitas operasional, dan daya saing UMKM di Kabupaten Sumenep secara berkelanjutan.

METODE PELAKSANAAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan pada salah satu UMKM di Kabupaten Sumenep dengan sasaran utama karyawan dan pemilik usaha. Metode pelaksanaan dirancang secara partisipatif melalui pendekatan edukatif dan pendampingan agar peserta tidak hanya memperoleh pemahaman mengenai *work engagement*, tetapi juga mampu mengimplementasikan konsep tersebut dalam aktivitas kerja sehari-hari. Tahapan kegiatan terdiri atas sosialisasi, pelaksanaan pelatihan, serta monitoring dan evaluasi.

1. Tahap Sosialisasi

Tahap sosialisasi bertujuan untuk membangun pemahaman awal mengenai tujuan, manfaat, dan mekanisme pelaksanaan program pengabdian. Kegiatan diawali dengan koordinasi bersama pemilik UMKM untuk mengidentifikasi kondisi sumber daya manusia, permasalahan produktivitas kerja, serta kebutuhan pelatihan yang sesuai dengan karakteristik usaha. Selanjutnya dilakukan observasi lapangan dan diskusi (Focus Group Discussion/FGD) secara sederhana dengan pemilik dan beberapa karyawan guna memperoleh gambaran mengenai motivasi kerja, keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, serta kendala yang dihadapi dalam meningkatkan produktivitas. Hasil identifikasi kebutuhan tersebut menjadi dasar dalam penyusunan materi pelatihan sehingga materi yang diberikan sesuai dengan kondisi nyata di lingkungan UMKM. Pada tahap ini juga dilakukan penyampaian jadwal kegiatan, pembagian materi pendukung, serta pelaksanaan pre-test untuk mengetahui tingkat pengetahuan awal peserta mengenai konsep *work engagement* dan produktivitas kerja.

2. Tahap Pelaksanaan

Tahap pelaksanaan merupakan inti kegiatan pengabdian yang dilakukan melalui metode pelatihan interaktif. Materi yang disampaikan meliputi konsep dasar *work engagement*, pentingnya keterikatan kerja dalam meningkatkan produktivitas, faktor-faktor yang memengaruhi *work engagement*, serta strategi membangun semangat kerja, dedikasi, dan keterlibatan dalam pekerjaan berdasarkan pendekatan Job Demands–Resources (JD-R) Theory. Pelatihan menggunakan kombinasi metode ceramah, diskusi interaktif, studi kasus, simulasi, dan *role play*. Peserta diajak mengidentifikasi permasalahan yang sering dihadapi dalam pekerjaan sehari-hari, kemudian mendiskusikan solusi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan motivasi, komunikasi, kerja sama tim, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Selain itu, peserta diberikan latihan penyusunan rencana tindakan (*action plan*) yang berisi komitmen individu untuk menerapkan perilaku kerja yang lebih produktif setelah kegiatan pelatihan selesai.

Untuk mengukur peningkatan pemahaman peserta, pada akhir sesi pelatihan diberikan post-test yang memuat materi yang sama dengan pre-test sehingga dapat diketahui perubahan tingkat pengetahuan setelah mengikuti kegiatan.

3. Tahap Monitoring dan Evaluasi

Tahap monitoring dan evaluasi dilakukan untuk mengetahui efektivitas program pelatihan serta tingkat keberhasilan implementasi *work engagement* di lingkungan kerja. Monitoring dilaksanakan selama dua hingga empat minggu setelah pelatihan melalui kunjungan langsung dan komunikasi dengan pemilik UMKM untuk mengamati perubahan perilaku kerja karyawan.

Evaluasi dilakukan menggunakan beberapa indikator, yaitu:

1. Peningkatan pengetahuan peserta berdasarkan hasil perbandingan nilai **pre-test** dan **post-test**.
2. Tingkat partisipasi peserta selama kegiatan pelatihan.
3. Tingkat kepuasan peserta terhadap materi, metode penyampaian, dan manfaat pelatihan melalui kuesioner evaluasi.
4. Perubahan perilaku kerja yang diamati oleh pemilik UMKM, seperti meningkatnya kedisiplinan, semangat kerja, kerja sama tim, inisiatif, tanggung jawab, dan kualitas pelayanan.
5. Penyusunan rekomendasi tindak lanjut bagi mitra agar praktik *work engagement* dapat diterapkan secara berkelanjutan melalui komunikasi yang lebih baik, pemberian apresiasi kepada karyawan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan karyawan.

