

Dampak Penggunaan Buy Now Pay Later terhadap Work Engagement: Peran Financial Stress dan Work-Life Balance

Fia BIRTHA Al Sabet¹, Ita Yunita²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Islam Syaikhona Kholil Sidogiri, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received Sep 23, 2026

Revised Oct 08, 2026

Accepted Oct 18, 2026

Keywords:

Financial stress
Shopee paylater
Worklife balance

ABSTRAK

Perkembangan layanan keuangan digital melalui skema *Buy Now Pay Later* (BNPL) memberikan kemudahan bagi individu dalam melakukan transaksi dengan pembayaran yang ditangguhkan. Namun, kemudahan tersebut berpotensi mendorong penggunaan kredit konsumtif yang tidak diimbangi dengan kemampuan pengelolaan keuangan yang memadai, sehingga menimbulkan tekanan finansial (*financial stress*). Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, tekanan finansial menjadi isu yang relevan karena permasalahan keuangan personal berpotensi memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan (*work engagement*). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak penggunaan BNPL terhadap *work engagement* dengan mengkaji peran *financial stress* dan *work-life balance* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini direncanakan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap karyawan yang menggunakan layanan BNPL. Data akan dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan pemodelan persamaan struktural (*Structural Equation Modeling*), dengan teknik analisis yang disesuaikan dengan karakteristik data dan model penelitian. Penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan mekanisme hubungan antara penggunaan layanan kredit digital, tekanan finansial, keseimbangan kehidupan kerja, dan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan memperluas kajian manajemen sumber daya manusia dengan menghubungkan perilaku keuangan personal dan luaran organisasional. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi masukan bagi organisasi dalam mengembangkan program kesejahteraan karyawan yang tidak hanya berfokus pada aspek pekerjaan, tetapi juga mempertimbangkan kesejahteraan finansial karyawan.

This is an open access article under the CC BY-NC license.



Corresponding Author:

Fia BIRTHA Al Sabet,
Program Studi Ekonomi Syariah
Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Islam Syaikhona Kholil Sidogiri
Jl. Sidogiri – Rembang KM 01, Kraton, Pasuruan, Jawa Timur
Email: fiabirtha@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi finansial (*financial technology/fintech*) telah mengubah pola masyarakat dalam melakukan transaksi dan memenuhi kebutuhan konsumsi. Salah satu bentuk layanan yang berkembang adalah *Buy Now Pay Later* (BNPL), yaitu fasilitas pembiayaan yang memungkinkan konsumen memperoleh barang atau jasa terlebih dahulu dan melakukan pembayaran pada waktu berikutnya secara angsuran. Kemudahan akses, proses transaksi yang cepat, serta fleksibilitas pembayaran menjadikan BNPL semakin terintegrasi dengan aktivitas konsumsi sehari-hari. Perkembangan tersebut menunjukkan bahwa BNPL tidak lagi hanya merupakan alternatif metode

pembayaran, tetapi telah menjadi bagian dari ekosistem konsumsi digital yang berpotensi memengaruhi perilaku dan kondisi finansial penggunanya. Laporan Consumer Financial Protection Bureau menunjukkan bahwa penggunaan BNPL terus berkembang dan sebagian pengguna memiliki lebih dari satu pinjaman BNPL secara bersamaan, yang menunjukkan adanya potensi akumulasi kewajiban finansial (Consumer Financial Protection Bureau, 2025).

Di sisi lain, kemudahan akses terhadap kredit digital dapat menimbulkan konsekuensi apabila tidak diimbangi dengan kemampuan pengelolaan keuangan yang memadai. Penelitian mengenai BNPL menunjukkan bahwa penggunaan layanan tersebut berkaitan dengan kondisi kerentanan finansial. Individu yang memiliki keterbatasan tabungan, ketidakstabilan pendapatan, dan persepsi ketidakamanan finansial cenderung memiliki kemungkinan lebih besar untuk menggunakan BNPL (Donou-Adonsou & Leslie-Piper, 2026). Temuan tersebut memperlihatkan bahwa hubungan antara BNPL dan kondisi finansial tidak bersifat sederhana. BNPL dapat menjadi instrumen yang memberikan fleksibilitas likuiditas, tetapi pada saat yang sama dapat memperkuat kerentanan finansial apabila penggunaannya dilakukan secara berulang atau melebihi kapasitas pembayaran.

