

**HUBUNGAN ANTARA *WORK FAMILY ENRICHMENT*  
DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA PERAWAT WANITA  
RSUD LAHAT**



**SKRIPSI**

**OLEH :**

**MAYANG WULAN PRATIWI**

**04041381621060**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS KEDOKTERAN**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**INDERALAYA**

**2020**

**HUBUNGAN ANTARA *WORK FAMILY ENRICHMENT*  
DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA PERAWAT WANITA  
RSUD LAHAT**



**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai persyaratan memperoleh gelar  
Sarjana Psikologi**

**OLEH :**

**MAYANG WULAN PRATIWI**

**04041381621060**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS KEDOKTERAN**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**INDERALAYA**

**2020**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**HUBUNGAN ANTARA *WORK FAMILY ENRICHMENT* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA PERAWAT WANITA RSUD LAHAT**

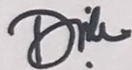
**SKRIPSI**

Dipersiapkan dan disusun oleh  
**MAYANG WULAN PRATIWI**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 6 November 2020

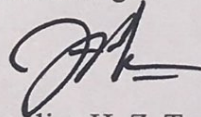
**Susunan Dewan Penguji**

Pembimbing I



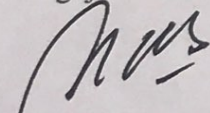
Dewi Anggraini, S.Psi., M.A  
NIP. 198311022012092201

Pembimbing II



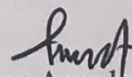
Angeline H. Z. Tarigan, S.Psi., M.Psi  
NIP. 198704152018032001

Penguji I



Amalia Juniarily, S.Psi., MA., Psikolog  
NIP. 197906262014062201

Penguji II



Yeni Anna Appulembang, MA, Psy  
NIP. 198409222018032001

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi  
Tanggal 6 November 2020



Sayang Ajieng Mardhiyah, S.Psi, M.Si  
NIP. 197805212002122004

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN**

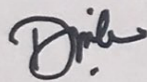
**SKRIPSI**

Nama : Mayang Wulan Pratiwi  
NIM : 04041381621060  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Kedokteran  
Judul Proposal Penelitian : Hubungan antara *Work Family Enrichment* dengan  
*Work Engagement* pada Perawat Wanita RSUD  
Lahat

Indralaya, 3 November 2020

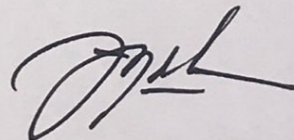
Menyetujui,

Dosen Pembimbing I



Dewi Anggraini, S.Psi., M.A  
NIP. 198311022012092201

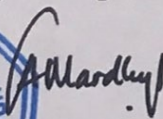
Dosen Pembimbing II



Angeline H. Z. Tarigan, S.Psi., M.Psi  
NIP. 198704152018032001

Mengetahui

Ketua Bagian Program Studi Psikologi



Gayang Ajeng Mardiyah, S.Psi., M.Si  
NIP. 197805212002122004

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, Mayang Wulan Pratiwi, dengan disaksikan tim penguji skripsi, menyatakan dengan ini bahwa skripsi yang saya buat adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di dalam perguruan tinggi yang berada dimanapun. Dan sepanjang pengetahuan saya sebagai peneliti tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh peneliti lainnya, kecuali secara jelas telah tertulis dalam naskah ini dan dimasukkan ke dalam daftar pustaka. Apabila terjadi hal yang tidak sesuai dalam isi pernyataan ini, maka dari itu saya bersedia derajat kesarjanaan yang saya peroleh dicabut.

Inderalaya, 6 November 2020

Yang menyatakan,



Mayang Wulan Pratiwi  
NIM 04041381621060

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat kesehatan, kasih sayang dan hidayah-Nya, sehingga peneliti masih diberikan kesempatan untuk dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar kesarjanaan. Peneliti mempersembahkan skripsi ini kepada :

1. Allah SWT yang dengan kasih sayangnya telah memberikan nikmat yang tidak terhitung sampai sekarang
2. Orangtua saya tercinta, Mama saya Irama Yanti dan Papa saya Marvin Tyas Gumay. Terimakasih tak terhingga atas dukungan baik moril maupun dana selama menjalani perkuliahan ini. Terimakasih atas cinta dan kasih sayang yang telah kalian berikan kepada saya. Terimakasih telah mendukung dengan sepenuh hati dan melakukan pengorbanan membantu dalam penyelesaian skripsi. Semoga Allah SWT melindungi Mama dan Papa dari segala musibah dan senantiasa memberikan perlindungan, kasih sayang, kebahagiaan dan rahmat-Nya kepada Mama dan Papa.
3. Terima kasih kepada diri saya sendiri karena telah kuat sampai dengan detik ini. Terima kasih karena sudah mau diajak berjuang melalui masa perkuliahan yang cukup berat dan berakhir dengan dunia perskripsian ini. Terima kasih untuk setiap rasa sakit, air mata, rasa kecewa, rasa bersalah, dan perasaan lainnya yang membantu menjadikan diri lebih kuat. Terima kasih diri, aku mencintaimu untuk segala kekurangan dan kelebihanmu

## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat mengerjakan laporan tugas akhir skripsi, dengan judul **“Hubungan Antara Work Family Enrichment dengan Work Engagement pada Perawat Wanita RSUD Lahat”**

Dalam proses pengerjaan laporan tugas akhir skripsi ini peneliti juga banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan selama pengerjaan skripsi. Peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. Ir. Anis Saggaf, MSCE, selaku Rektor Universitas Sriwijaya
2. dr. H. Syarif Husin, M.S, selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
3. Ibu Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi, MA. selaku Kepala Bagian Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
4. Ibu Ayu Purnamasari, S.Psi., MA. selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
5. Ibu Dewi Anggraini S.Psi., M.A selaku pembimbing I yang telah bersedia membimbing, memberi solusi pada peneliti selama penyusunan skripsi
6. Ibu Angeline Hosana Zefany Tarigan, S.Psi., M.Psi selaku pembimbing II yang telah bersedia membimbing, mengarahkan peneliti selama penyusunan skripsi
7. Para dosen dan staf di Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
8. Responden penelitian yakni perawat wanita RSUD Lahat yang telah membantu proses pengumpulan data
9. Kedua orang tua dan keluarga tercinta yang telah memberikan doa, dukungan, kasih sayang, pengorbanan, semangat selama proses pembuatan skripsi

10. Sahabat terbaik Hikmah Mutia Ningsih, Mia Kurniasih, Rafika Aggraini, Rahma Kusumawati, Nabila, Andi , dan Adrian, Endah Budi Ayu, Yolanda Aprillia yang selalu memberi dukungan selama menjalankan penelitian ini
11. Terimakasih Muhammad Asahrin Nafis yang sudah *mensupport* saya dan menemani dari masa awal perkuliahan sampai detik ini.
12. Sahabat sedari kecil Cita Wahyu Triwijayanti, Fera Agustini Panitasari, Zefainya Galuh Avetarina yang sudah memberikan dukungan selama penyusunan skripsi.
13. Terimakasih teman- teman seperjuangan dan tercinta yang selalu memberikan *support* Devi Novianti, Try Anggraini, Tuti Andayani, Rahmawati Herlinda Putri dan Ali Fajarullah. Sahabat rantau tersayang Dela Fadila, Destya Dwi L, Fidelia , Rhima, Korina yang sudah membantu banyak selama kehidupan perkuliahan dan Seluruh teman-teman Owlster Fortune.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan sehingga peneliti mengharapkan saran dan kritik yang membangun. Peneliti ucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya dan semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat.

