

## Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Work Engagement* pada Ibu Bekerja

Satrio Budiman Rastanim\*, Lisa Widawati\*, Ayu Tuty Utami

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

\*riobudimanr@gmail.com, lisa.widawati@gmail.com, ayu.tutyutami@unisba.ac.id

**Abstract.** Work engagement is motivation, positivity, fulfillment, and an individual's perspective which is characterized by vigor, dedication, and absorption (Schaufeli et al., 2002). Work life balance is the ability to achieve goals and fulfill various demands of work and life and achieve satisfaction in all aspects of life (Fisher and Bulger, 2012). The aim of this research is to determine the effect of work life balance on work engagement in working mothers. The subjects in this study were 105 working mothers. The data analysis technique used is simple linear regression. The work life balance measuring tool uses the Work Life Balance Scale by Fisher, Bulger and Smith (2009) which has been adapted into Indonesian by Gunawan et al (2019). Meanwhile, the work engagement measuring tool uses the Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9) by Schaufelli and Bakker (2003) which has been adapted into Indonesian by Kristiana et al (2018). The research results show that work life balance has an influence of 28.1% on work engagement among working mothers.

**Keywords:** *Work Life Balance, Work Engagement, Working Mother*

**Abstrak.** *Work engagement* merupakan suatu motivasi, hal positif, pemenuhan, serta cara pandang individu yang ditandai dengan adanya *vigor, dedication, dan absorption* (Schaufeli et al., 2002). *Work life balance* merupakan kemampuan dalam mencapai tujuan dan memenuhi berbagai tuntutan pekerjaan maupun kehidupan dan mencapai suatu kepuasan dalam seluruh aspek kehidupan (Fisher dan Bulger, 2012). Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement* pada ibu bekerja. Subjek pada penelitian ini adalah ibu bekerja sebanyak 105 orang. Teknik analisis data yang digunakan regresi linear sederhana. Alat ukur *work life balance* menggunakan *Work Life Balance Scale* oleh Fisher, Bulger dan Smith (2009) yang sudah diadaptasi kedalam bahasa Indonesia oleh Gunawan et al (2019). Sedangkan alat ukur *work engagement* menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale-9* (UWES-9) oleh Schaufelli dan Bakker (2003) yang sudah diadaptasi kedalam bahasa Indonesia oleh Kristiana et al (2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* memberikan pengaruh sebesar 28.1% terhadap *work engagement* pada ibu bekerja.

**Kata Kunci:** *Work Life Balance, Work Engagement, Ibu Bekerja*

## A. Pendahuluan

Karyawan merupakan sumber daya manusia sebagai bagian penting dari perusahaan, yang berperan sebagai faktor utama perusahaan dalam mencapai tujuan. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang tidak hanya unggul saja namun perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yang *engaged* terhadap pekerjaannya (Bakker et al, 2011)<sup>1</sup>. Sehingga *work engagement* menjadi sangat penting untuk diperhatikan dalam perkembangan perusahaan. *Work engagement* sebagai suatu keadaan motivasi yang positif dan pemenuhan kesejahteraan terkait pekerjaan (Blanch dan Aluja, 2009 dalam Wood et al., 2020)<sup>2</sup>. Schaufeli et al (2002)<sup>3</sup> mendefinisikan *work engagement* sebagai kondisi pikiran positif seseorang dan berkaitan dengan pekerjaannya, dicirikan dengan adanya *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Bakker dan Oerlemans (2016)<sup>4</sup> menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement*, akan memiliki energi yang tinggi pada saat bekerja (*vigor*), memiliki antusias yang besar, dan menyukai tantangan (*dedication*), merasa senang dengan pekerjaannya hingga tidak terasa waktu cepat berlalu (*absorption*) (Ram & Prabhakar, 2011)<sup>5</sup>.