Permasalahan tersebut menjadi semakin relevan ketika pengguna BNPL merupakan individu yang telah memasuki dunia kerja. Bagi karyawan, kewajiban finansial pribadi tidak sepenuhnya terpisah dari kehidupan pekerjaan. Akumulasi kewajiban pembayaran dapat menimbulkan *financial stress*, yaitu kondisi ketika individu mengalami kekhawatiran, tekanan, atau kesulitan dalam memenuhi kebutuhan dan kewajiban finansialnya. Penelitian mengenai BNPL menunjukkan adanya hubungan antara penggunaan BNPL dengan tekanan finansial dan penurunan kualitas pengelolaan keuangan. Studi tahun 2026 bahkan menunjukkan bahwa penggunaan BNPL dan paparan media sosial secara independen berkaitan dengan peningkatan *financial stress*, sementara mekanisme konsumsi digital dan pembayaran yang ditanggguhkan dapat mendorong pengeluaran berlebihan (Donou-Adonsou & Leslie-Piper, 2026).

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, *financial stress* penting untuk diperhatikan karena kesejahteraan karyawan tidak hanya ditentukan oleh kondisi di lingkungan kerja, tetapi juga oleh kondisi personal yang dapat memengaruhi kapasitas psikologis individu. Tekanan yang berasal dari domain nonkerja dapat mengurangi sumber daya psikologis yang tersedia bagi individu untuk menjalankan peran lainnya. Perspektif *Conservation of Resources* menjelaskan bahwa individu berupaya mempertahankan sumber daya yang dimilikinya dan akan mengalami tekanan ketika sumber daya tersebut terancam atau mengalami kehilangan (Hobfoll, 1989). Dengan demikian, tekanan finansial yang berasal dari kewajiban konsumtif dapat dipandang sebagai kondisi yang berpotensi menguras sumber daya psikologis karyawan.

Salah satu konsekuensi yang mungkin muncul adalah terganggunya *work-life balance*. *Work-life balance* menggambarkan kemampuan individu dalam mengelola dan menyeimbangkan tuntutan dari berbagai domain kehidupan sehingga tidak terjadi dominasi berlebihan dari salah satu domain terhadap domain lainnya. Ketika individu menghadapi tekanan finansial, perhatian dan energi psikologis dapat lebih banyak dialokasikan untuk memikirkan kewajiban keuangan, pembayaran tagihan, dan pemenuhan kebutuhan rumah tangga. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal secara seimbang. Literatur menunjukkan bahwa hubungan antara *work-life balance* dan *work engagement* telah menjadi perhatian penting dalam kajian pengembangan sumber daya manusia (Wood et al., 2020).

Work-life balance selanjutnya memiliki keterkaitan dengan *work engagement*, yaitu kondisi psikologis positif yang ditandai oleh vigor, dedication, dan absorption dalam menjalankan pekerjaan. Karyawan yang mampu mengelola tuntutan kehidupan kerja dan kehidupan personal secara lebih seimbang cenderung memiliki sumber daya yang lebih memadai untuk menjalankan perannya di tempat kerja. Review terhadap 37 penelitian empiris menunjukkan bahwa *work-life balance* dan *work engagement* memiliki hubungan yang kompleks, dengan berbagai faktor yang berperan sebagai anteseden, mediator, maupun moderator (Wood et al., 2020). Meta-analisis yang lebih baru juga menunjukkan hubungan positif yang cukup kuat antara *work-life balance* dan *employee engagement*, berdasarkan 125 studi empiris dengan lebih dari 41.000 karyawan (Sipayung, 2026).

