

WORK FAMILY ENRICHMENT TERHADAP WORK ENGAGEMENT

Enrico Omega Christian¹, Endah Andriani Pratiwi²

Fakultas Psikologi, Universitas Jenderal Achmad Yani Cimahi

e-mail: enricomega26@gmail.com¹, endah.andriani@lecture.unjani.ac.id²

Individu yang menjalankan dua peran antara pekerjaan dan keluarga tidak selalu menimbulkan konflik, namun justru dapat memperkaya pengalaman dan mendukung kinerja secara optimal. Karyawan dapat menikmati pekerjaannya, bangga dengan pekerjaannya serta tetap berusaha mengatasi masalah meskipun sulit. Penelitian ini bertujuan untuk melihat kontribusi *work family enrichment* terhadap *work engagement* dengan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel dilakukan dengan jenis *non probability sampling* dan diperoleh jumlah sampel sebanyak 49 karyawan yang sudah menikah. Data penelitian diperoleh dengan menggunakan alat ukur *Work Family Enrichment Scale* dan alat ukur *Utrecht Work Engagement Scale*. Analisis data menggunakan uji regresi dengan bantuan program *SPSS 25.0 for Windows*. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan terdapat kontribusi yang signifikan sebesar 25,1% *work family enrichment* terhadap *work engagement*. Secara parsial, arah keterlibatan *work to family enrichment* memberikan kontribusi paling signifikan terhadap *work engagement* sebesar 20,5%, dan arah keterlibatan *family to work enrichment* memberikan kontribusi sebesar 4,6%.

Kata kunci : karyawan, *work engagement*, *work family enrichment*

Individuals who carry out two roles between work and family do not always cause conflict, but can actually enrich the experience and support optimal performance. Employees can enjoy their work, be proud of their work and keep trying to solve problems even though they are difficult. This study aims to see the contribution of work family enrichment to work engagement with a quantitative approach. Sampling was done by non-probability sampling and obtained a total sample of 49 employees who are married. The research data were obtained using the Work Family Enrichment Scale and the Utrecht Work Engagement Scale. Data analysis using regression test with the help of SPSS 25.0 for Windows. The results obtained indicate that there is a significant contribution of 25.1% of work family enrichment to work engagement. Partially, the direction of involvement of work to family enrichment gave the most significant contribution to work engagement of 20.5%, and the direction of involvement of family to work enrichment contributed 4.6%.

Keywords : employees, *work engagement*, *work family enrichment*

PENDAHULUAN

Dalam penyelenggaraan pendidikan merupakan pekerjaan yang menuntut kesiapan dan kemampuan sumber daya manusia untuk dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi, mengamanatkan bahwa tata kelola dalam suatu lembaga perguruan tinggi baik Perguruan Tinggi Negeri maupun Perguruan Tinggi Swasta, harus menuju pada tata kelola manajemen internal perguruan tinggi yang baik, dalam menunjang penjaminan mutu internal perguruan tinggi (Nurziah, 2016).

Salah satu aspek yang terdapat dalam tata kelola sistem pendidikan adalah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Profesi karyawan yang bekerja di instansi pendidikan merupakan jenis pekerjaan yang berhubungan dengan pemberian pelayanan pendidikan pada peserta didik dan juga pihak-pihak terkait. Memberikan pelayanan pendidikan bukanlah pekerjaan yang mudah dilakukan, kebutuhan atau kepentingan pribadi dalam hal ini keluarga mungkin terdampak dan mungkin perlu diturunkan prioritasnya (Louhenapessy et al., 2020). Dalam hal ini pelayanan pendidikan harus menjadi prioritas utama pada diri karyawan untuk dapat mendukung tujuan instansi pendidikan.

Dalam organisasi, terdapat karyawan yang berdasarkan status perkawinannya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu karyawan yang belum menikah dan karyawan yang sudah menikah (berkeluarga). Laki-laki yang sudah menikah memiliki peran sebagai seorang suami atau kepala rumah tangga, sementara perempuan yang sudah menikah memiliki peran sebagai seorang istri. Sebagai seorang karyawan yang sudah berkeluarga, perannya juga akan bertambah dan juga melekat dimana harus lebih mengutamakan urusan keluarga meskipun ia juga bekerja. Fenomena ini juga terjadi pada karyawan di PTS "X" dengan jumlah karyawan yang sudah menikah sebanyak 49 karyawan dari total 66 karyawan yang bekerja di instansi tersebut.