Inderalaya, 6 November 2020  
Hormat saya,

Mayang Wulan Pratiwi  
NIM 04041381621060



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN .....	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	13
C. Tujuan .....	13
D. Manfaat Penelitian .....	13
E. Keaslian Penelitian .....	15
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>24</b>
A. <i>Work Engagement</i> .....	24
1. Pengertian <i>Work Engagement</i> .....	24
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i> .....	25
3. Aspek-Aspek <i>Work Engagement</i> .....	27
B. <i>Work-Family Enrichment</i> .....	30
1. Pengertian <i>Work Family Enrichment</i> .....	30
2. Faktor-faktor <i>Work Family Enrichment</i> .....	30

3. Dimensi <i>Work Family Enrichment</i> .....	31
C. Hubungan <i>Work Family Enrichment</i> dengan <i>Work Engagement</i> .....	32
D. Kerangka Berpikir.....	34
E. Hipotesis Penelitian.....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>35</b>
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	35
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	35
1. <i>Work Engagement</i> .....	35
2. <i>Work family Enrichment</i> .....	36
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	36
D. Metode Pengumpulan Data.....	38
E. Validitas dan Reliabilitas.....	34
F. Metode Analisis Data.....	41
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>43</b>
A. Orientasi Kancas Penelitian.....	43
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian.....	46
C. Hasil Penelitian.....	56
D. Analisis Tambahan.....	61
E. Pembahasan.....	63
<b>BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>68</b>
A. Kesimpulan.....	68
B. Saran.....	68

<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>71</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>79</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. <i>Blueprint</i> Skala <i>Work Engagement</i> .....	54
Tabel 2.2. <i>Blueprint</i> Skala <i>Work Family Enrichment</i> .....	55
Tabel 4.1. Distribusi Aitem Valid dan Tidak Valid Skala <i>Work Engagement</i> .....	65
Tabel 4.2. Distribusi Penomoran Baru <i>Work Engagement</i> .....	65
Tabel 4.3. Distribusi Aitem Valid dan Tidak Valid Skala <i>Work Family Enrichment</i> .....	67
Tabel 4.4. Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Work Family Enrichment</i> .....	68
Tabel 4.5. Penjelasan Penyebaran Unit Kerja dan Subjek Penelitian TO.....	71
Tabel 4.6. Penjelasan Penyebaran Unit Kerja dan Subjek Penelitian .....	74
Tabel 4.7. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Status Kerja .....	75
Tabel 4.8. Deskripsi Usia Subjek Penelitian.....	76
Tabel 4.9. Deskripsi Data Penelitian.....	76
Tabel 4.10. Tabel Rumus Kategorisasi .....	77
Tabel 4.11. Deskripsi Kategorisasi <i>Work Engagement</i> Pada Keseluruhan Subjek .....	78
Tabel 4.12. Deskripsi Kategorisasi <i>Work Family Enrichment</i> Pada Keseluruhan Subjek.....	78
Tabel 4.13. Hasil Uji Normalitas.....	79
Tabel 4.14. Hasil Uji Linearitas.....	80
Tabel 4.15. Hasil Uji Hipotesis.....	81
Tabel 4.16. Hasil Uji Beda Berdasarkan Status Kerja.....	82
Tabel 4.17. Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia.....	83

Tabel 4.18 Hasil Uji Beda Perbedaan Mean <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Usia.....	84
Tabel 4.19. Hasil Uji Beda Perbedaan Mean <i>Work Family Enrichment</i> Berdasarkan Usia.....	84
Tabel 4.20. Hasil Mean <i>Work Engagement</i> .....	85
Tabel 4.21. Hasil Mean <i>Work Family Enrichment</i> .....	85

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A.....	80
LAMPIRAN B.....	85
LAMPIRAN C.....	90
LAMPIRAN D.....	100
LAMPIRAN E.....	104
LAMPIRAN F.....	107
LAMPIRAN G.....	110
LAMPIRAN H.....	113

## HUBUNGAN ANTARA *WORK FAMILY ENRICHMENT* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA PERAWAT WANITA RSUD LAHAT

Mayang Wulan Pratiwi<sup>1</sup>, Dewi Anggraini<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work family enrichment* dengan *work engagement* pada perawat wanita RSUD Lahat. Hipotesis dari penelitian ini adalah ada hubungan antara antara *work family enrichment* dengan *work engagement*.

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Lahat sebanyak 124 orang. Sampel penelitiannya adalah 90 orang yang dibagi berdasarkan status kerja yaitu 45 PNS dan 45 Honor. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling kuota. Penelitian ini menggunakan dua buah skala sebagai alat ukur, yakni skala *work family enrichment* yang mengacu pada dimensi dari Crane dan Hill (2009) dan skala *work engagement* yang mengacu pada aspek dari Schaufeli dan Bakker (2004). Hasil data penelitian dianalisis dengan menggunakan metode korelasi *pearson product moment*.

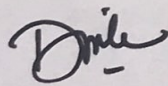
Hasil analisis menunjukkan nilai  $R = 0,687$ ,  $F = 88.654$  dan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan ada hubungan antara *work family enrichment* dengan *work engagement* pada perawat wanita RSUD Lahat. *Work family enrichment* memiliki hubungan signifikan dengan *work engagement* dengan arah hubungan yang positif. Oleh sebab itu, hipotesis dalam penelitian ini diterima.

**Kata Kunci:** *work family enrichment*, *work engagement*

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

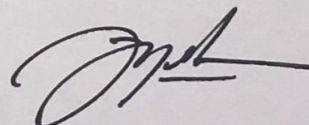
<sup>2</sup> Dosen Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

Pembimbing I



Dewi Anggraini, S.Psi., M.A  
NIP. 198311022012092201

Pembimbing II



Angeline H. Z. Tarigan, S.Psi., M.Psi  
NIP. 198704152018032001

Mengetahui,

Ketua Bagian Program Studi Psikologi



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi, M.Si

NIP. 197805212002122004

## THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK FAMILY ENRICHMENT AND WORK ENGAGEMENT OF WOMEN NURSES IN RSUD LAHAT

Mayang Wulan Pratiwi<sup>1</sup>, Dewi Anggraini<sup>2</sup>

### ABSTRAK

*This study aims to determine the relationship between work family enrichment and work engagement of women nurses in RSUD Lahat. The hypothesis of this study is there is a relationship between work family enrichment and work engagement.*

*The population in this study were 124 married women nurses in RSUD Lahat. The research sample were 90 people who divided into different work status, such as 45 civil servants and 45 honorariums. Sampling technique was quota sampling. The research used two scales as a measuring instrument, which were a work family enrichment scale that referred to the dimensions of the Crane and Hill (2009) and the work engagement scale that referred to the aspects of Schaufeli and Bakker (2004). The results of the research data were analyzed using the Pearson product moment correlation method.*

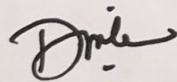
*The results of the analysis showed the value of  $R = 0.687$ ,  $F = 88.654$  and  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ). This showed there was a relationship between work family enrichment and work engagement of women nurses in RSUD Lahat. This suggests that work family enrichment has a positive and significant relationship with work engagement. Therefore, the proposed hypothesis is accepted.*

**Keyword:** *work family enrichment, work engagement*

<sup>1</sup> Student of Psychology Department of Medical Faculty, Sriwijaya University

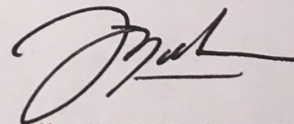
<sup>2</sup> Lecturers of Psychology Department of Medical Faculty, Sriwijaya University

Pembimbing I



Dewi Anggraini, S.Psi., M.A  
NIP. 198311022012092201

Pembimbing II



Angeline H. Z. Tarigan, S.Psi., M.Psi  
NIP. 198704152018032001

Mengetahui,

Ketua Bagian Program Studi Psikologi



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi, M.Si  
NIP. 197805212002122004



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada zaman modern ini, pertumbuhan ekonomi semakin meningkat dimana hal ini mendorong wanita untuk ikut serta dalam mencari nafkah dengan bekerja. Ini selaras dengan pendapat Salsasaida dan Fedryansyah (2018) bahwa seiring berkembangnya zaman, bukan hanya laki-laki yang mencari nafkah tetapi juga wanita, yang mana dapat dilihat dari banyaknya wanita yang bekerja di tempat-tempat tertentu.

Badan Pusat Statistik Indonesia 2018 menyebutkan bahwa kelompok wanita yang bekerja dengan persentase kerja tertinggi dan berstatus kawin sebesar 70,96 persen (Profil perempuan Indonesia, 2019). Lebih lanjut data Badan Pusat Statistik 2016 menunjukkan bahwa dari 17 sektor pekerjaan yang ada di Indonesia, pekerja perempuan mendominasi tiga sektor dengan persentase lebih dari 60 persen. Ketiga sektor itu salah satunya adalah tenaga kesehatan dan tenaga sosial sebanyak 67,5 persen (Islahuddin, 2017).