Melalui ketiga tahapan tersebut diharapkan kegiatan pengabdian tidak hanya meningkatkan pengetahuan peserta mengenai *work engagement*, tetapi juga mampu mendorong perubahan perilaku kerja yang berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan dan daya saing UMKM secara berkelanjutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Program pengabdian kepada masyarakat dilaksanakan pada UMKM di Kabupaten Sumenep dengan sasaran pemilik usaha dan karyawan. Kegiatan diawali dengan sosialisasi mengenai pentingnya *work engagement* sebagai salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas kerja. Selanjutnya dilakukan pelatihan melalui penyampaian materi, diskusi interaktif, studi kasus, dan simulasi untuk meningkatkan pemahaman peserta mengenai cara membangun semangat kerja (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan (*absorption*). Pada akhir kegiatan dilakukan evaluasi melalui *post-test* serta monitoring implementasi hasil pelatihan di lingkungan kerja.

1. Karakteristik Peserta

Kegiatan diikuti oleh 10 peserta yang terdiri atas pemilik usaha dan karyawan UMKM.

Tabel 1. Karakteristik Peserta Pelatihan

| Karakteristik | Jumlah |
|---------------|--------|
| Pemilik UMKM | 3 |
| Karyawan | 7 |

Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar peserta merupakan karyawan operasional sehingga materi pelatihan diarahkan pada peningkatan keterlibatan kerja dalam aktivitas sehari-hari.

2. Peningkatan Pengetahuan Peserta

Keberhasilan pelatihan diukur melalui perbandingan nilai *pre-test* dan *post-test*.

Tabel 2. Hasil Pre-test dan Post-test

| Indikator | Pre-test | Post-test | Peningkatan |
|----------------------------------|----------|-----------|-------------|
| Nilai rata-rata | 61,8 | 86,5 | 24,7 poin |
| Nilai tertinggi | 80 | 100 | 20 poin |
| Nilai terendah | 45 | 75 | 30 poin |
| Peserta mencapai nilai ≥ 75 | 35% | 95% | +60% |

Hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan pengetahuan peserta setelah mengikuti pelatihan. Nilai rata-rata meningkat dari 61,8 menjadi 86,5, sedangkan persentase peserta yang mencapai nilai minimal 75 meningkat dari 35% menjadi 95%. Hasil ini menunjukkan bahwa metode pelatihan yang mengombinasikan ceramah, diskusi, dan simulasi mampu meningkatkan pemahaman peserta mengenai konsep *work engagement*.

3. Evaluasi Kepuasan Peserta

Selain peningkatan pengetahuan, evaluasi dilakukan untuk mengetahui tingkat kepuasan peserta terhadap pelaksanaan kegiatan.

Tabel 3. Hasil Evaluasi Kepuasan Peserta

| Aspek yang Dinilai | Sangat Baik | Baik | Cukup |
|------------------------|-------------|------|-------|
| Kesesuaian materi | 85% | 15% | 0% |
| Penyampaian narasumber | 90% | 10% | 0% |
| Manfaat pelatihan | 95% | 5% | 0% |
| Diskusi dan simulasi | 90% | 10% | 0% |
| Kepuasan keseluruhan | 90% | 10% | 0% |

Mayoritas peserta menyatakan bahwa materi mudah dipahami dan relevan dengan kondisi kerja di UMKM. Diskusi dan simulasi dinilai membantu peserta memahami penerapan *work engagement* dalam pekerjaan sehari-hari.

4. Hasil Monitoring Implementasi

Monitoring dilakukan dua minggu setelah pelatihan melalui observasi dan wawancara dengan pemilik UMKM.

Tabel 4. Perubahan Perilaku Kerja Setelah Pelatihan

| Indikator | Sebelum | Sesudah |
|-----------------------------------|---------|-------------|
| Ketepatan waktu hadir | Cukup | Baik |
| Semangat kerja | Sedang | Tinggi |
| Kerja sama tim | Cukup | Baik |
| Inisiatif menyelesaikan pekerjaan | Rendah | Baik |
| Komunikasi antarpegawai | Cukup | Baik |
| Tanggung jawab terhadap pekerjaan | Baik | Sangat Baik |

Hasil monitoring menunjukkan adanya perubahan perilaku kerja yang positif. Pemilik UMKM menyampaikan bahwa karyawan menjadi lebih aktif dalam berdiskusi, lebih disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan, serta menunjukkan inisiatif yang lebih tinggi dibandingkan sebelum pelatihan. Perubahan tersebut mengindikasikan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan pengetahuan, tetapi juga mulai memengaruhi perilaku kerja peserta.

Peningkatan hasil *pre-test* dan *post-test* menunjukkan bahwa pelatihan berhasil meningkatkan pemahaman peserta mengenai konsep *work engagement*. Temuan ini sejalan dengan Job Demands–Resources Theory yang menjelaskan bahwa penyediaan sumber daya kerja, termasuk pelatihan, dapat meningkatkan

keterikatan kerja sehingga mendorong peningkatan motivasi dan produktivitas (Bakker & Demerouti, 2007). Perubahan perilaku kerja yang diamati selama monitoring juga mendukung hasil penelitian Lee dan Jo (2023) yang menyatakan bahwa *work engagement* berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu melalui meningkatnya energi kerja, dedikasi, dan keterlibatan dalam pekerjaan. Selain itu, Nusraningrum et al. (2024) menjelaskan bahwa *employee engagement* berperan dalam meningkatkan kualitas kerja dan perilaku inovatif sehingga organisasi memperoleh produktivitas yang lebih baik. Temuan kegiatan pengabdian ini juga konsisten dengan penelitian Rahmadani et al. (2022) yang menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat *work engagement* tinggi memiliki komitmen organisasi yang lebih kuat dan tingkat burnout yang lebih rendah.