Hubungan antara *work-life balance* dan berbagai outcome organisasi juga telah mendapatkan dukungan empiris. Meta-analisis Wong et al. (2020) terhadap 58 penelitian menunjukkan adanya

hubungan positif antara pengaturan *work-life balance* dan berbagai perspektif kinerja organisasi, termasuk komitmen, produktivitas, retensi, dan kehadiran karyawan. Temuan tersebut memperkuat pandangan bahwa keseimbangan kehidupan kerja bukan hanya merupakan persoalan kesejahteraan individual, tetapi juga memiliki implikasi terhadap pengelolaan sumber daya manusia dan pencapaian organisasi.

Meskipun penelitian mengenai BNPL berkembang pesat, sebagian besar kajian masih berfokus pada aspek perilaku konsumen, keputusan pembelian, perilaku konsumtif, literasi keuangan, dan kondisi finansial pengguna. Penelitian terbaru juga mulai mengkaji hubungan BNPL dengan *financial stress* dan *financial well-being*, khususnya pada kelompok generasi muda (Islami et al., 2026). Namun, masih terdapat ruang penelitian untuk memahami bagaimana konsekuensi penggunaan BNPL pada ranah personal dapat berlanjut ke ranah pekerjaan, khususnya melalui *financial stress* dan *work-life balance* hingga memengaruhi *work engagement* karyawan.

Kesenjangan tersebut menjadi penting karena karyawan merupakan kelompok yang menjalankan tuntutan ekonomi, personal, keluarga, dan pekerjaan secara bersamaan. Dengan demikian, persoalan penggunaan kredit digital tidak semestinya hanya dipandang sebagai persoalan perilaku konsumsi individu, tetapi juga sebagai bagian dari isu kesejahteraan karyawan yang dapat memiliki implikasi terhadap organisasi. Pendekatan tersebut memperluas perspektif penelitian SDM dari fokus tradisional pada faktor-faktor yang berasal dari pekerjaan menuju pemahaman yang lebih integratif mengenai bagaimana kondisi personal dan finansial karyawan dapat memengaruhi pengalaman mereka di tempat kerja.

Berdasarkan argumentasi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis **dampak penggunaan *Buy Now Pay Later* terhadap *work engagement* karyawan dengan mempertimbangkan peran *financial stress* dan *work-life balance*. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dengan mengintegrasikan isu perilaku finansial digital ke dalam kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kesejahteraan, keseimbangan kehidupan kerja, dan keterikatan karyawan. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan perspektif bagi organisasi bahwa pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berkaitan dengan faktor yang terjadi di tempat kerja, tetapi juga perlu mempertimbangkan kondisi finansial dan kesejahteraan personal karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis hasil penelitian terdahulu mengenai hubungan antara penggunaan *Buy Now Pay Later* (BNPL), *financial stress*, *work-life balance*, dan *work engagement*. Proses kajian mengikuti pedoman PRISMA 2020 yang menekankan transparansi dalam proses identifikasi, seleksi, dan sintesis literatur (Page et al., 2021). □

Literatur diperoleh melalui pencarian pada basis data ilmiah, terutama Scopus dan Google Scholar, dengan kata kunci kombinasi "*Buy Now Pay Later*", "*BNPL*", "*financial stress*", "*work-life balance*", dan "*work engagement*". Literatur yang dipilih adalah artikel jurnal ilmiah yang relevan dengan fokus penelitian, tersedia dalam teks lengkap, dan dipublikasikan terutama pada periode 2020–2026. Artikel yang tidak berkaitan langsung dengan variabel penelitian, berupa opini, berita, atau duplikasi publikasi dikeluarkan dari proses kajian.

Tahap analisis dilakukan melalui identifikasi dan seleksi artikel, ekstraksi informasi utama, pengelompokan temuan berdasarkan variabel penelitian, serta sintesis naratif untuk menemukan pola hubungan antarvariabel dan kesenjangan penelitian. Hasil sintesis digunakan untuk membangun kerangka konseptual mengenai hubungan BNPL → *financial stress* → *work-life balance* → *work engagement* serta merumuskan arah penelitian selanjutnya. PRISMA 2020 digunakan sebagai kerangka pelaporan agar proses kajian dapat dilakukan secara sistematis dan transparan (Page et al., 2021).