Fakta bahwa suami istri harus bersama-sama mencari nafkah (bekerja) untuk masa depan keluarganya sudah menjadi hal yang wajar terjadi dalam era globalisasi ini (Mukni'ah, 2018). Ruderman (Kariimah, 2018) menemukan bahwa karyawan merasakan bagaimana kehidupan pribadinya meningkatkan kehidupan profesionalnya karena dengan menjadi seorang yang sudah berkeluarga dan memiliki kesabaran serta menyaksikan orang lain tumbuh telah membuatnya menjadi karyawan yang lebih baik. Individu lebih mampu bersabar dengan orang lain dan membiarkannya tumbuh dan berkembang dengan cara yang baik untuk mereka.

Karyawan yang bekerja di instansi mempunyai target kinerja dan komitmen pada instansi tersebut, dan juga ditambah dengan kehidupan dirumah yang harus mengurus keluarga, maupun tuntutan lainnya. Oleh karena itu, karyawan yang sudah menikah memiliki tuntutan yang semakin bertambah. Menjalankan dua peran tersebut tidak selalu menimbulkan konflik, namun justru bisa menambah pengalaman dan meningkatkan kualitas hidup baru yang menjalaninya (Louhenapessy et al., 2020). Menurut Greenhaus & Powell (2006) suatu kondisi individu dimana pengalamannya dalam satu peran (pekerjaan atau keluarga) dapat diaplikasikan dan diterapkan untuk meningkatkan kualitas hidup peran lainnya disebut *work-family enrichment*. Konsep tersebut diaplikasikan pada penelitian ini menjadi sejauh mana pengalaman peran sebagai karyawan di instansi pendidikan dapat meningkatkan kualitas di kehidupan keluarga dan pengalaman sebagai anggota keluarga dapat meningkatkan kualitas di kehidupan pekerjaan.

Work to family enrichment dibagi menjadi tiga indikator, diantaranya *capital, affect, development*. Ketika karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik dan mendapatkan prestasi di instansi pendidikan seperti melaksanakan suatu kegiatan dengan berjalan lancar, dapat meningkatkan suasana hati positif karyawan yang mempengaruhi suasana hati di kehidupan keluarga. *Family to work enrichment* dibagi menjadi tiga indikator, diantaranya *affect, development, efficiency*. Ketika seorang karyawan memperoleh keterampilan *multitasking* dari peran dalam keluarga seperti mencuci pakaian, membersihkan rumah, mengurus anak yang dilakukan secara bersama-sama, keterampilan ini dapat secara langsung meningkatkan serta mengoptimalkan kinerja pekerjaannya di instansi pendidikan. Pengalamannya dalam keluarga, membuat karyawan

PTS "X" ada tanggung jawab pada keluarga, serta mendapatkan motivasi dari keluarga yang berpengaruh pada pekerjaan. Selain itu, memperoleh berbagai keterampilan seperti dalam manajemen waktu, *interpersonal*, *leadership*, bersikap tegas dan teratur individu lebih memperhatikan pekerjaan.

Carlson et al., (2006) menyatakan ketika individu di dalam pekerjaannya mendapat pengalaman dalam menangani suatu konflik, kemudian pengalaman tersebut digunakannya ketika ingin menyelesaikan konflik dengan keluarganya, baik itu kepada anak-anak, pasangan hidup atau dengan anggota keluarga lainnya. Begitupun sebaliknya, ketika individu di dalam kehidupan keluarga mengalami situasi-situasi tertentu, kemudian pengalaman tersebut menjadi proses pembelajaran dan digunakannya ketika seseorang menjadi karyawan. Sehingga setiap pengalaman yang didapatkan seseorang, baik itu di kehidupan pekerjaan maupun kehidupan keluarga akan memperkaya dan dijadikan sebagai proses pembelajaran. Oleh karena itu, seorang individu mengarahkan peran sebagai bagian dari keluarga dan bagian dari instansi tempatnya bekerja hendaknya pada kondisi optimal. Kondisi optimal yang dimaksudkan adalah ketika karyawan dapat memiliki perasaan menikmati pekerjaannya, bangga dengan pekerjaannya serta tetap berusaha mengatasi masalah meskipun sulit yang disebut dengan *work engagement*. Effendy (2015) mengatakan bahwa kinerja dapat dicapai secara optimal bagi karyawan apabila mereka mempunyai *work engagement* yang memadai.