Pada era globalisasi sekarang ini, karyawan yang bekerja di perusahaan bukan hanya laki laki saja, akan tetapi wanita juga memiliki peran dalam menjalankan suatu organisasi atau perusahaan (Nilakusmawati & Susilawati, 2012)<sup>6</sup>. Saat ini terdapat beberapa hal yang mendorong wanita untuk bekerja yaitu, untuk mandiri secara ekonomi, menambah penghasilan untuk keluarga, mengisi waktu luang dan untuk mengembangkan prestasi atau keahlian yang dimiliki (Ananda, 2013)<sup>7</sup>. Berdasarkan data dari badan pusat statistik (BPS) pada 2019 jumlah tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) perempuan di Jawa Barat sebanyak 7.738.428 orang. Jawa Barat berada di urutan tiga teratas untuk TPAK perempuan terbanyak di Indonesia. Salah satu Kota di Jawa Barat yaitu Bandung tercatat sebagai 3 kota besar dengan kontribusi signifikan terhadap TPAK perempuan di provinsi Jawa Barat (Rahima & Nugraha, 2023)<sup>8</sup>. Wanita yang sudah menikah dan bekerja menghadapi tantangan tersendiri di bandingkan wanita yang belum menikah. Hal tersebut disebabkan karena wanita yang sudah menikah dan bekerja memiliki tugas dan tanggung jawab dalam rumah tangganya, seperti membereskan rumah, mengurus keperluan suami dan anak, mengajari dan mendidik anak-anaknya, memasak, mengantarkan sekolah, mengelola keuangan, tetapi juga menghadapi tuntutan dalam pekerjaannya (Papalia dalam laela & Muhammad, 2016)<sup>9</sup>. Meski seharian lelah bekerja, ibu yang bekerja masih harus mengerjakan tugas-tugas rumah tangga, selain itu juga ibu bekerja rentan terhadap ketidakseimbangan antara pekerjaan dan juga kehidupan rumah tangga. Untuk menjalani tuntutan setiap peran yang dijalani seperti peran dalam pekerjaan dan peran dalam kehidupan yang sama-sama menuntut waktu, keterlibatan dan kepuasan sehingga dibutuhkan keseimbangan dalam menjalaninya (Hastuti, 2018)<sup>10</sup>.

Keseimbangan dalam kehidupan dan pekerjaan sendiri merupakan istilah dari *work life balance*, yang mampu membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan yang dijalannya (Nurendra & Purnamasari, 2017)<sup>11</sup>. Fisher dan Bulger (2009)<sup>12</sup> mengemukakan bahwa definisi dari *work life balance* yaitu sebagai suatu kemampuan dalam mencapai tujuan dan memenuhi berbagai tuntutan pekerjaan maupun kehidupan dan mencapai suatu kepuasan dalam seluruh aspek kehidupan. Menurut Fisher, Bulger dan Smith (2009)<sup>12</sup>, *work life balance* ini terbagi menjadi dua dimensi yaitu pertama adalah dimensi *demands* yang terdiri dari *work interference with personal life* (WIPL) sejauh mana pekerjaan mengganggu kehidupan diluar pekerjaan dan kesulitan pengaturan waktu dan *personal life with interference work* (PLIW) yaitu sejauh mana kehidupan individu mengganggu pekerjaan. Dimensi yang kedua adalah dimensi *resources* yang terdiri dari *work enhancement of personal life* (WEPL) yaitu sejauh mana pekerjaannya meningkatkan kehidupan dan *personal life enhancement of work* (PLEW) yaitu sejauh mana kehidupan individu meningkatkan pekerjaannya. Jika seorang ibu bekerja mengalami kesulitan ketika menghadapi ketidakseimbangan peran yang dijalannya antara peran dalam pekerjaan dan peran dalam kehidupan pribadi, maka akan berdampak pada sikap kerja yang negatif seperti terjadinya penurunan konsentrasi dan motivasi kerja yang dimana hal tersebut akan berpengaruh pada kinerjanya (Hastuti, 2008; dalam Putri, Hasneli & Arlotas, 2022)<sup>13</sup>. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerjanya dapat menekankan pada perilaku kerja yang positif sehingga dapat menimbulkan emosi positif seperti *work engagement* (Koyuncu, Burke & Fiksenbaum, 2006)<sup>14</sup>.