3. HASIL DAN DISKUSI

a. HASIL

Berdasarkan hasil telaah literatur, ditemukan bahwa penggunaan *Buy Now Pay Later* (BNPL) berkaitan dengan perubahan perilaku keuangan dan peningkatan risiko tekanan finansial.

Kemudahan memperoleh fasilitas pembayaran tertunda memungkinkan konsumen melakukan pembelian tanpa harus menyediakan seluruh dana pada saat transaksi. Kondisi tersebut dapat mendorong penggunaan BNPL secara berulang dan meningkatkan akumulasi kewajiban pembayaran. Donou-Adonsou dan Leslie-Piper (2025) menunjukkan bahwa individu yang berada dalam kondisi finansial yang lebih rentan cenderung lebih banyak menggunakan BNPL, sedangkan Donou-Adonsou dan Leslie-Piper (2026) menemukan hubungan antara penggunaan BNPL dan *financial stress*. Temuan ini juga sejalan dengan kajian sistematis Islami et al. (2026) yang menunjukkan bahwa *financial stress* dan *financial well-being* merupakan isu penting dalam penelitian mengenai BNPL.

Pada aspek pekerjaan, hasil telaah menunjukkan adanya hubungan yang konsisten antara *work-life balance* dan *work engagement*. Wood et al. (2020), melalui tinjauan terhadap 37 penelitian empiris, menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki keterkaitan dengan *work engagement*, meskipun hubungan tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor kontekstual. Kajian yang lebih baru oleh Sipayung (2026), melalui meta-analisis terhadap 125 studi dengan 41.285 karyawan, juga menunjukkan hubungan positif antara *work-life balance* dan *employee engagement*.

Dari keseluruhan literatur yang ditelaah, ditemukan bahwa penelitian mengenai BNPL sebagian besar berfokus pada perilaku konsumen, utang, *financial stress*, dan *financial well-being*. Sementara itu, penelitian mengenai *work-life balance* dan *work engagement* lebih banyak ditempatkan dalam konteks manajemen sumber daya manusia dan kondisi pekerjaan. Literatur yang secara langsung menghubungkan penggunaan BNPL dengan *work engagement* melalui *financial stress* dan *work-life balance* masih terbatas.

Berdasarkan temuan tersebut, hasil kajian mengarah pada model konseptual: BNPL Usage → Financial Stress → Work-Life Balance → Work Engagement. Model tersebut menunjukkan adanya kemungkinan keterkaitan antara kondisi finansial personal dengan pengalaman individu dalam menjalankan peran pekerjaan.

b. DISKUSI

BNPL sebagai Sumber Tekanan Finansial

Hasil kajian menunjukkan bahwa kemudahan BNPL tidak hanya memberikan manfaat berupa fleksibilitas pembayaran, tetapi juga dapat menciptakan konsekuensi finansial apabila penggunaannya tidak diimbangi dengan kemampuan pengelolaan keuangan. Sistem pembayaran tertunda dapat mengurangi persepsi terhadap beban pengeluaran pada saat pembelian, sementara kewajiban pembayaran tetap muncul pada periode berikutnya.

Temuan Donou-Adonsou dan Leslie-Piper (2025) menunjukkan bahwa penggunaan BNPL berkaitan dengan kondisi *financial fragility*. Selanjutnya, Donou-Adonsou dan Leslie-Piper (2026) menunjukkan bahwa BNPL dapat berkontribusi terhadap *financial stress*. Hal ini menunjukkan bahwa tekanan finansial tidak semata-mata muncul karena jumlah utang, tetapi juga dapat berkaitan dengan pola penggunaan fasilitas kredit yang mudah diakses.

Dalam perspektif **Conservation of Resources (COR) Theory** (Hobfoll, 1989), kondisi tersebut dapat dipahami sebagai berkurangnya sumber daya individu. Kewajiban finansial yang meningkat dapat mengurangi sumber daya ekonomi sekaligus menyerap sumber daya psikologis melalui kekhawatiran terhadap kemampuan memenuhi kewajiban pembayaran. Dengan demikian, *financial stress* dapat menjadi konsekuensi penting dari penggunaan BNPL ketika kewajiban pembayaran mulai dipersepsikan sebagai beban.