Schaufeli et al., (2002), *work engagement* merupakan suatu pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan dan pemenuhan diri yang memiliki karakteristik semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*). *Work engagement* dikatakan penting karena karyawan dalam suatu organisasi harus menunjukkan energi dan emosi positif yang muncul di tempat kerja yang ditunjukkan dengan keterlibatan yang penuh dan semangat tinggi dalam menjalankan pekerjaannya untuk mendorong tumbuhnya semangat kerja dalam perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Scheimann (Saputri, 2021) menjelaskan bahwa dengan adanya keterikatan karyawan pada organisasi akan menggambarkan kerelaan karyawan untuk bekerja keras, terlibat sepenuh hati mengerjakan tugas yang ditentukan dan melakukannya dengan sukarela dan hanya sedikit menunjukkan perilaku yang tidak disukai perusahaan.

Kahn (Deviyanti & Agus, 2015) menggambarkan karyawan yang *engaged* akan merasa fokus terhadap tugas-tugas mereka dan akan menunjukkan rasa kepedulian serta bekerja keras dalam menyelesaikan tugasnya dengan sebaik mungkin. Karyawan juga akan mencurahkan apa yang mereka miliki, seperti pikiran, tenaga, perasaan dan pengalaman untuk dapat menyelesaikan tugas mereka.

Work engagement mengambil peran penting karena karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi harus memiliki keterlibatan penuh dan motivasi tinggi yang ditunjukkan dalam menjalankan pekerjaannya yang berupaya untuk mendorong tumbuhnya semangat kerja dalam perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja (Arimangesthi & Zulaifah, 2018). Dengan *work engagement* juga, karyawan turut merasakan pekerjaannya itu merupakan suatu kondisi yang dapat meningkatkan pengalaman serta kemampuan yang akan dimilikinya dan dapat diterapkan di kehidupan lainnya. Dengan demikian, peneliti ini tertarik untuk melihat seberapa besar kontribusi pekerjaan dan keluarga dengan cara meneliti *work-family enrichment* dan *work engagement*.

METODE

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode *cross sectional*. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *work family enrichment* (X), sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah *work engagement* (Y).

Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini adalah 49 karyawan PTS "X" yang sudah menikah. Pengambilan partisipan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yang dilakukan berdasarkan pertimbangan tertentu dengan tujuan untuk memperoleh sampel yang memiliki karakteristik yang dikehendaki. Karakteristik partisipan yang dipilih adalah karyawan sudah menikah.

Pengukuran

Metode penyusunan skala dalam penelitian ini mengacu pada model *likert*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini, pertama, adalah skala *work-family enrichment* yang disusun oleh Carlson et al., (2006) yang telah diadaptasi oleh Kariimah (2018). Alat ukur *work-family enrichment scale (WFES)* terdiri dari 18 item. Alat ukur ini terbagi menjadi dua arah keterlibatan yaitu *work to family enrichment* dan *family to work enrichment*, yang masing-masing diukur melalui 9 item. Jawaban menggunakan skala *likert* dengan rentang 1 sampai 5. Angka 1 berarti sangat tidak setuju, angka 2 berarti tidak setuju, 3 berarti netral, 4 berarti setuju dan 5 berarti sangat setuju. Validitas masing-masing item berkisar .66 sampai .95. Peneliti telah melakukan uji reliabilitas untuk alat ukur ini dimana *work-family enrichment* secara keseluruhan memiliki $\alpha = .981$. Dengan demikian, menunjukkan alat ukur *work-family enrichment* secara keseluruhan memiliki reliabilitas yang baik.

Kedua adalah skala *work engagement* yang disusun oleh Schaufeli dkk., (2002) yang telah diadaptasi oleh Ramadhani (2021). Alat ukur *utrech work engagement (UWES)* yang terdiri dari 17 item, menggambarkan dimensi *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Tiap dimensi diwakili 5-6 item. Jawaban menggunakan skala *likert* dengan rentang 1 sampai 4. Angka 1 berarti sangat tidak sesuai, angka 2 berarti tidak sesuai, 3 berarti sesuai, 4 sangat sesuai. Validitas masing-masing item berkisar .77 sampai .91. Reliabilitas keseluruhan *work engagement* $\alpha = .95$ yang berarti reliabilitasnya baik.

