

Pengaruh Work Engagement terhadap Work Family Enrichment pada Perawat Ruang ICU

Arya Adithya Ramadhan Hendrofa*, Anna Rozana

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

*aryaadithya418@gmail.com, annadyreza93@gmail.com

Abstract. Work engagement is a positive state at work that is characterized by vigor, dedication, and absorption (Bakker et al, 2002). Siu et al (2010) revealed that conceptually work engagement can represent an important factor in testing work family enrichment. This research aims to determine the effect of work engagement on work-family enrichment in ICU nurses. The research sample in this study as many as 47 ICU nurses. The research method used is the study causality with quantitative methods. Measuring instruments used in research this is Ultecht Work Engagement (UWES-9) adapted by Kristiana, I. F., & Purwono, U (2019) for measuring tools for work engagement and measuring tools for work-family enrichment from Carlson, et al (2006) which has been adapted by researchers. Technique sampling used the purposive sampling technique. The analytical technique used is multiple regression. The results showed that 61.70% ICU nurses have high work engagement and 65.96% have work families with low enrichment. Multiple regression results show that work engagement positive effect on work-family enrichment (R Square = 0.514). Based on the results of the coefficient of partial determination, shows that the vigor is the aspect of work engagement that has the highest influence on work family enrichment by 25.07%.

Keywords: Work Engagement, Work Family Enrichment, ICU Nurse

Abstrak. *Work engagement* merupakan suatu keadaan positif ketika bekerja yang ditandai oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Bakker et al, 2002). Siu et al (2010) mengungkapkan bahwa secara konseptual *work engagement* dapat mewakili faktor penting dalam menguji *work family enrichment*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work engagement* terhadap *work family enrichment* pada perawat ruang ICU. Sampel penelitian dalam penelitian ini sebanyak 47 perawat ICU. Metode penelitian yang digunakan adalah studi kausalitas dengan metode kuantitatif. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Ultecht Work Engagement* (UWES-9) hasil adaptasi Kristiana, I. F., & Purwono, U (2019) untuk alat ukur *work engagement* dan alat ukur *work family enrichment* dari Carlson, et al (2006) yang telah diadaptasi oleh peneliti. Teknik sampling yang digunakan teknik purposive sampling. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 61,70% perawat ICU memiliki *work engagement* tinggi dan 65,96% memiliki *work family enrichment* rendah. Hasil regresi berganda menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap *work family enrichment* sebesar (R Square = 0,514). Berdasarkan hasil koefisien determinasi parsial menunjukkan bahwa *vigor* merupakan aspek *work engagement* yang memiliki pengaruh paling tinggi terhadap *work family enrichment* sebesar 25,07%.

Kata Kunci: Work Engagement, Work Family Enrichment, Perawat Ruang ICU

A. Pendahuluan

Mayoritas literatur tentang pekerjaan keluarga telah berfokus pada konflik mengenai bagaimana cara memahami peran pekerjaan dan keluarga yang dimiliki oleh individu (Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, & Brinley, 2005). Hal ini sesuai dengan apa yang peneliti temukan serta apa yang peneliti amati di *google scholar* serta portal Garuda perbandingan penelitian *work family enrichment* dan teori konflik peran ganda di Indonesia cukup jauh berbeda contohnya di portal Garuda (Garuda rujukan digital) peneliti melihat dalam 7 tahun terakhir ini terdapat 21 jurnal penelitian mengenai *work family enrichment* sedangkan untuk *work family conflict* mencapai 302 jurnal penelitian (Garuda, 2022).

Dominasi teori konflik mengenai peran ganda ini akan menimbulkan suatu asumsi bahwasannya individu yang berpartisipasi dalam berbagai peran (seperti pekerjaan dan keluarga) pasti mengalami suatu konflik (Greenhaus & Powell, 2006). Namun setelah berkembangnya psikologi positif, keterkaitan antar peran baik dalam pekerjaan maupun keluarga tidak lagi hanya dilihat dari sisi negatif namun terdapat pula suatu pandangan positif yang akhirnya memunculkan teori mengenai *work family enrichment* (Grzywacz & Marks, 2000). *Work family enrichment* sendiri memiliki arti bahwa pengalaman dalam satu peran, dapat meningkatkan kualitas hidup individu saat menjalankan peran yang lainnya (Greenhaus & Powell, 2006).

Dalam hal ini, kualitas hidup yang dimaksud merujuk pada *high performance* dan *positive affect* yang dirasakan oleh individu. Selain itu seperti *work family conflict*, *work family enrichment* pun terbagi secara dua arah yaitu *work to family enrichment* dan *family to work enrichment* (Greenhaus & Powell, 2006). Dengan kata lain *enrichment* terjadi ketika sumber daya yang diperoleh dari satu peran baik dalam peran pekerjaan maupun keluarga tidak hanya dipindahkan, namun dapat pula diterapkan saat menjalankan peran yang dimiliki. Dan inilah yang menyebabkan adanya peningkatan kinerja atau emosi positif yang dirasakan oleh individu (Greenhaus & Powell, 2006; Carlson dkk, 2006).