Financial Stress dan Work-Life Balance

Tekanan finansial pada dasarnya berada dalam domain kehidupan personal, tetapi konsekuensinya berpotensi meluas ke domain pekerjaan. Individu yang menghadapi kekhawatiran finansial dapat menggunakan waktu dan energi psikologis untuk memikirkan kewajiban pembayaran, kondisi pendapatan, atau kemampuan memenuhi kebutuhan berikutnya.

Kondisi tersebut dapat mengurangi kemampuan individu untuk menciptakan batas yang sehat antara kehidupan personal dan pekerjaan. Dengan kata lain, *financial stress* berpotensi menjadi salah satu tuntutan kehidupan personal yang terbawa ke dalam pengalaman kerja.

Temuan ini dapat dijelaskan melalui perspektif **Job Demands-Resources (JD-R)**. Bakker dan Demerouti (2007) menjelaskan bahwa tuntutan yang membutuhkan energi fisik maupun psikologis

dapat menguras sumber daya individu. Dalam konteks penelitian ini, *financial stress* dapat dipandang sebagai tuntutan personal yang berada di luar pekerjaan tetapi berpotensi memengaruhi sumber daya individu dalam menjalankan peran pekerjaan. Dengan demikian, *work-life balance* dapat berfungsi sebagai mekanisme yang menjelaskan bagaimana persoalan finansial personal berpotensi berhubungan dengan pengalaman individu dalam pekerjaan.

Work-Life Balance dan Work Engagement

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki hubungan dengan *work engagement*. Wood et al. (2020) menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan dan pekerjaan merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan keterlibatan individu dalam pekerjaan. Temuan Sipayung (2026) semakin memperkuat hubungan tersebut melalui hasil meta-analisis yang menunjukkan hubungan positif antara *work-life balance* dan *employee engagement*.

Hubungan tersebut dapat dijelaskan melalui ketersediaan sumber daya individu. Ketika tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal dapat dikelola secara seimbang, individu memiliki peluang lebih besar untuk mempertahankan energi dan perhatian terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakseimbangan dapat menyebabkan sumber daya individu terbagi antara berbagai tuntutan sehingga keterlibatan terhadap pekerjaan berpotensi menurun. Dalam kerangka JD-R, *work engagement* merupakan kondisi positif yang berkaitan dengan energi, dedikasi, dan keterlibatan individu dalam pekerjaan (Bakker & Demerouti, 2007). Oleh karena itu, kemampuan mempertahankan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan dapat menjadi salah satu kondisi yang mendukung keberlanjutan *work engagement*.

Integrasi BNPL, Financial Stress, Work-Life Balance, dan Work Engagement

Temuan literature review menunjukkan adanya keterpisahan antara dua kelompok kajian. Kelompok pertama membahas BNPL terutama dari perspektif perilaku konsumen dan kondisi finansial, sedangkan kelompok kedua membahas *work-life balance* dan *work engagement* dalam perspektif manajemen sumber daya manusia.

Penelitian ini mengintegrasikan kedua kelompok literatur tersebut. Penggunaan BNPL ditempatkan sebagai faktor yang berpotensi memengaruhi *financial stress*. Selanjutnya, tekanan finansial diposisikan sebagai tuntutan personal yang dapat memengaruhi *work-life balance*, sementara *work-life balance* berhubungan dengan *work engagement*. Dengan demikian, kontribusi konseptual kajian ini terletak pada perluasan perspektif mengenai faktor yang dapat memengaruhi *work engagement*. Selama ini, pembahasan *work engagement* banyak berfokus pada faktor pekerjaan dan organisasi. Hasil sintesis ini menunjukkan bahwa faktor finansial personal juga layak dipertimbangkan dalam kajian SDM, khususnya ketika kondisi finansial tersebut menghasilkan tekanan yang kemudian terbawa ke dalam kehidupan kerja.