Berdasarkan data dari Badan Kesehatan Dunia (WHO) dalam profesi kesehatan diketahui bahwa dua per tiga sumber daya manusia dalam sektor kesehatan secara global adalah wanita. Dalam hal ini dikenal istilah "feminasi profesi kesehatan", yaitu tenaga kesehatan makin di dominasi oleh wanita (Boniol, McIsaac, Xu, Wuliji, Diallo & Campbell, 2019).

Tenaga kesehatan dikelompokkan dalam berbagai bidang salah satunya yang paling banyak diminati oleh wanita adalah profesi perawat. Hal ini didukung dari data organisasi profesi perawat yaitu PPNI, dimana data jumlah perawat di Indonesia sampai bulan April 2017 adalah 359.339 orang, 71% (256.326 orang) adalah perawat wanita, data ini menunjukkan bahwa profesi perawat di Indonesia paling banyak didominasi oleh kaum wanita (Kemenkes, 2017).

Pada hakikatnya perawat adalah profesi yang mengabdikan kepada manusia dan kemanusiaan, artinya profesi keperawatan lebih mendahulukan kepentingan kesehatan masyarakat di atas kepentingan sendiri. Dalam menjalankan pekerjaannya tugas perawat secara umum adalah menghargai martabat setiap pasien dan keluarganya, menghargai hak pasien untuk menolak pengobatan, prosedur atau obat-obatan tertentu dan melaporkan penolakan tersebut kepada dokter dan orang-orang yang tepat ditempat tersebut, menghargai setiap hak pasien dan keluarganya dalam hal kerahasiaan informasi, apabila di delegasikan oleh dokter menjawab pertanyaan – pertanyaan pasien dan memberi informasi yang biasanya diberikan oleh dokter, mendengarkan pasien secara saksama dan melaporkan hal-hal penting kepada orang yang tepat (Hasyim, Prasetyo & Ghofar, 2014).

Selain itu, pelayanan keperawatan merupakan bagian integral dari sistem pelayanan kesehatan sehingga kepentingan pelayanan keperawatan mempunyai arti penting bagi klien selama 24 jam secara terus-menerus, khususnya dalam proses penyembuhan maupun rehabilitasi di rumah sakit (Depkes RI, 2008).

Hasil penelitian Yanti, Nashori, dan Faraz (2018) di Rumah Sakit Umum Daerah di salah satu kabupaten di Sulawesi Selatan, menunjukkan bahwa selain menjalankan tugas melayani pasien dan keluarga pasien, perawat juga dituntut mengerjakan tugas lain, seperti administrasi, logistik, masalah gizi, dan penyerahan obat ke pasien.

Apabila dilihat dari penjelasan diatas, dapat diketahui bahwa pekerjaan sebagai perawat memiliki tanggung jawab yang beragam dalam satu waktu, yang pada akhirnya bisa saja membuat para perawat merasakan kelelahan dalam bekerja. Hal ini selaras dengan wawancara yang dilakukan terhadap beberapa perawat yang bekerja di RSUD Lahat pada tanggal 23 Mei 2020. Subjek pertama merupakan perawat wanita berinisial Y yang bekerja pada bagian bedah di RSUD Lahat. Y memiliki 2 orang anak yang berusia 7 tahun dan 7 bulan. Y mengatakan bahwa dalam menjalankan pekerjaannya Y merasa mudah lelah selama bekerja karena Y masih mempunyai anak balita yang masih ASI, sehingga Y kurang istirahat tidur dan saat dinas malam Y sering pulang kerumah untuk memberi anaknya ASI. Y mengatakan bahwa kondisi pasien dan perawat yang jaga tidak seimbang karena perawat setiap ruangan hanya ada 4 yang harus mengurus hampir 30 pasien, melakukan pemeriksaan kepada pasien secara berkala sehingga menyebabkan Y dan rekan-rekannya merasa kelelahan.

Selanjutnya wawancara kedua pada subjek berinisial D yang bekerja sebagai perawat PNS pada bagian UGD di RSUD Lahat. D mengungkapkan kelelahan terjadi saat dinas malam dan D bertempat di UGD yang pasien jamnya

tidak tentu, D harus dituntut untuk selalu siaga 24 jam sehingga membuat D menjadi cepat lelah disamping itu usia mempengaruhi, semakin tua membuat D semakin tidak kuat dan fit lagi dalam menjalani tugasnya. Wawancara pada subjek ketiga pada subjek berinisial E yang merupakan perawat wanita yang bekerja pada bagian bedah di RSUD Lahat. E mengungkapkan bahwa selama bekerja E mengeluhkan kurang istirahat tidur karena harus bekerja shift dan mengurus anak yang masih balita, jarak tempuh dari rumah ke rumah sakit yang membutuhkan waktu lebih dari setengah jam membuatnya merasa lelah.

Apabila dilihat dari hasil wawancara diatas, diketahui bahwa responden-responden diatas memiliki semangat (*vigor*) yang rendah. Seperti yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2004) bahwa *Vigor* mengacu pada tingkat energi dan ketahanan mental ketika bekerja, kemauan untuk berinvestasi atau mengerahkan segala usaha pada suatu pekerjaan, tidak mudah lelah, dan kegigihan dalam menghadapi kesulitan. Individu yang memiliki skor tinggi pada *vigor* biasanya memiliki banyak energi, semangat dan berstamina saat bekerja, sedangkan mereka yang mendapat skor rendah pada *vigor* memiliki lebih sedikit energi, semangat dan stamina yang lebih rendah pada pekerjaan mereka. *Vigor* sendiri merupakan salah satu aspek dari *work engagement*.

Selain itu, perawat di dalam rumah sakit dibedakan menjadi dua golongan, yaitu PNS dan Non PNS (BLUD). Dari kedua golongan tersebut terdapat perbedaan yang cukup signifikan, dimana bagi perawat PNS dalam hal gaji/upah mereka akan mendapatkan gaji berdasarkan golongan dan jabatan dan mendapatkan kenaikan gaji setiap dua tahun sekali. Bagi PNS yang sudah lama

mengabdikan di rumah sakit akan memperoleh promosi yang berupa kenaikan jabatan atau golongan. Selain itu perawat PNS yang mengundurkan diri atau mengajukan pensiun akan mendapatkan tunjangan hari akhir. Sedangkan bagi pegawai Non PNS dari segi gaji pegawai Non PNS besar kecilnya diukur berdasarkan kinerja mereka sehingga gaji pegawai Non PNS tidak tetap jumlahnya, dan apabila perawat Non PNS mengundurkan diri sebelum masa kontraknya di rumah sakit habis maka akan mendapatkan denda (Wirani, Arso & Suryawati, 2017).

Dengan status kerja yang berbeda seperti di atas, tentu saja akan mempengaruhi dedikasi dari para perawat tersebut terhadap pekerjaan dan instansi tempat mereka bekerja. Dedikasi merupakan aspek kedua dari *work engagement* yang mengacu pada perolehan rasa sangat terlibat dalam suatu pekerjaan dan merasa antusias, bangga terhadap pekerjaan serta merasa terinspirasi dan tertantang. Individu yang memiliki nilai yang tinggi terhadap dedikasi sangat mengidentifikasi diri terhadap pekerjaan dan menganggap pekerjaan tersebut bermakna, inspiratif, dan menantang. Selain itu individu yang memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan biasanya merasa antusias dan bangga dengan pekerjaan yang dijalankannya. Sedangkan individu yang memiliki nilai yang rendah terhadap dedikasi tidak mengidentifikasi diri pada pekerjaan, mereka tidak menganggap bahwa pekerjaan tersebut bermakna, menginspirasi dan bukan sebagai tantangan dan juga mereka tidak merasa bangga, antusias terhadap pekerjaan yang mereka jalani (Schaufeli & Bakker, 2004).