Analisis data

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk melihat seberapa besar kontribusi arah keterlibatan *work to family enrichment* dan *family to work enrichment* terhadap *work engagement*. Sebelum dilakukan uji hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik, di antaranya uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji linearitas. Proses analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan IBM SPSS versi 25.0 *for Windows*.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Analisis Deskriptif

	<i>Work to Family Enrichment</i>	<i>Family to Work Enrichment</i>	<i>Work Engagement</i>
N	49	49	49
Jangkauan	18	18	28
Minimum	27	27	39
Maksimum	45	45	67
Rata-Rata	39,02	39,43	64,63
Std. Deviasi	4,47	4,509	7,931

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa jumlah data yang diolah dalam penelitian ini sebanyak 49 partisipan. Variabel *work to family enrichment* memiliki rata-rata 39,02 dengan standar deviasi sebesar 4,47, nilai minimum sebesar 27 dan nilai maksimum sebesar 45, sehingga dapat diketahui

bahwa jangkauan dari data tersebut sebesar 18. Variabel *family to work enrichment* memiliki rata-rata 39,43 dengan standar deviasi sebesar 4,509, nilai minimum 27 dan nilai maksimum 45, sehingga dapat diketahui bahwa jangkauan dari data tersebut sebesar 18. Kemudian, variabel *work engagement* memiliki rata-rata 64,63 dengan standar deviasi sebesar 7,931, nilai minimum 39 dan nilai maksimum 67, sehingga dapat diketahui bahwa jangkauan dari data tersebut sebesar 28.

Tabel 2. Uji Regresi

<i>Coefficients</i>						
	<i>Model</i>	<i>Unstandardized B</i>	<i>Coefficients Std. Error</i>	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>(Constant)</i>	19.218	9.177		2.094	.042
	<i>Work to Family Enrichment</i>	.730	.473	.411	1.543	.130
	<i>Family to Work Enrichment</i>	.176	.469	.100	.375	.710

Tabel koefisien menjelaskan bentuk garis persamaan regresi dari *work to family enrichment*, *family to work enrichment* dan *work engagement* adalah $Y = 19,218 + 0,730X_1 + 0,176X_2$. Menunjukkan bahwa ketika kedua variabel bebas konstan, maka *work engagement* diprediksi akan bernilai sebesar 19,218. Kemudian, variabel X_1 yaitu arah keterlibatan *work to family enrichment* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,730, menunjukkan bahwa ketika arah keterlibatan *work to family enrichment* mengalami peningkatan, diprediksi akan meningkatkan juga *work engagement* sebesar 0,730. Begitu juga, variabel X_2 yaitu arah keterlibatan *family to work enrichment* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,176, menunjukkan bahwa ketika arah keterlibatan *family to work enrichment* mengalami peningkatan, diprediksi akan meningkatkan juga *work engagement* sebesar 0,176.

Tabel 3. Koefisien Determinasi *Work Family Enrichment* Terhadap *Work Engagement*

<i>Model Summary</i>			
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
1	.501	.251	.219

Berdasarkan tabel 3, diperoleh informasi bahwa nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan *R Square* sebesar 0,251, hal ini berarti 25,1% variabel *work family enrichment* yang terdiri dari *work to family enrichment* dan *family to work enrichment* memberikan kontribusi terhadap *work engagement* pada karyawan PTS "X", sedangkan 74,9% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 4. Koefisien Determinasi Arah Keterlibatan *Work Family Enrichment* Terhadap *Work Engagement*

<i>Variabel</i>	<i>Standardized Coefficient (Beta)</i>	<i>Koefisien Korelasi</i>	<i>Persentase X Terhadap Y</i>	<i>R Square (%)</i>
<i>Work to Family Enrichment</i>	0,411	0,499	0,205	25,1
<i>Family to Work Enrichment</i>	0,1	0,461	0,046	

Berdasarkan hasil pengujian di atas, terlihat bahwa *work to family enrichment* (X1) memberikan kontribusi paling dominan terhadap *work engagement* (Y) sebesar 20,5%, sementara *family to work enrichment* (X2) memberikan kontribusi terhadap *work engagement* (Y) sebesar 4,6%.

DISKUSI

Berdasarkan hasil analisis regresi linear untuk membuktikan hipotesa, didapatkan hasil bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Diartikan bahwa terdapat kontribusi *work family enrichment* terhadap *work engagement* pada karyawan PTS "X". Kemudian kontribusi yang diberikan masing-masing variabel positif, artinya ketika *work family enrichment* meningkat maka akan diikuti dengan peningkatan *work engagement* pada karyawan.