Temuan tersebut sekaligus menunjukkan adanya research gap, yaitu masih terbatasnya penelitian yang menguji hubungan antara penggunaan BNPL dan *work engagement* melalui mekanisme *financial stress* dan *work-life balance*. Oleh karena itu, model BNPL Usage → Financial Stress → Work-Life Balance → Work Engagement dapat menjadi dasar untuk penelitian empiris berikutnya.

Implikasi Manajerial

Dari perspektif manajemen SDM, temuan ini menunjukkan bahwa *employee well-being* tidak hanya berkaitan dengan kondisi yang terjadi di tempat kerja. Kondisi finansial personal dapat menjadi salah satu aspek yang berpotensi memengaruhi pengalaman dan keterlibatan karyawan. Oleh karena itu, organisasi dapat mempertimbangkan program yang mendukung *financial well-being*, seperti edukasi pengelolaan keuangan, literasi keuangan, dan akses terhadap program dukungan kesejahteraan karyawan. Pendekatan tersebut tidak ditujukan untuk mengatur keputusan finansial pribadi karyawan, tetapi untuk membantu karyawan memiliki sumber daya yang lebih baik dalam menghadapi tuntutan personal maupun pekerjaan.

Perspektif Financial Well-Being dalam Pengelolaan SDM

Temuan dalam kajian ini juga menunjukkan pentingnya menempatkan *financial well-being* sebagai bagian dari perspektif kesejahteraan karyawan. Penggunaan BNPL pada dasarnya tidak selalu menunjukkan kondisi finansial yang buruk, karena fasilitas tersebut dapat digunakan sebagai instrumen pembayaran yang memberikan fleksibilitas. Namun, ketika penggunaan dilakukan berulang dan menghasilkan akumulasi kewajiban, kondisi tersebut dapat berkembang menjadi

tekanan finansial. Islami et al. (2026) menunjukkan bahwa hubungan antara BNPL dan *financial well-being* menjadi salah satu isu penting dalam literatur terkini, khususnya pada kelompok generasi muda. Dengan demikian, dalam perspektif SDM, perhatian terhadap kesejahteraan karyawan perlu diperluas dari aspek psikologis dan lingkungan kerja menuju kondisi finansial personal yang berpotensi memengaruhi kemampuan karyawan dalam menjalankan perannya secara optimal.

Selain itu, hubungan antarvariabel dalam model penelitian ini dapat dipahami melalui perspektif Conservation of Resources Theory (Hobfoll, 1989). Individu berusaha mempertahankan, memperoleh, dan melindungi sumber daya yang dianggap bernilai. Ketika tekanan finansial meningkat, individu berpotensi mengalami kehilangan sumber daya ekonomi sekaligus sumber daya psikologis karena perhatian dan energi tercurah pada persoalan keuangan. Kondisi tersebut dapat mengurangi sumber daya yang tersedia untuk memenuhi tuntutan kehidupan lainnya, termasuk tuntutan pekerjaan. Dalam konteks ini, *work-life balance* dapat dipahami sebagai kondisi yang mencerminkan kemampuan individu dalam mengalokasikan sumber daya secara relatif seimbang antara kehidupan personal dan pekerjaan. Ketika sumber daya semakin terkuras oleh tekanan finansial, kemampuan menjaga keseimbangan tersebut berpotensi menurun dan pada akhirnya dapat memengaruhi *work engagement*.