Penelitian yang dilakukan oleh Hafiz (2018)<sup>15</sup> pada pegawai ASN dan dijelaskan bahwa *work engagement* dalam kategori rendah sebesar 77.84%. Selanjutnya dilakukan penelitian mengenai *subjective well-being* dan *work engagement* pada ibu bekerja oleh Lili dan Prahara (2023)<sup>16</sup> pada 60 ibu bekerja yang memperoleh hasil bahwa hanya sebanyak 13.3% subjek yang memiliki *work engagement* tinggi (Lili & Prahara, 2023)<sup>16</sup>. Penelitian terkait *work life balance* dan *work engagement* ini telah dilakukan pada beberapa tahun terakhir seperti penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2019)<sup>17</sup> pada subjek TNI yang memperoleh hasil bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap *work engagement* sebesar 44.1%. Penelitian lain juga dilakukan oleh Wijaya dan Soeharto (2021)<sup>18</sup> pada subjek karyawan di Yogyakarta yang memperoleh hasil bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap *work engagement* sebesar 41.2%. Penelitian lain yang dilakukan oleh Rahmayati, Sariyanto dan Adriansyah (2022)<sup>19</sup> memperoleh hasil yang lebih tinggi, yaitu *work life balance* berpengaruh sebesar 87.1% terhadap *work engagement* pada dosen wanita di Medan. Namun ditemukan juga penelitian dengan hasil yang bertentangan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Idulfilastri, Chan dan Putri (2021)<sup>20</sup> yang memperoleh hasil bahwa *work life balance* hanya berpengaruh sebesar 8% terhadap *work engagement* pada perawat yang dimana hasil tersebut terbilang sangat kecil jika dibandingkan dengan penelitian lainnya.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran *work life balance* pada ibu bekerja?
2. Bagaimana gambaran *work engagement* pada ibu bekerja?
3. Seberapa besar pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement* pada ibu bekerja?

## B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Peneliti juga menggunakan metode kausalitas karena ingin melihat pengaruh atau hubungan sebab akibat antara satu atau lebih variabel dan satu atau lebih variabel lain atau sebaliknya dan menguji hipotesis yang ada serta data yang diperoleh nantinya akan berupa angka-angka yang dianalisis menggunakan prosedur statistik regresi linear sederhana. Populasi pada penelitian ini adalah ibu bekerja di kota Bandung yang berjumlah 105 responden. Sedangkan sampel pada penelitian ini adalah:

1. Wanita bekerja yang sudah memiliki anak
2. Bekerja di instansi pemerintahan/perusahaan
3. Berstatus pegawai tetap (bukan pegawai kontrak/magang)
4. Telah bekerja di tempat kerja saat ini dengan masa kerja minimal 1 tahun (dihitung sejak menjadi karyawan tetap)

Variabel X atau *independent variable* ini yaitu *work life balance* dengan menggunakan teori dari Fisher (2009)<sup>12</sup>. Alat ukur yang digunakan yaitu *Work Life Balance Scale* milik Fisher, Bulger dan Smith (2009)<sup>12</sup> yang telah di adaptasi kedalam bahasa Indonesia oleh Gunawan et al (2019)<sup>21</sup>. Pada Variabel Y atau *dependent variable* ini yaitu *work engagement* dengan menggunakan teori dari Schaufeli dan Bakker (2003)<sup>3</sup>. Alat ukur yang digunakan yaitu *Utrecht Work Engagement Scale (UWES 9)* milik Schaufeli dan Bakker (2003)<sup>3</sup> yang telah diadaptasi kedalam bahasa Indonesia oleh Kristiana (2018)<sup>22</sup>.

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Pengaruh *Work Life Balance* (X) Terhadap *Work engagement* (Y) pada Ibu Bekerja

Gambaran umum tingkat *Work Life Balance* Ibu Bekerja, dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

**Tabel 1.** Gambaran Umum *Work Life Balance* Ibu Bekerja

Kategori	Interval	Frekuensi	Presentase
Rendah	17 - 51	51	48.6%
Tinggi	51 – 85	54	51.4%
<b>Total</b>		105	100%

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa terdapat sebanyak 54 (51.4%) responden memiliki *work life balance* yang tinggi dan untuk 51 (48.6%) responden memiliki *work life balance* yang rendah. Sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa ibu bekerja di Kota Bandung sebagian besar mampu untuk menyeimbangkan peran yang dimilikinya yaitu peran dalam kehidupan pribadinya dan juga peran dalam pekerjaannya dan mencapai suatu kepuasan dalam seluruh aspek kehidupan. Sesuai dengan konsep yang dikemukakan oleh Fisher dan Bulger (2009)<sup>12</sup> bahwa *work life balance* merupakan kemampuan dalam mencapai tujuan dan memenuhi berbagai tuntutan pekerjaan maupun kehidupan dan mencapai suatu kepuasan dalam seluruh aspek kehidupan.