Beberapa penelitian sebelumnya, menunjukkan adanya hubungan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan keluarga sebagai pendukung untuk dapat menjalankan kedua peran tersebut menjadi lebih baik. Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Kuntari (2020) mengenai hubungan *work family enrichment* dengan *work engagement* pada perawat wanita menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Susilo & Prahara (2019), mengenai *work family enrichment* dan *work engagement* pada karyawan yang sudah menikah menunjukkan terdapat hubungan secara signifikan ke arah positif.

Work family enrichment berkontribusi secara signifikan terhadap *work engagement* yang terjadi pada karyawan PTS "X". Hal ini ditunjukkan dengan arah keterlibatan *work to family enrichment* yaitu peran karyawan dalam pekerjaan yang memberikan hal positif pada individu tersebut sehingga pengalaman dimaknakan secara positif pula pada kehidupan keluarga dengan memiliki sumbangan efektif sebesar 20,5% yang menunjukkan dalam menjalankan pekerjaannya seperti menyelesaikan tugas-tugas, menjalin komunikasi dengan orang lain, menyesuaikan situasi pada pekerjaan dalam memberikan pelayanan pendidikan memberikan pengalaman positif yang dapat diterapkan pada kehidupan berkeluarga dan menciptakan *work engagement* yang terus meningkat. Berikutnya, terdapat sumbangan efektif yang diberikan dari arah keterlibatan *family to work enrichment* sebesar 4,6% untuk dapat mempengaruhi *work engagement*. Hal tersebut, menunjukkan dalam menjalankan kehidupan berkeluarga seperti mengatur seluruh aktivitas menjadi lebih terkontrol dan terstruktur mulai dari mengurus anak, membersihkan rumah, bermain bersama, serta manajemen emosi dapat menciptakan *work engagement* yang terus meningkat. Nilai di atas menunjukkan bahwa *work family enrichment* mampu memberikan kontribusi yang cukup besar untuk meningkatkan *work engagement* pada karyawan PTS "X". Namun, nilai tersebut menunjukkan terdapat faktor lainnya yang mampu mempengaruhi *work engagement* pada karyawan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas partisipan memiliki *work family enrichment* kategori sedang dengan persentase sebesar 59%. Hal ini berarti bahwa individu cukup mampu menjadikan pengalamannya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, membuat suasana hati menjadi lebih baik, dan mampu mengerjakan sesuatu dengan seefisien mungkin.

Bentuk keterlibatan karyawan yang mengalami *work family enrichment* akan cenderung menjalankan peran keluarga yang lebih baik dengan pengalaman berharga dan manfaat yang diperoleh dari pekerjaan, dengan demikian, dampak positif tersebut diterapkan dalam kehidupan keluarga. Dyson-Washington (2006) menyatakan bahwa keterlibatan individu di pekerjaan dan keluarga lebih mudah diperoleh dalam bentuk keterampilan dan pengetahuan yang dapat dikembangkan dalam kedua perannya tersebut.

Kemudian, ditinjau dari hasil penelitian mengenai *work engagement* pada karyawan PTS "X" mayoritas berada pada kategori sedang dengan persentase 61% berarti karyawan merasa terlibat dalam instansi akan semangat dalam bekerja, dapat memberikan waktu yang lebih, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada keberhasilan instansi. Bentuk keterlibatannya dapat berupa bersedia bekerja lembur untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas yang harus segera dikerjakan, memberikan pelayanan pendidikan dengan ramah, sopan dan secara optimal, serta bekerja dengan

mengedepankan kekeluargaan sehingga menciptakan budaya lingkungan yang harmonis. Selain itu, bentuk keterlibatan individu dalam pekerjaan dan keluarga tersebut yang mendorong keterikatan pada pekerjaannya.