Berdasarkan hasil wawancara pada perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Lahat pada tanggal 23 Mei 2020 diketahui bahwa Y terpaksa harus

menjalankan pekerjaannya sebagai perawat karena arahan orang tua, sehingga Y kurang merasa bangga terhadap pekerjaannya dan menurut Y pekerjaan sebagai perawat kurang dihargai, dan harus menghadapi sifat pasien yang berbeda-beda yang terkadang membuat Y sakit hati dan sering menangis karena pasien. Y mengatakan merasa kurang sesuai dengan pengorbanan yang selama ini Y berikan karena Y masih honor tidak ada gaji tetap perbulan dari instansi, dan hanya mengharapkan gaji dari patungan para PNS. Y mengatakan jika Y diangkat sebagai PNS Y ingin pindah ke puskesmas karena menurutnya jika dipuskesmas pekerjaan yang dijalannya sebagai perawat akan lebih santai karena tidak ada *shift* kerjanya.

Selanjutnya wawancara kedua pada subjek berinsial D yang mengatakan ingin pindah ke instansi lain jika tubuhnya sudah tidak kuat lagi dalam melayani pasien, D mengungkapkan ingin pindah ke pemda dan dikantor administrasi rumah sakit yang pekerjaannya tidak menuntut *shift* kerja dan berhadapan dengan pasien. Pada subjek ketiga yaitu E yang mengatakan memiliki keinginan jika suatu saat sudah PNS E ingin pindah ke puskesmas yang jaraknya tidak terlalu jauh dari rumah agar lebih dapat santai dan terhindar dari *shift* kerja yang ada agar dapat lebih cepat berada di rumah dan mengurus anak.

Bakker (2011) menyatakan bahwa apabila karyawan merasakan kenyamanan terhadap sumber daya yang didapatkan dalam pekerjaan seperti tugas dalam pekerjaan, pemimpin, rekan kerja, dukungan organisasi dan kondisi lingkungan kerja maka karyawan cenderung akan bertahan dan akan bekerja dengan lebih baik. Smulder (dalam Indrianti & Hadi, 2012) mengungkapkan

bahwa perawat merupakan salah satu pekerjaan yang menuntut *engagement* tinggi. Karyawan yang memiliki *work engagement*-nya rendah, digambarkan dengan semangat kerja yang rendah, merasa pekerjaannya tidak bermakna dan tidak menantang, tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja, serta merasa tidak perlu berpikir panjang untuk lepas dari pekerjaannya maka akan mengganggu keberlangsungan pekerjaan perawat dalam memberikan perawatan terhadap pasien. (Muhadi & Izzati, 2020)

*Work engagement* merupakan aspek yang meliputi emosi positif dan keterlibatan penuh dalam melakukan pekerjaan (Schaufeli, Salanova, Roma & Bakker, 2002). Definisi lain yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2004) *work engagement* adalah anggapan yang berlawanan dengan *burnout* atau kelelahan. Karyawan yang merasa *engaged* apabila memiliki perasaan yang energik dan efektif dalam bekerja dan mampu untuk menangani dengan baik tuntutan dalam pekerjaan mereka.

Aspek ketiga dari *work engagement* adalah *absorption* yang mengacu pada perasaan tenggelam secara total pada suatu pekerjaan dan merasa bahagia, sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga individu tersebut merasa saat bekerja waktu berlalu dengan sangat cepat dan individu dapat melupakan segala sesuatu yang ada disekitarnya karena terlalu tenggelam dalam pekerjaan.

Peneliti melakukan survey awal yang dilakukan pada tanggal 23 Mei 2020 pada 20 perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Lahat untuk memperkuat fenomena. Hasil survey pada dimensi *vigor* menunjukkan bahwa terdapat sebanyak 80% responden merasa mudah lelah selama bekerja. Alasan mereka

mudah merasa lelah adalah saat harus mengurus banyaknya keperluan pasien 45%, karena system kerja shift 45% dan 10% menjawab lainnya dengan alasan dirumah sakit banyak pasien yang operasi dan harus mengantar jemput pasien ke ruang operasi.

Selanjutnya hasil survey dari dimensi *dedication* menunjukkan bahwa sebanyak 60% responden menyatakan tidak terlalu bangga terhadap pekerjaannya dikarenakan pekerjaan sebagai perawat kurang dihargai. 80% diantara mereka memandang bahwa pekerjaan yang mereka jalani beresiko besar dan terdapat 60% responden menyatakan ingin pindah ke unit kerja lain.

Selanjutnya hasil survey dari dimensi *absorption* menunjukkan bahwa sebanyak 90% sering merasakan ingin cepat pulang kerumah selama bekerja alasannya dikarenakan 52,6% ingin cepat berkumpul bersama keluarga dan 36,8% ingin cepat mengurus keluarga dan membersihkan rumah dan ingin cepat istirahat dieumah.

Klerk, Nel dan Koekemoer (2015) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan secara signifikan antara *work family enrichment* dengan *work engagement*. Marais, Klerk, Nel dan Beer (2014) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work family enrichment* dengan *work engagement*. Semakin tinggi *work family enrichment* maka akan semakin tinggi *work engagement* yang dialami begitupun sebaliknya. Rothbard (dalam Malekhia, Abedi, Baghban, Johari & Fatehizade, 2014) menyatakan bahwa jika seorang individu bisa mengelola beberapa peran sekaligus, maka peran-peran tersebut akan memperkaya kehidupannya.



Untuk melihat *work family enrichment* pada perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Lahat peneliti melakukan wawancara terhadap beberapa responden pada tanggal 23 Mei 2020. Subjek pertama perawat wanita berinisial Y yang bekerja di RSUD Lahat. Y mengungkapkan bahwa dirinya selama bekerja selalu merasakan ingin cepat pulang kerumah karena Y masih mempunyai bayi dirumah jadi sehingga saat bekerja Y selalu terbayang-bayang wajah anaknya dirumah, apalagi kalau anak tinggal bersama ayahnya, dan juga keadaan diri Y jika tidak memberi ASI lewat dari 3 jam payudara Y menjadi bengkak, Y juga menuturkan ketika pulang bekerja selepas seharian penuh Y merasa lelah, cepat emosi dan kurang dapat mengontrol emosi ketika berhadapan dengan anak-anaknya yang rewel dan juga anak Y selama pandemic covid harus belajar di rumah sehingga pekerjaan Y harus merangkap selain menjadi ibu dan pekerja juga sebagai guru untuk anaknya.

Y juga mengungkapkan bahwa anak dan suaminya sering mengeluhkan te pekerjaannya, Y juga mengungkapkan jika terdapat konflik dirumah bersama suami Y tidak pernah menerapkan cara yang sama dengan yang Y lakukan saat menyelesaikan permasalahan ditempat kerja begitupun sebaliknya. Selama bekerja Y sering mengungkapkan sering telat pulang kerumah karena harus mengurus pekerjaan kantor yang belum selesai, dan juga terkadang menunggu teman untuk pergantian shift, Y juga sering telat saat pergi kekantor karena masih banyak pekerjaan Y yang harus diselesaikan terlebih dahulu sebelum berangkat bekerja. Y terkadang merasa malas untuk langsung membereskan rumah setelah

pulang bekerja dan pusing melihat rumah berantakan sehingga Y merasa tidak kuat untuk menyelesaikannya.

Selanjutnya wawancara kedua pada subjek berinsial D yang bekerja sebagai perawat PNS pada bagian UGD di RSUD Lahat. D mengatakan bahwa selama bekerja dirinya ingin cepat pulang kerumah dikarenakan faktor usia yang sudah tidak kuat lagi dan pikiran ingin cepat mengurus rumah dan berkumpul bersama anak-anak, D mengungkapkan bahwa anak, suami dan orang tua D sering mengeluhkan waktu kerja D dan keluarga merasa kasihan melihat D harus bekerja dengan shift, terkadang D merasa bersalah dan pikiran terbagi -bagi antara keluarga dan pekerjaan dengan keluarga karena harus meninggalkan keluarga jika dinas malam.