Temuan ini memberikan perluasan terhadap kajian *work engagement* karena menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan tidak hanya perlu dipahami dari faktor-faktor yang berasal dari organisasi atau pekerjaan. Kondisi personal di luar organisasi juga dapat menjadi bagian dari konteks yang membentuk pengalaman kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan kajian Wood et al. (2020) yang menunjukkan bahwa hubungan *work-life balance* dan *work engagement* dipengaruhi oleh berbagai kondisi individual dan organisasi. Oleh karena itu, model yang menghubungkan BNPL usage, financial stress, work-life balance, dan work engagement menawarkan perspektif lintas domain yang menghubungkan perilaku finansial personal dengan fenomena SDM. Perspektif ini sekaligus membuka peluang penelitian empiris selanjutnya untuk menguji apakah *financial stress* dan *work-life balance* benar-benar berfungsi sebagai mekanisme mediasi dalam hubungan antara penggunaan BNPL dan *work engagement*.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil *literature review*, penggunaan Buy Now Pay Later (BNPL) tidak hanya berkaitan dengan kemudahan transaksi dan fleksibilitas pembayaran, tetapi juga berpotensi menimbulkan tekanan finansial ketika penggunaannya menghasilkan akumulasi kewajiban yang sulit dikelola. *Financial stress* yang muncul dari kondisi tersebut berpotensi meluas ke kehidupan personal dan pekerjaan karena sumber daya ekonomi maupun psikologis individu dapat terkuras.

Kajian ini menunjukkan bahwa financial stress dapat diposisikan sebagai mekanisme yang menghubungkan kondisi finansial personal dengan work-life balance. Tekanan finansial berpotensi menyita perhatian dan energi individu sehingga kemampuan untuk mengelola tuntutan kehidupan personal dan pekerjaan secara seimbang dapat terganggu. Selanjutnya, *work-life balance* memiliki keterkaitan dengan *work engagement*, di mana keseimbangan yang lebih baik dapat mendukung tersedianya sumber daya psikologis untuk tetap energik, berdedikasi, dan terlibat dalam pekerjaan (Wood et al., 2020; Sipayung, 2026).

Dengan demikian, kajian ini mengusulkan bahwa hubungan antara BNPL usage dan work engagement perlu dilihat melalui mekanisme yang lebih komprehensif, yaitu BNPL usage → financial stress → work-life balance → work engagement. Kontribusi kajian ini terletak pada upaya menghubungkan literatur BNPL yang selama ini dominan berada pada ranah perilaku konsumen dan kesejahteraan finansial dengan literatur manajemen sumber daya manusia mengenai *work-life balance* dan *work engagement*. Namun, karena temuan ini berasal dari *literature review*, hubungan kausal antarvariabel belum dapat disimpulkan secara empiris. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya perlu menguji model tersebut secara kuantitatif untuk mengetahui pengaruh langsung maupun peran mediasi *financial stress* dan *work-life balance* dalam hubungan antara penggunaan BNPL dan *work engagement*.

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. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Consumer Financial Protection Bureau. (2025). *Consumer use of Buy Now, Pay Later and other unsecured debt*. Consumer Financial Protection Bureau.
- Donou-Adonsou, F., & Leslie-Piper, N. (2025). BNPL and financial fragility in U.S. households. *Finance Research Letters*, 86, 108423. <https://doi.org/10.1016/j.frl.2025.108423>
- Donou-Adonsou, F., & Leslie-Piper, N. (2026). Digital traps: The compounding impact of BNPL and social media on consumer financial stress. *Finance Research Letters*, 93, 109636. <https://doi.org/10.1016/j.frl.2026.109636>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Islami, D. A., Supriadi, Y. N., & Suciati, R. (2026). Buy Now, Pay Later and Generation Z financial well-being: A systematic literature review. *Journal of Humanities and Social Studies*, 10(3).
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., McGuinness, L. A., Stewart, L. A., Thomas, J., Tricco, A. C., Welch, V. A., Whiting, P., & Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *The BMJ*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Sipayung, M. S. (2026). Work-life balance and employee engagement: A meta-analysis of sectoral, occupational, and temporal moderators. *Mandalika Journal of Business and Management Studies*, 4(2).
- Wong, K., Chan, A. H. S., & Teh, P.-L. (2020). How is work-life balance arrangement associated with organisational performance? A meta-analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(12), 4446. <https://doi.org/10.3390/ijerph17124446>
- Wood, J., Oh, J., Park, J., & Kim, W. (2020). The relationship between work engagement and work-life balance in organizations: A review of the empirical research. *Human Resource Development Review*, 19(3), 240–262. <https://doi.org/10.1177/1534484320917560>