Banyak faktor yang mempengaruhi karyawan memiliki *work engagement* yang tinggi, sedang dan rendah. Menurut Bakker & Demerouti (2008) menjelaskan bahwa *work engagement* pada individu dipengaruhi dari tiga faktor, yaitu faktor tuntutan kerja yang mengarah pada beberapa hal seperti fisik, sosial, dan organisasi, dimana ketiga hal tersebut membutuhkan kemampuan fisik dan mental yang kuat untuk mampu bekerja secara optimal. Faktor tersebut berasal dari lingkungan kerja karyawan seperti beban kerja yang berlebih, tekanan waktu, dan tekanan lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan harapan yang dapat mempengaruhi tingkat *work engagement* karyawan. *Work engagement* karyawan dapat menurun apabila tuntutan kerja karyawan terlalu berat (Bakker & Schaufeli, 2008). Faktor kedua yang mempengaruhi *work engagement* adalah sumber kerja diantaranya fisik, sosial, dan psikologis yang dapat menyebabkan kurangnya beban dari tuntutan kerja yang mempengaruhi keadaan fisik dan psikologis, memberikan pengaruh pada tercapainya tujuan dan visi misi pekerjaan, serta dapat memberikan dampak dalam pengembangan karyawan. Sumber kerja yang positif akan menyebabkan karyawan lebih mudah mengatasi tuntutan pekerjaan, sehingga dapat memunculkan *work engagement* pada karyawan yang lebih tinggi. Faktor ketiga dapat mempengaruhi *work engagement* ketika pengalaman yang didapatkan karyawan di pekerjaan dan pengalaman yang didapatkan individu di kehidupan keluarga akan meningkatkan kualitas hidup dalam setiap menjalankan perannya. Peran individu dalam kehidupan keluarga dapat meningkatkan *personal resources*. Ditunjukkan dengan individu ketika menjalankan kehidupan keluarga merasa kebahagiaan, merasa optimis dalam menjalankan suatu hal, kebermaknaan akan dirinya, adanya dorongan untuk dapat menjalin hubungan kekeluargaan dengan orang di sekitarnya sehingga akan membawa pengaruh positif ke peran lainnya yaitu pekerjaan.

Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa penggolongan masa kerja, karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun memiliki tingkat *work engagement* yang lebih tinggi dari masa kerja yang lainnya. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan yang disampaikan Poulsen et al., (2014) bahwa pengalaman bekerja selama lebih dari 5 tahun di tempat kerjanya di laporkan memiliki tingkat *work engagement* yang lebih tinggi. Karyawan yang telah bekerja lebih lama akan memiliki dorongan yang lebih tinggi dengan menunjukkan bentuk keterikatan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kuntari (2020) menyatakan bahwa dengan adanya peningkatan kualitas hidup dalam menjalankan peran pada pekerjaan dan keluarga, mampu memberikan manfaat yaitu meningkatnya energi dan emosi yang positif dalam menjalankan tugas-tugas sebagai karyawan atau anggota keluarga. Energi dan emosi positif yang diterapkan pada pekerjaan merupakan tanda dari adanya *work engagement*. Karyawan yang memiliki *work engagement* dalam suatu organisasi harus menunjukkan energi dan emosi positif yang muncul di pekerjaan yang ditunjukkan dengan keterlibatan yang penuh dan semangat tinggi dalam menjalankan pekerjaannya untuk mendorong tumbuhnya semangat kerja.

Seberapa besar tinggi rendahnya *work family enrichment* dan *work engagement* dapat menjadikan karyawan yang sudah berkeluarga menjadi lebih produktif menjalankannya dengan penuh semangat, dedikasi dan penghayatan pada pekerjaannya sehingga karyawan akan lebih puas saat bekerja dan siap untuk mengembangkan potensinya dengan tujuan mendukung kinerja instansi sesuai dengan harapan. Ketika individu dihadapkan dengan suatu masalah terkait pekerjaan yang berhubungan dengan keluarga ataupun sebaliknya, individu dapat mengaplikasikan kemampuan *work family enrichment* berupa pengalaman-pengalaman yang didapatkan agar dapat lebih fokus dalam menjalankan perannya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work family enrichment* pada karyawan, maka semakin tinggi pula *work engagement* karyawan. Begitupun sebaliknya, semakin rendah *work family enrichment* pada karyawan maka semakin rendah pula *work engagement* karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan *work family enrichment* terhadap *work engagement* pada karyawan PTS "X" dengan sumbangan efektif sebesar 25,1% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Secara parsial, arah keterlibatan *work to family enrichment* memberikan kontribusi paling signifikan terhadap *work engagement*, dengan kontribusi yang diberikan sebesar 20,5%, sedangkan arah keterlibatan *family to work enrichment* memberikan kontribusi sebesar 4,6%.