D mengungkapkan bahwa D sering kali telat dua jam pulang kerumah sehabis bekerja dikarenakan jika diruang UGD pasien yang datang tidak tentu jam dan datang pada saat jam kerja D berakhir, sehingga D harus menyelesaikan urusan dengan pasien terlebih dahulu sebelum pulang kerumahD mengatakan bahwa dirinya terkadang kelelahan sepulang bekerja sehingga D tidak kuat untuk langsung menyelesaikan pekerjaan rumah dan langsung tidur.

Selanjutnya wawancara ketiga pada subjek berinsial E yang bekerja sebagai perawat pada bagian bedah di RSUD Lahat. E mengungkapkan ingin cepat pulang kerumah selama bekerja karena selalu terpikir anak E yang masih balita. E kurang dapat mengontrol emosinya di depan anak dan suami karena harus bekerja dengan sistem shift, harus menghadapi pasien yang beragam dan

harus menempuh perjalanan yang jauh untuk sampai kerumah dengan kendaraan roda dua. E mengungkapkan bahwa dirinya merasa bersalah karena terlalu sibuk dengan pekerjaan dibandingkan untuk selalu ada bersama anaknya.

E sering terlambat pulang kerumah satu jam dikarenakan E harus menyelesaikan pekerjaan terlebih dahulu dan jarak untuk sampai kerumah memakan waktu lebih dari setengah jam, E juga sering telat saat datang ke tempat kerja karena saat pagi hari dan sebelum berangkat E harus menyiapkan keperluan suaminya, memasak untuk sarapan suami dan mengurus anak sebelum pengasuh datang. E menyatakan selama bekerja E sering ketiduran di kantor karena jika dirumah E selalu terbangun untuk mengasuh anaknya yang masih balita yang rewel jika malam hari.

Selanjutnya hasil wawancara diatas didukung dengan hasil survei yang dilakukan peneliti pada tanggal 23 Mei 2020 pada 20 perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Lahat berdasarkan dimensi suasana hati hasil survey menunjukkan 65% mengaku merasa lelah dan kurang dapat mengontrol emosi ketika berhadapan dengan anak-anak saat pulang kerumah selepas bekerja seharian penuh, sebanyak 85% responden menunjukkan bahwa keluarga mereka mengeluhkan waktu kerja mereka, kemudian hasil survey yang dirasakan 20 responden saat keluarga mengeluhkan pekerjaan mereka menunjukkan 20% responden diantara mereka saat bekerja menjadi tidak semangat, 30% diantara mereka selalu terfikir keadaan keluarga dirumah, 10% menjadi kurang

konsentrasi saat bekerja , 30% diantara mereka merasa gelisah saat bekerja sehingga ingin cepat pulang kerumah, 10 % diantara mereka menjawab lainnya.

Selanjutnya dari dimensi waktu mengungkapkan sebanyak 90% responden mengaku sering terlambat pulang kerumah selama bekerja. 66,7% menyatakan alasan mereka sering terlambat pulang kerumah dikarenakan masih banyak pekerjaan yang belum terselesaikan. 70% sering telat datang ketempat kerja. 60% responden yang menyatakan sering telat dikarenakan menyiapkan persiapan anak dan suami dan 40% yang menyatakan sering telat dikarenakan harus menyelesaikan pekerjaan rumah terlebih dahulu. Sebanyak 65% responden mengaku setelah pulang bekerja menjadi kelelahan sehingga tidak kuat untuk mengurus pekerjaan rumah tangga dan 50% responden mengatakan langsung beristirahat / tidur ketika sudah sampai dirumah. Selanjutnya sebanyak 50% responden menyatakan bahwa mereka sering ketiduran dikantor, 63,6% responden yang sering ketiduran dikantor dikarenakan kelelahan mengerjakan tugas kantor dan rumah.

Selanjutnya dari dimensi energi menunjukkan sebanyak 40% responden menyatakan tidak dapat menyelesaikan semua pekerjaan rumah sebelum pergi bekerja, sebanyak 70% dari mereka menyatakan tidak menerapkan disiplin kantor seperti datang tepat waktu ketika pulang kerumah, selanjutnya dari dimensi perilaku 85% menyatakan tidak memperlakukan keluarga jika sedang sakit dengan cara yang sama ketika memperlakukan pasien ditempat kerja.

Berdasarkan pemaparan fenomena diatas diketahui bahwa subjek penelitian diduga memiliki *work family enrichment* yang rendah dan memiliki *work engagement* yang rendah. Oleh karena itu, dari latar belakang masalah dan penjabaran yang telah dijelaskan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara *Work Family Enrichment* dengan *Work Engagement* pada Perawat Wanita di RSUD Lahat”.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti membuat rumusan masalah penelitian sebagai berikut : Apakah ada hubungan antara *Work Family Enrichment* dengan *Work Engagement* pada Perawat Wanita di RSUD Lahat?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *Work Family Enrichment* dengan *Work Engagement* pada Perawat Wanita di RSUD Lahat.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan terhadap perkembangan ilmu psikologi khususnya psikologi industri organisasi dan psikologi positif yang berkaitan dengan *Work Family Enrichment* dan *Work Engagement* pada perawat wanita yang sudah menikah.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Subjek Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan pada Perawat Wanita di RSUD Lahat agar kedepannya dapat mengelola dan meningkatkan kemampuan dengan baik dalam menjalankan peran pekerjaan dan keluarga sehingga perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Lahat mampu untuk memiliki *work engagement* yang lebih baik dengan menghasilkan performa kerja yang tinggi, bersemangat, berdedikasi, mampu manajemen waktu dengan baik dalam bekerja sekaligus mengurus keluarga.

### b. Bagi Peneliti

Peneliti dapat memperoleh informasi terkait *work family enrichment dan work engagement* pada perawat wanita, sehingga dapat dikembang menjadi penelitian yang lebih baik ke depannya.

### c. Bagi Rumah Sakit

Penelitian ini diharapkan untuk dapat memberikan sumbangan secara langsung ataupun secara tidak langsung pada pihak rumah sakit mengenai pentingnya memperhatikan dan mempertahankan kinerja para perawat wanita yang sudah berkeluarga dengan cara melakukan evaluasi mengenai pekerjaan, melakukan *gathering* atau pelatihan dan memotivasi perawat agar dapat lebih *engaged* dengan pekerjaan agar tercapainya peningkatan kinerja pada perawat wanita yang sudah menikah.

### E. Keaslian Penelitian

Berdasarkan penelusuran terhadap beberapa penelitian yang terkait, peneliti mengemukakan beberapa penelitian terdahulu mengenai *work family enrichment* dan *work engagement*. Pertama, penelitian yang ditulis oleh Hontake dan Ariyoshi (2018) yang berjudul “*Relationship between Work Engagement and Job Satisfaction of Nurses in Psychiatric Hospital*”. variabel yang digunakan dalam penelitian adalah *work engagement* dan *job satisfaction*. Tujuan dari penelitian ini untuk melihat hubungan antara kedua variabel dengan menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan teknik likert . Subjek dalam penelitian ini melibatkan 336 perawat. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa dari 228 survei yang dianggap valid dalam analisis “keyakinan sebagai perawat” dan komitmen terhadap pekerjaan perawat” memiliki kolerasi signifikan kuat dengan *work engagement*. Koefisien korelasi *work engagement* terhadap pengalaman selama bekerja rendah dan hasilnya tidak signifikan yang ditunjukkan dalam analisis regresi berganda.

Terdapat perbedaan dari segi Variabel dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu *work engagement* sebagai variabel dependen dan *job satisfaction* sebagai variabel independen ,Selanjutnya juga terdapat perbedaan pada subjek dan tempat penelitian yang dilakukan antara penelitian ini dengan penelitian yang akan diteliti.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Ramdhani dan Sawitri (2017) yang berjudul “Hubungan Antara Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Pt. X Di Bogor”. Variabel yang digunakan dalam penelitian

adalah Dukungan Organisasi dan Keterikatan Kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. X di Bogor. Subjek populasi dalam penelitian ini sebanyak 72 karyawan dengan jumlah subjek dalam penelitian sebanyak 38 karyawan dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. X di Bogor dengan koefisien korelasi  $r_{xy}$  sebesar 0.43 ( $p < .01$ ). Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa semakin besar dukungan organisasi yang dirasakan, maka akan semakin tinggi keterikatan kerja karyawan dan Begitu pula sebaliknya, semakin kecil dukungan organisasi yang dirasakan, maka akan semakin rendah keterikatan kerja karyawan.