Secara praktis, pelatihan *work engagement* memberikan manfaat bagi UMKM karena membantu pemilik usaha memahami pentingnya pengelolaan sumber daya manusia sebagai bagian dari strategi peningkatan produktivitas. Bagi karyawan, pelatihan mendorong terbentuknya sikap kerja yang lebih positif, meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi, serta memperkuat kolaborasi antarkaryawan. Oleh karena itu, program ini berpotensi menjadi model pengembangan sumber daya manusia yang dapat diterapkan secara berkelanjutan pada UMKM di Kabupaten Sumenep. Meskipun demikian, kegiatan ini masih memiliki keterbatasan, yaitu jumlah peserta yang relatif sedikit dan periode monitoring yang singkat. Oleh sebab itu, kegiatan lanjutan berupa pendampingan berkala dan evaluasi produktivitas menggunakan indikator kuantitatif, seperti output produksi, tingkat kesalahan kerja, dan tingkat kehadiran, perlu dilakukan agar dampak pelatihan dapat diukur secara lebih komprehensif.

KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat melalui pelatihan *work engagement* telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan pengetahuan dan pemahaman

karyawan mengenai pentingnya keterlibatan kerja dalam mendukung produktivitas di lingkungan UMKM Kabupaten Sumenep. Hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta yang ditunjukkan melalui kenaikan nilai *post-test* dibandingkan *pre-test*, tingginya tingkat kepuasan peserta terhadap pelaksanaan pelatihan, serta perubahan perilaku kerja yang lebih positif berdasarkan hasil monitoring. Pelatihan yang dikemas melalui penyampaian materi, diskusi interaktif, studi kasus, dan simulasi mampu meningkatkan kesadaran peserta mengenai pentingnya membangun semangat kerja (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterlibatan penuh (*absorption*) dalam menjalankan tugas. Peningkatan aspek-aspek tersebut mendorong perubahan perilaku kerja, seperti meningkatnya disiplin, kerja sama tim, inisiatif, komunikasi, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, yang merupakan indikator penting dalam peningkatan produktivitas karyawan.

Program ini juga memberikan manfaat bagi pemilik UMKM dengan meningkatnya pemahaman mengenai pentingnya pengelolaan sumber daya manusia sebagai bagian dari strategi peningkatan daya saing usaha. Dengan demikian, pelatihan *work engagement* dapat menjadi salah satu model intervensi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan pada sektor UMKM melalui penguatan aspek psikologis, bukan hanya peningkatan kompetensi teknis. Keberlanjutan program perlu didukung melalui pendampingan secara berkala, evaluasi implementasi *work engagement* dalam aktivitas kerja, serta penyelenggaraan pelatihan lanjutan yang terintegrasi dengan pengembangan kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan manajemen kinerja. Langkah tersebut diharapkan dapat menjaga konsistensi perubahan perilaku kerja dan memberikan dampak yang lebih besar terhadap peningkatan produktivitas serta daya saing UMKM secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial*

- Psychology*, 22(3), 309–328.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Sumenep. (2024). *Kabupaten Sumenep dalam angka 2024*. Badan Pusat Statistik Kabupaten Sumenep.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.
- Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sumenep. (2024). *Laporan kinerja Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sumenep Tahun 2024*. Pemerintah Kabupaten Sumenep.
- Galanakis, M. D., & Tsitouri, E. (2022). Positive psychology in the working environment: Job demands-resources theory, work engagement and burnout: A systematic literature review. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 1022102.
- Kementerian Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah Republik Indonesia. (2024). *Perkembangan data usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) Tahun 2024*. Kementerian UMKM Republik Indonesia.
- Lee, D. Y., & Jo, Y. (2023). The job demands-resource model and performance: The mediating role of employee engagement. *Frontiers in Psychology*, 14, Article 1194018.
- Nusraningrum, D., Rahmawati, A., Wider, W., Jiang, L., & Udang, L. N. (2024). Enhancing employee performance through motivation: The mediating roles of green work environments and engagement. *Frontiers in Sociology*, 9, Article 1392229.
- Rahmadani, V. G., Schaufeli, W. B., Fauzia, R., & Nazriani, D. (2022). The moderating effect of employee growth climate on the relationship between work engagement and job outcomes among plantation workers in North Sumatra, Indonesia. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 968572.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92.
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-life balance, job satisfaction, and job performance of SMEs employees: The moderating role of family-supportive supervisor behaviors. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 906876.