Gambaran umum tingkat *Work Engagement* Ibu Bekerja, dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

**Tabel 2.** Gambaran Umum *Work Engagement*(Y) Ibu Bekerja

Kategori	Interval	Frekuensi	Presentase
Rendah	0 – 27	16	15.2%
Tinggi	28 – 54	89	84.8%
<b>Total</b>		105	100%

Berdasarkan Tabel 2, dapat dilihat bahwa terdapat sebanyak 89 (84.8%) responden memiliki *work engagement* yang tinggi dan untuk 16 (15.2%) responden memiliki *work engagement* yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa ibu bekerja di Kota Bandung dapat *engaged* dengan pekerjaannya, sehingga memiliki upaya yang tinggi, merasa antusias, dan dapat fokus dalam melakukan pekerjaannya, hal tersebut membuat individu dapat menyelesaikan pekerjaannya sebaik mungkin. Sejalan dengan teori yang digunakan pada penelitian ini bahwa *work engagement* dianggap sebagai suatu kondisi dimana seorang memiliki motivasi dan berpikir positif dalam melakukan hal yang berhubungan dengan pekerjaan (Bakker & Leiter, 2010)<sup>13</sup>.

Hasil analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

**Tabel 3.** Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

<b>Model Summary</b>				
<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	.530 <sup>a</sup>	.281	.274	6.273

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa diperoleh nilai *R square* sebesar 0.281 yang artinya pengaruh dari *work life balance* terhadap *work engagement* yaitu sebesar 28.1%.

Dari penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap *work engagement* pada ibu bekerja sebesar 28.1%. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi *work life balance* maka akan semakin tinggi pula *work engagement*. Sebaliknya, semakin rendah *work life balance* maka akan semakin rendah pula *work engagement* nya. Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wijaya dan Soeharto (2021)<sup>18</sup>, pada penelitian tersebut ditemukan bahwa semakin tinggi *work life balance* maka akan semakin tinggi juga *work engagement* nya. Di perkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Kort (2016) (dalam Rahmayati, Sariyanto dan Adriansyah 2022)<sup>19</sup> bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *work life balance* dengan *work engagement* hasilnya menunjukkan bahwa ketika karyawan mengalami tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi, mereka merasa lebih terlibat dengan pekerjaan mereka. Salah satu faktor pendorong *work engagement* yaitu adanya kualitas kehidupan yang dimiliki oleh ibu bekerja dimana terdapat keseimbangan antara kehidupan keluarga dan pekerjaan atau *work life balance*. Keseimbangan tersebut tercapai dengan baik apabila ibu bekerja mampu membagi peran dan tanggung jawab dalam pekerjaan maupun keluarga. Dengan adanya *work engagement* pada ibu bekerja maka akan berpengaruh positif bagi organisasi atau perusahaan tempat dimana ibu bekerja.

#### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka diperoleh beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Gambaran umum mengenai *work life balance* pada ibu bekerja menunjukkan bahwa sebanyak 54 (51.4%) orang memiliki *work life balance* yang tinggi dan sebanyak 51 (48.6%) memiliki *work life balance* yang rendah.
2. Gambaran umum mengenai *work engagement* pada ibu bekerja menunjukkan bahwa sebanyak 89 (84.8%) orang memiliki *work engagement* yang tinggi dan sebanyak 16 (15.2%) memiliki *work engagement* yang rendah.
3. Secara keseluruhan bahwa terdapat pengaruh positif, *work life balance* memberikan pengaruh sebesar 28.1% terhadap *work engagement* pada ibu bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap *work engagement* pada ibu bekerja. Sehingga ibu bekerja dapat mempertahankan *work engagement* nya melalui *work life balance*. Selain itu, ibu bekerja diharapkan mampu menerapkan berbagai pengetahuan, pengalaman, keterampilan ataupun sumber daya lain yang dapat membantu menjalani setiap perannya dengan baik.

#### **Acknowledge**

Peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada seluruh pihak terkait yang telah membantu, mendukung, dan membimbing peneliti selama proses penyusunan penelitian hingga penelitian ini selesai.

#### **Daftar Pustaka**

- [1] Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current directions in psychological science*, 20(4), 265-269.
- [2] Wood, J., Oh, J., Park, J., & Kim, W. (2020). The relationship between work engagement and work–life balance in organizations: A review of the empirical