Adapun perbedaan yang dilakukan pada penelitian ini dengan penelitian yang diteliti yaitu terdapat perbedaan dari segi Variabel, dimana pada penelitian ini variabel bebas merupakan variabel dukungan organisasi sedangkan peneliti menggunakan variabel *work family enrichment*. Selanjutnya perbedaan juga terdapat pada subjek dan tempat penelitian yang dilakukan antara penelitian ini dengan penelitian yang akan diteliti, penelitian ini menggunakan subjek dan tempat pada karyawan PT. X di Bogor sedangkan peneliti yaitu Perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Lahat

Selanjutnya Wulandari dan Ratnaningsih (2016) melakukan penelitian mengenai Hubungan *Leader Member Exchange (LMX)* dengan *Work Engagement* Pada Perawat Instalasi Rawat Inap di RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang. Populasi subjek yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 152 perawat



instalasi rawat inap RSJD Dr. Amino Gondohutomo dengan sampel yang digunakan untuk penelitian adalah 105 perawat dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *cluster random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif antara *Leader Member Exchange (LMX)* dengan *Work Engagement* pada perawat di RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang dengan angka koefisien korelasi sebesar  $r_{xy} = 0,648$  yang menunjukkan bahwa semakin tinggi *leader member exchange (LMX)* maka semakin tinggi *work engagement* pada perawat di RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang peneliti buat yaitu terdapat perbedaan dari salah satu variabel yaitu pada penelitian ini menggunakan variabel bebas *leader member exchange* sedangkan penelitian yang peneliti gunakan adalah *work family enrichment*, tempat penelitian yang dilakukan antara penelitian ini juga berbeda dengan penelitian yang akan diteliti.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Beukes dan Botha (2013) mengenai “*Organisational Commitment, Work Engagement and Meaning of Work of Nursing Staff in Hospitals*” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *organisational commitment, work engagement and meaning of work* pada perawat di berbagai rumah sakit. Sampel pada penelitian ini sebanyak 199 perawat yang terdiri dari pegawai tetap dan tidak tetap dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *cluster random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement and MOW-job* memiliki statistik dan berkorelasi positif signifikan sebesar ( $r = 0,54$ ;  $p < 0,01$ ) yang berarti bahwa semakin banyak orang memandang pekerjaan yang mereka lakukan sebagai suatu

pekerjaan maka mereka akan kurang terikat sedangkan *MOW-calling* and *work engagement* menunjukkan korelasi negatif yang signifikan sebesar ( $r=0,57$ ;  $p < 0,01$ ) yang berarti bahwa semakin kuat seseorang melihat pekerjaan mereka sebagai panggilan maka akan semakin terikat seseorang dalam pekerjaan. Selanjutnya *work engagement* dengan *organisational commitment* berkorelasi positif yang signifikan sebesar ( $r=0,42$ ;  $p < 0,01$ ;) hal ini menunjukkan bahwa mereka yang terikat pada pekerjaan akan lebih berkomitmen pada organisasi, atau jika mereka lebih berkomitmen maka mereka akan lebih terikat.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu terletak pada variabel dimana dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel sedangkan peneliti menggunakan dua variabel yang salah satu variabel yang peneliti gunakan sama dengan penelitian ini yaitu *work engagement*, selain itu penelitian ini terdapat perbedaan dari tempat yang berbeda dengan penelitian ini.

Selanjutnya Penelitian yang dilakukan oleh Indrianti dan Hadi (2012) mengenai Hubungan Antara Modal Psikologis Dengan Keterikatan Kerja Pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara modal psikologis dengan keterikatan karyawan pada perawat di instalasi rawat inap rumah sakit jiwa menur surabaya. Sampel pada penelitian ini adalah perawat yang bekerja di instalasi rawat inap rumah sakit jiwa menur surabaya yang berjumlah 68 orang dengan kriteria subjek adalah perawat yang telah bekerja di instalasi rawat inap rumah sakit menur surabaya minimal 2 tahun dengan menggunakan

teknik uji korelasi dengan pengolahan data menggunakan uji Spearman's rho dan dibantu dengan program SPSS 16.0 *for windows*. Hasil penelitian antara kedua variabel menunjukkan bahwa diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,235 dengan taraf signifikansi 0,053. Maka dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara modal psikologis dengan keterikatan kerja pada perawat di instalasi rawat inap RSJ Menur Surabaya.

Adapun perbedaan penelitian ini dengan peneliti adalah terdapat perbedaan variabel bebas yaitu modal psikologis sedangkan peneliti *work family enrichment* dan juga terdapat perbedaan dari segi tempat dilaksanakannya penelitian. Selanjutnya terdapat perbedaan dari segi tempat penelitian yang diteliti yaitu pada penelitian ini bertempat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya sedangkan peneliti bertempat di RSUD Lahat.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Jaga dan Bagraim (2011) mengenai *The Relationship Between Work-Family Enrichment and Work-Family Satisfaction Outcomes*. Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bekerja di kantor pusat dan toko *western cape* dari organisasi ritel nasional, sampel pada penelitian ini yaitu 336 karyawan dengan rata-rata subjek berusia 18 hingga 56 tahun dan masa kerja berkisar dari satu bulan sampai 25 tahun. Desain penelitian menggunakan *cross-sectional time dimension* dengan metode pengumpulan data kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *work-to-family enrichment* berhubungan signifikan dengan varian dalam kepuasan kerja dan kepuasan karir sedangkan *family-to-work enrichment* berhubungan signifikan dengan varian dalam kepuasan keluarga.

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada salah satu variabel dimana peneliti menggunakan variabel *work engagement* sebagai variabel bebas sedangkan penelitian ini menggunakan *work family satisfaction outcomes*. Subjek dan tempat pada penelitian ini juga berbeda dengan peneliti yaitu subjek peneliti menggunakan perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Lahat.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Rhee dan Zheng (2019) yang berjudul *The Effects of Work-Family Enrichment on Job and Life Satisfaction of Korean Employees*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menekankan pentingnya *work family enrichment*, yang menunjukkan hubungan positif antara pekerjaan dan keluarga dan menguji pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kepuasan hidup dengan mengklasifikasikan efektivitas WFE dan FEW. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan perusahaan domestik korea berjumlah 292 dan sampel pada penelitian ini berjumlah 280 karyawan yang terdiri dari 153 laki-laki dan 127 perempuan. Hasil penelitian analisis korelasi menunjukkan bahwa WFE memiliki korelasi positif yang signifikan dengan kepuasan kerja ( $r=0,677$ ,  $p<0,001$ ) dan kepuasan hidup ( $r=0,689$ ,  $p<0,001$ ). FEW juga menunjukkan korelasi positif yang signifikan dengan kepuasan kerja ( $r= .475$ ,  $p<.001$ ) dan kepuasan hidup ( $r=.506$ ,  $p<.001$ ).