Saran bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti secara spesifik terkait pengaruh profesi pekerjaan terhadap *work engagement*. Selain itu, bagi instansi, untuk memiliki karyawan yang *engaged*, berkaitan dengan bentuk keterlibatan yang dimaknakan secara positif (*enrich*) untuk dapat menjalankan perannya diharapkan dapat mengoptimalkan karyawan, dengan cara memperhatikan karyawan, memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh karyawan untuk mengembangkan diri melalui pendidikan dan pelatihan. Kemudian, meningkatkan rasa kepedulian dengan cara pimpinan di setiap bagian lebih mampu membina suasana kekeluargaan yang baik dengan seluruh karyawan dengan cara memberikan dukungan kepada karyawan, baik dukungan emosional seperti memberikan perhatian, penghargaan dan juga dukungan informasional seperti membantu karyawan menyelesaikan pekerjaannya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini, peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada seluruh pihak yang telah bersedia dan terus mendukung dalam perencanaan, pelaksanaan penelitian ini, sehingga dapat berjalan dengan baik. Untuk itu peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Seluruh karyawan PTS "X", yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu peneliti dalam melakukan penelitian ini.
2. Universitas Jenderal Achmad Yani, sebagai kampus tempat peneliti menyelesaikan penelitian ini.
3. Dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, mencurahkan pikiran, memberikan arahan, memberikan dukungan, motivasi dan semangat, serta memberikan kritik dan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Teman-teman seperjuangan yang selalu mendukung.

PUSTAKA ACUAN

Arimangesthi, & Zulaifah, A. (2018). HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN KELUARGA DAN WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN PT. X.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>

Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 147–154. <https://doi.org/10.1002/job.515>

Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131–164. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002>

Deviyanti, & Agus, S. (2015). PENGARUH SUMBER DAYA PEKERJAAN (JOB RESOURCES) DENGAN KETERIKATAN KERJA (WORK ENGAGEMENT) SEBAGAI MEDIATOR TERHADAP PERILAKU PROAKTIF (STUDI PADA KARYAWAN PT RGA INTERNATIONAL INDONESIA). *Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA*. 1(1).

Dyson-Washington, F. (2006). *The relationship between optimism and work-family enrichment and their influence on psychological well-being* [Doctor of Philosophy, Drexel University]. <https://doi.org/10.17918/etd-864>

Effendy, N. (2015). PENGARUH PSYCHOLOGICAL CAPITAL TERHADAP WORK ENGAGEMENT PADA DOSEN DI UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA SURABAYA. *Jurnal Experientia*, 3(2), 23-34.

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When Work And Family Are Allies: A Theory Of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>

Kariimah, N. (2018). HUBUNGAN SELF-EFFICACY DENGAN WORK-FAMILY ENRICHMENT PADA KARYAWAN YANG TELAH MENIKAH DI PERUSAHAAN X KOTA MAKASSAR.

Kuntari, C. M. I. S. R. (2020). Hubungan antara work-family enrichment dengan work engagement pada perawat wanita. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 2(1), 407-417. <https://doi.org/10.24854/jpu32>

Louhenapessy, F., Idulfilastri, R. M., & Suyasa, P. T. Y. S. (2020). PERAN JOB DEMANDS DAN JOB RESOURCES TERHADAP WORK-FAMILY ENRICHMENT PADA GURU DI SEKOLAH X. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 4(2), 458. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v4i2.8818.2020>

Mukni'ah, M. (2018). KOMUNIKASI PEREMPUAN PEKERJA DALAM MEMBINA KELUARGA SEJAHTERA BURUH PABRIK DI JEMBER. *INJECT (Interdisciplinary Journal of Communication)*, 3(1), 23. <https://doi.org/10.18326/inject.v3i1.23-38>

Nurziah. (2016). KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN PADA PERGURUAN TINGGI SWASTA SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI PANCA MARGA PALU. 4, 25-34.

Poulsen, A. A., Meredith, P., Khan, A., Henderson, J., Castrisos, V., & Khan, S. R. (2014). Burnout and Work Engagement in Occupational Therapists. *British Journal of Occupational Therapy*, 77(3), 156-164. <https://doi.org/10.4276/030802214X13941036266621>

Ramadhani, A. L. (2021). HUBUNGAN ANTARA MODAL PSIKOLOGIS DAN KETERIKATAN KERJA KARYAWAN. 110.

Saputri, A. (2021). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Modal Psikologi Terhadap Keterikatan Kerja di PT. X. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(2), 345. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i2.5975>

Schaufeli, W. B., Salanova, M., Lez-Roma, V. G., & Bakker, A. B. (2002). *The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach*. 22.