- research. *Human Resource Development Review*, 19(3), 240-262. <https://doi.org/10.1177/1534484320917560>
- [3] [3] Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-romá, V. Bakker, B. A. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1). <https://doi.org/10.1023/a:1015630930326>
- [4] [4] Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. (2016). Momentary work happiness as a function of enduring burnout and work engagement. *The Journal of psychology*, 150(6), 755-778. <https://doi.org/10.1080/00223980.2016.1182888>
- [5] [5] Ram, P., & Prabhakar, G. V. (2011). The role of employee engagement in work-related outcomes. *Interdisciplinary Journal of Research in Business*, 1(3), 47-61.
- [6] [6] Nilakusmawati, D. P. E., & Susilawati, M. (2012). Studi faktor-faktor yang mempengaruhi wanita bekerja di kota Denpasar. *Jurnal Kependudukan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 8(1), 26-31.
- [7] [7] Ananda, M. R. (2013). Self-esteem antara ibu rumah tangga yang bekerja dengan yang tidak bekerja. *Cognicia*, 1(1).
- [8] [8] Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>.
- [9] [9] Laela, C. R., & Muhammad, A. H. (2016). Pengaruh relation-oriented leadership behavior terhadap work-life balance pada Wanita pekerja. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 8(2), 121-126
- [10] [10] Hastuti, A. P. (2018). Peran work-life balance terhadap keterikatan kerja wanita karir. *Jurnal Ilmiah Citra Ilmu*, 14(27).
- [11] [11] Nurendra, A. M., & Purnamasari, W. (2017). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja pada pekerja wanita. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(2). <https://doi.org/10.23917/indigenous.v2i2.5649>
- [12] [12] Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of occupational health psychology*, 14(4), 441. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- [13] [13] Putri, Y. A., Hasneli, H., & Arlotas, R. K. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap konflik peran ganda ibu bekerja saat pandemi covid-19 di kecamatan iv koto aur malintang. *Journal of Psychology Students*, 1(2), 95-103. <https://doi.org/10.15575/jops.v1i2.16856>
- [14] [14] Koyuncu, M., Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. (2006). Work engagement among women managers and professionals in a Turkish bank: Potential antecedents and consequences. *Equal opportunities international*, 25(4), 299-310. <https://doi.org/10.1108/02610150610706276>
- [15] [15] Hafiz, M. (2018). Peran kebersyukuran terhadap work engagement pada pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat
- [16] [16] Lili, A., & Prahara, S. A. (2023). Work Engagement dan Subjective Well-Being pada Ibu yang Bekerja. *Jurnal Integrasi Riset Psikologi*, 1(1). <https://doi.org/10.26486/intensi.v1i1.3186>
- [17] [17] Pratiwi, A. (2019). Pengaruh work life balance terhadap work engagement pada TNI yang bekerja di Dinas Psikologi Angkatan Udara (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Jakarta).
- [18] [18] Wijaya, P., & Soeharto, T. N. E. D. (2021). Kontribusi Work-Life Balance terhadap Work Engagement Karyawan. *Psikostudia Jurnal Psikologi*, 10(30), 266-272. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v12i1>
- [19] [19] Rahmayati, T. E., Sariyanto, S., & Adriansyah, T. M. (2022). Pengaruh work-life

- balance terhadap work engagement pada dosen wanita dalam menghadapi dunia pendidikan di era digital. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(2), 1448-1456. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i2.1486>
- [20] [20] Idulfilastri, R. M., Chan, R., & Putri, D. (2021). Structural Model of Work-Life Balance Effect on Nurse Work Engagement. *Jurnal Keperawatan*, 12(1), 61-67. <https://doi.org/10.22219/jk.v12i1.14077>
- [21] [21] Gunawan, G., Nugraha, Y., Sulastiana, M., & Harding, D. (2019). Reliabilitas dan validitas konstruk work life balance di indonesia. *JPPP-Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 8 (2), 88-94.
- [22] [22] Kristiana, I. F., & Purwono, U. (2019). Analisis Rasch Dalam Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES 9) Versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, 17(2), 204-217.
- [23] P. A. Syafira and I. Hatta, “Pengaruh Self Determination terhadap Work Engagement pada Mahasiswa Its yang Mengikuti Magang,” *Jurnal Riset Psikologi*, pp. 69–74, Jul. 2023, doi: 10.29313/jrp.v3i1.2106.
- [24] T. P. Islamy, L. Widawati, and A. T. Utami, “Pengaruh Psychological Well-Being terhadap Work Engagement pada Karyawan Direktorat Operasional,” *Jurnal Riset Psikologi*, vol. 3, no. 2, pp. 101–108, Dec. 2023, doi: 10.29313/jrp.v3i2.2764.
- [25] P. M. Fanny and T. D. Djamhoer, “Hubungan antara Celebrity Worship dengan Body Image pada Penggemar K-Pop Usia Dewasa Awal,” *DELUSION: Exploring Psychology*, vol. 1, no. 1, pp. 21–26, 2023, doi: 10.29313/delusion.vxi.xxx.