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu terletak pada salah satu variabel. Pada penelitian ini variabel independennya adalah Job Satisfaction sedangkan peneliti menggunakan variabel *work engagement*. Tempat dan subjek penelitian ini juga berbeda dengan

penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu pada penelitian ini pada karyawan perusahaan domestik korea sedangkan peneliti pada perawat wanita di RSUD Lahat.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Sabil dan Marican (2011) mengenai *Work Family Conflict and Work Enrichment Among Professional Women: A Malaysian Case* . Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi hubungan antara work family conflict dan *work family enrichment*. Subjek pada penelitian ini adalah petugas wanita profesional yang bekerja di sektor publik sarawak. Sampel pada penelitian ini berjumlah 283 perempuan pekerja profesional di sarawak, Malaysia. Penelitian ini menggunakan pendekatan eksplanatoris berurutan dimana survei diberikan kepada responden kemudian diikuti dengan wawancara. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *work family conflict* dan *work family enrichment* , dimana WFC yang lebih rendah memiliki efek positif terhadap pekerjaan dan keluarga mereka.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada salah satu variabel dimana peneliti menggunakan variabel *work engagement* sedangkan penelitian ini menggunakan *work family conflict* yang merupakan variabel bebas. Selain itu terdapat perbedaan subjek dan tempat pada penelitian dimana peneliti mengambil subjek yaitu perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Lahat sedangkan pada penelitian ini menggunakan subjek perempuan profesional yang bekerja di sektor publik sarawak.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Wasistha dan Prasetyo (2018) yang berjudul Hubungan Antara Optimisme Dengan *Work-Family Enrichment* Pada Polisi Wanita di Polrestabes Semarang. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara optimisme dengan *work-family enrichment* pada polisi wanita di Polrestabes Semarang. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah polisi wanita Polrestabes Semarang yang sudah menikah yang berusia diatas 21 tahun, dan masa dinas 1 tahun keatas yang berjumlah 125 orang. Teknik yang digunakan pada penelitian ini teknik *convenience* sampling. Analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis pada penelitian adalah analisis regresi sederhana dengan menggunakan SPSS 23.0. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel optimisme dengan *work family enrichment* dengan angka koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,730$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) dimana semakin rendah optimisme maka semakin rendah *work family enrichment* dan sebaliknya, semakin tinggi optimisme maka semakin tinggi pula *work-family enrichment*.

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu terletak pada perbedaan salah satu variabel yaitu pada penelitian ini menggunakan variabel bebas optimisme dan juga pada perbedaan juga terletak pada variabel yang dimana pada penelitian ini variabel *work family enrichment* diletakkan sebagai variabel terikat sedangkan pada penelitian peneliti *work family enrichment* diletakkan sebagai variabel bebas dengan variabel terikat *work engagement*. Selanjutnya perbedaan subjek dan penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Pada penelitian ini menggunakan subjek

polisi wanita di Polrestabes Semarang sedangkan peneliti menggunakan subjek perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Lahat.

Berdasarkan uraian dari beberapa penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti memiliki perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Perbedaan tersebut terletak dari variabel penelitian, subjek yang akan diteliti, tempat penelitian dan instrument yang digunakan. Dengan demikian, penelitian yang akan peneliti lakukan dapat dipertanggung jawabkan keasliannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akhtar, R., Boustani, L., Tsivrikos, D., & Chamorro-Premuzic, T. (2015). The engageable personality: Personality and trait EI as predictors of work engagement. *Personality and Individual Differences*, 73, 44–49. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.08.040>
- Arif, I. S. (2016). *Psikologi Positif : Pendekatan saintifik menuju kebahagiaan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Azwar, Saifuddin. 2016. *Penyusunan Skala Psikologi (ed.2)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. 2015. *Penyusunan Skala Psikologi (ed.2)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. 2019. *Profil Perempuan Indonesia*. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak: CV. Lintas Khatulistiwa
- Bakker. (2017). Strategic and proactive approaches to work engagement. *Organizational Dynamics*, 46(2), 67–75. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.002>
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- 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>
- Beukes, I., & Botha, E. (2013). Organisational commitment, work engagement and meaning of work of nursing staff in hospitals. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2 SPL), 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1144>
- Boniol, M., Mcisaac, M., Xu, L., Wuliji, T., Diallo, K., & Campbell, J. (2019). *Gender equity in the health workforce: Analysis of 104 countries*. March. <http://apps.who.int/bookorders>.
- 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>



- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89–136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Crabtree, S. (2013). Worldwide, 13% of Employees Are Engaged at Work. *Gallup. State of the Global Workplace*, 1–9. <https://doi.org/10.1073/pnas.0703993104>
- Crane, D. R., & Hill, E. J. (2009). *Handbook of Families and Work Interdisciplinary Perspectives*. United Kingdom : University Press of America.
- Cucuan, H., & Fitriyani, E. (2017). Hubungan Family Supportive Supervisor Behaviors Di Tempat Kerja Dengan Work Family Enrichment Pada Perempuan Bekerja. *Marwah: Jurnal Perempuan, Agama Dan Jender*, 16(1), 1. <https://doi.org/10.24014/marwah.v16i1.3562>
- Depkes. (2008). *KMK129-standar pelayanan minimal rumah sakit.pdf*.
- Deligero, J.C.L., & Laguador, J.M. (2014). Work Engagement among Employees and Its Relationship with Work Units' Performance of a Higher Education Institution. *International Journal of Management Sciences*, 3(12), 909-917.
- Dorio, J. M., Bryant, R. H., & Allen, T. D. (2008). Work-Related Outcomes of the Work-Family Interface: Why Organizations Should Care. *Handbook of Work-Family Integration*, 157–176. <https://doi.org/10.1016/B978-012372574-5.50012-0>
- Fong, T.C., & Ng, S. (2012). Measuring Engagement at Work : Validation of the Chinese Version of the Utrecht Work Engagement Scale. 391-397. <https://doi.org/10.1007/s12529-011-9173-6>
- Frone, M. R. (2003). *Work-Family Balance*. 143–162.
- Fung, N. S., Ahmad, A., & Omar, Z. (2015). Work-Family enrichment: Its mediating role in the relationships between workplace support factors and teachers' job satisfaction. *American Journal of Applied Sciences*, 12(4), 242–253. <https://doi.org/10.3844/ajassp.2015.242.253>
- 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), 77–92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>

- Grzywacz, J. G., Almeida, D. M., & McDonald, D. A. (2002). Work-family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labour force. *Family Relations*, 51, 28-36. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2002.00028.x>
- Hakanen, J. J., Peeters, M. C. W., & Perhoniemi, R. (2011). Enrichment processes and gain spirals at work and at home: A 3-year cross-lagged panel study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 8–30. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2010.02014.x>
- Hasyim, M., Prasetyo, J., & Ghofar, A. (2014). *Buku Pedoman Keperawatan dari Etika sampai Kamus Keperawatan*. Yogyakarta : Indoliterasi
- Hontake, T., & Ariyoshi, H. (2018). Relationship between Work Engagement and Job Satisfaction of Nurses in Psychiatric Hospital. *International Journal of Nursing Science*, 8(2), 21–26. <https://doi.org/10.5923/j.nursing.20180802.02>
- Hill, E.J. (2005). Work-Family Facilitation and Conflict, Working Fathers and Mothers, Work-Family Stressors and Support. *Journal of Family Issues*. 26(6), 793-819.
- Indrianti, R., & Hadi, C. (2012). Hubungan antara modal psikologis dengan keterikatan kerja pada perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 1(3), 120–125.
- Islahuddin. (2017). Perempuan hanya mendominasi di tiga sektor pekerjaan. *Beritagar*, September, 1–13. <https://beritagar.id/artikel/berita/perempuan-hanya-mendominasi-di-tiga-sektor-pekerjaan>
- Jaga, A., & Bagraim, J. (2011). The relationship between work-family enrichment and work-family satisfaction outcomes. *South African Journal of Psychology*, 41(1), 52–62. <https://doi.org/10.1177/008124631104100106>
- Jain, S., & Nair, S. K. (2015). Role of Demographic Variables in Work- Family Enrichment : A Study of Sales Employees in india. 4(6), 8-18.
- Kemenkes, R. (2017). *Infodatin Perawat 2017.Pdf* (pp. 1–12). [http://www.depkes.go.id/resources/download/pusdatin/infodatin/infodatin\\_perawat\\_2017.pdf](http://www.depkes.go.id/resources/download/pusdatin/infodatin/infodatin_perawat_2017.pdf)
- Klerk, M. De, Nel, J. A., & Koekemoer, E. (2015). Work-to-family enrichment: Influences of work resources, work engagement and satisfaction among employees within the South African context. *Journal of Psychology in Africa*, 25(6), 537–546. <https://doi.org/10.1080/14330237.2015.1124606>

- Kuntari, C. M. I. S. R. (2015). Hubungan Work-Family Enrichment Dengan Work Engagement Pada Perawat Wanita. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 2(1), 407. <https://doi.org/10.24854/jpu12015-35>
- Kwan, H. K., & Mao, Y. (2011). The role of citizenship behavior in personal learning and work-family enrichment. *Frontiers of Business Research in China*, 5(1), 96–120. <https://doi.org/10.1007/s11782-011-0123-6>
- Macey, W. H., Schneider, B., Barbera, K. M., & Young, S. a. (2009). *Employee Engagement*. <https://doi.org/2008054917>
- Malekhia, M., Abedi, M. R., Baghban, I., Johari, A., & Fatehizade, M. (2014). Work-Family Enrichment , Work Engagement and Overall health : An Iranian study. *Reef Resources Assessment and Management Technical Paper*, 40(1), 829–830.
- Marais, E., De Klerk, M., Nel, J. A., & De Beer, L. (2014). The antecedents and outcomes of work-family enrichment amongst female workers. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1–14. <https://doi.org/10.4102/sajip.v40i1.1186>
- Mulvaney, M. K., McNall, L. A., & Morrissey, R. A. (2011). A longitudinal investigation of work-family strains and gains, work commitment, and subsequent employment status among partnered working mothers. *Journal of Family Issues*, 32(3), 292–316. <https://doi.org/10.1177/0192513X10379202>
- Muhadi, D.N., & Izzati, U.A. (2020). Hubungan Antara Psychological Well-Being Dengan Work Engagement Perawat Instalasi Rawat Inap Di Rumah Sakit “X”. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*. 7(3), 23-29.
- Naquin. S. S., & Holton. E. E . (2002). The Effects of Personality, Affectivity, and Work Commitment on Motivation to Improve Work Through Learning. *Journal Of Human Resource Development Quarterly*, 13(4).
- Nursalam. (2014). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional Edisi 4*. Jakarta Selatan : Salemba Medika
- Profil Rumah Sakit Umum Lahat Tahun, 2019. Rumah Sakit Umum Lahat 2019.
- Profil Perempuan Indonesia (2019). Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. Jakarta : Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

- Qiu, L. (2017). Leader-member Exchange, Work-to-family Enrichment, and Work Engagement. *DEStech Transactions on Social Science, Education and Human Science, mess*, 305–311. <https://doi.org/10.12783/dtssehs/mess2017/12132>
- Ramdhani, G. F., & Ratnasawitri, D. (2017). Keterikatan Kerja Pada Karyawan Pt . X Di Bogor. *Jurnal Empati*, 6(1), 199–205.
- Ravichandran, K., Arasu, R., & Arun Kumar, S. (2011). The Impact of Emotional Intelligence on Employee Work Engagement Behavior: An Empirical Study. *International Journal of Business and Management*, 6(11), 157–169. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v6n11p157>
- Relationship, T. H. E., Optimism, B., Of, Q., & Among, L. (2017). *Hubungan Antara Optimisme Dengan*. 2(April), 65–74.
- Resky Yanti, D. T., Nashori, F., & Faraz, F. (2018). Pengaruh Pelatihan Efikasi Diri terhadap Keterikatan Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah di Sulawesi Selatan. *Jurnal Intervensi Psikologi (JIP)*, 10(2), 103–114. <https://doi.org/10.20885/intervensipsikologi.vol10.iss2.art3>
- Rhee, T. S., & Zheng, F. (2019). The effects of work-family enrichment on job and life satisfaction of Korean employees. *International Journal of Financial Research*, 10(5), 138–144. <https://doi.org/10.5430/ijfr.v10n5p138>
- Rhijn, A. & L. (2019). Measuring School–Family Conflict and Enrichment in University Student Parents: A Measurement Validation Study. *Canadian Journal of Higher Education*, 48(3), 98–124. <https://doi.org/10.7202/1057131ar>
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2015) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks
- Robot, F. J. (2009). Analisis beban kerja perawat pelaksana dalam mengevaluasi kebutuhan tenaga perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Prof. dr. RD Kandau Manado (tesis).Depok: Universitas Indonesia
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles Part of the Human Resources Management Commons, and the Organizational Behavior and Theory Commons. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655–684. <https://doi.org/10.2307/3094827>

- Rusdi, R., & Warsito, E. B. (2013). Shift Kerja Dan Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Terjadinya Kelelahan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Di Rumah Sakit Pemerintah. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 2(1), 12.
- Sabil, S., & Marican, S. (2011). Working Hours, Work-family Conflict and Work-family Enrichment Among Professional Women: A Malaysian Case. *International Conference on Social Science and Humanity*, 5, 206–209.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Salsasaida, A. B., & Fedryansyah, M. (2018). Analisis Pekerja Perempuan K3L Di Universitas Padjadjaran Jatinangor. *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(2), 1. <https://doi.org/10.24198/focus.v1i2.18247>
- Saam, Z., & Wahyuni, S. (2012). *Psikologi Keperawatan*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Sarjono, Haryadi., dan Julianita, Winda. (2013). SPSS VS LISREL : Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset. Jakarta : Penerbit Selemba Empat.
- Sawang, S. (2012). Is there an inverted U-shaped relationship between job demands and work engagement: The moderating role of social support? *International Journal of Manpower*, 33(2), 178–186. <https://doi.org/10.1108/01437721211225426>
- Schaufeli, W. (2012). Work engagement. What do we know and where do we go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3–10.
- Schaufeli W.B, Bakker A.B. (2003). Utrecht Work Engagement Scale (UWES) Preilinary Manual. *Occupational Health Psychological Measurement*.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Utrecht work engagement scale Preliminary Manual Version 1.1. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University, December*, 1–60. <https://doi.org/10.1037/t01350-000>
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, Wilmar 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. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>

- Shimazu, A. (2008). *Work Engagement in Japan: Validation of the Japanese Version of the Utrecht Work Engagement Scale*. 57(3), 510–523. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00333.x>
- Siedlecki, K. L., Salthouse, T. A., Oishi, S., & Jeswani, S. (2014). The Relationship Between Social Support and Subjective Well-Being Across Age. *Social Indicators Research*, 117(2), 561–576. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0361-4>
- Siu, O. ling, Lu, J. fang, Brough, P., Lu, C. qin, Bakker, A. B., Kalliath, T., O’Driscoll, M., Phillips, D. R., Chen, W. qing, Lo, D., Sit, C., & Shi, K. (2010). Role resources and work-family enrichment: The role of work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 470–480. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.06.007>
- Siwi, T. (2005). Pengaruh Komitmen Profesi, Partisipasi Anggaran, dan Self-Efficacy Terhadap Konflik Peran (Studi Empiris pada Wanita Karir di Yogyakarta). *Simposium Riset Ekonomi II*.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2007). Work-family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Resource Management Review*, 17(1), 63–76. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007a.01.002>
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 108–130. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00035-6](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00035-6)
- Widhiarso, W. (2010). Uji linieritas hubungan. *Fakultas Psikologi UGM*, 2-6.
- Wijaya, Maurits, L. S., & Suparniati, E. (2006). Hubungan antara Shift Kerja dengan Gangguan Tidur dan Kelelahan Kerja Perawat Instalasi Rawat Darurat RS Dr.Sardjito Yogyakarta. In *Jurnal Sains Kesehatan* (Vol. 19, Issue 2, pp. 1–11).

- Wirani, V., Arso, S.P., & Suryawati, C. (2017). Analisis Perbedaan Faktor Yang Berpengaruh Pada Kepuasan Kerja Perawat PNS dan Non PNS Di RSUD Prof. DR. Margono Soekarjo Purwokerto (Studi di RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwokerto). *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(4), 153-163.
- Wulandari, R. (2016). Hubungan Antara Leader Member Exchange (Lmx) Dengan Work Engagement Pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di Rsjd Dr. Amino Gondohutomo Semarang. *Empati: Jurnal Karya Ilmiah S1 Undip*, 5(4), 721–726.
- Yanti, D.T.R., Nashori, F., & Faraz. (2018). Pengaruh Pelatihan Efikasi Diri Terhadap Keterikatan Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah di Sulawesi Selatan. *Jurnal Internasional Psikologi*, 10(2), 103-114.
- Zhou, N., & Buehler, C. (2016). Family, employment, and individual resource-based antecedents of maternal work-family enrichment from infancy through middle childhood. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(3), 309–321. <https://doi.org/10.1037/ocp0000016>