Lebih khusus lagi, *enrichment* terjadi ketika sumber daya (*skills and perspectives, flexibility, psychological and physical social-capital, and material resources*) diperoleh dari satu peran baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara langsung hal ini mampu meningkatkan kinerja pada peran lainnya dan hal tersebut biasanya disebut sebagai jalur instrumental sedangkan apabila sumber daya dan dampak positif yang dirasakan berdampak secara tidak langsung hal ini disebut dengan jalur afektif (Carlson dkk, 2006).

Penelitian mengenai *work family enrichment* sendiri telah dikaitkan dengan beberapa variabel seperti, Voydanoff, 2004a dalam (Crain & Hammer, 2013) mengungkapkan bahwa *job demand* yang mencerminkan *work engagement* dapat berkontribusi positif terhadap *enrichment*. *Job demand* sendiri merupakan suatu prediktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* seperti *job resources* dan *personal resources* (Bakker, 2011). *Work engagement* merupakan suatu keadaan pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan *vigor, dedication*, dan *absorption* (Bakker et al, 2002). Ketika seseorang *engaged* ia akan mencapai kinerja secara optimal (Effendy dan Suhariato, 2015). Dari perspektif kinerja, karyawan dengan *work engagement* yang tinggi merasakan identitas yang kuat dengan pekerjaannya, dan mereka menganggap pekerjaan mereka bermakna, inspiratif, dan menantang, sehingga mereka cenderung menerapkan pengetahuan dan memanfaatkan keterampilan dan sumber daya secara lebih luas di tempat kerja (Bakker & Demerouti, 2007).

Siu et al (2010) pun mengungkapkan bahwa secara konseptual, *work engagement* dapat mewakili faktor penting dalam menguji proposisi teoritis *work family enrichment*. Dalam penelitian yang dilakukannya mengungkapkan bahwa sumber daya peran seperti kebijakan organisasi yang ramah keluarga, dukungan supervisor, otonomi pekerjaan, dukungan keluarga serta *work engagement* memiliki dampak yang besar pada *work family enrichment* (Siu et al, 2010). Hal ini dikarenakan pekerja yang *engaged* percaya bahwa apa yang mereka lakukan di tempat kerja bermakna, sehingga mereka mampu menerapkan pengetahuan, keterampilan, dan berbagai sumber daya yang dimiliki lebih baik, yang pada akhirnya sumber daya ini akan lebih mudah untuk diterapkan ke dalam lingkungan keluarga (Siu et al, 2010).

Rastogi & Chaudhary (2018) dalam penelitiannya pun menemukan bahwa *work engagement* mempengaruhi *work family enrichment* melalui dimensi *job crafting* yang menyeimbangkan *job resources* dan *job demand* hingga akhirnya menghasilkan *work engagement* yang tinggi dan akhirnya membuat kehidupan pekerjaan dan keluarga menjadi lebih baik. Beberapa penelitian yang telah dilakukan tersebut menandakan bahwasannya *work engagement* dapat memberikan dampak terhadap adanya *work family enrichment* yang dirasakan oleh individu.

Namun, di Indonesia sendiri penelitian mengenai *work engagement* dan *work family enrichment* lebih dikaji dari sisi hubungan secara dua arah seperti Kuntari (2015) yang menemukan bahwa salah satu yang memiliki hubungan positif dengan *work family enrichment* adalah *work engagement*. Dan Susilo & Prahara, (2019) yang mendapatkan hasil bahwasannya hubungan positif antara *work family enrichment* dan *work engagement* ini tidak hanya dirasakan oleh perempuan yang telah menikah namun juga dirasakan oleh laki-laki yang telah menikah.

Melihat literatur sebelumnya yang menjelaskan bahwa *work engagement* dapat berdampak terhadap *work family enrichment* serta banyaknya penelitian yang menunjukkan hasil korelasi tinggi antara *work engagement* dan *work family enrichment* akhirnya hal ini mendorong peneliti untuk melihat bagaimana pengaruh *work engagement* sebagai variabel predictor terhadap *work family enrichment*.

Dan dalam penelitian ini peneliti menggunakan responden perawat dikarenakan menurut Hakanen et al (2019) pekerjaan di bidang pelayanan sosial seperti bidang kesehatan memiliki *work engagement* yang tinggi, oleh karena itu peneliti ingin mengetahui apakah pekerjaan yang ditemukan memiliki *work engagement* tinggi ini dapat mempengaruhi *work family enrichment* pada perawat. Perawat yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah perawat ruang ICU dikarenakan penelitian kepada perawat ruang rawat inap biasa sudah dilakukan oleh Kuntari (2015). Serta Susilo & Prahara (2019) yang menyarankan penelitian selanjutnya untuk mengkaji sampel dengan karakteristik yang berbeda dengan alasan untuk membuktikan apakah penelitian *work engagement* dengan *work family enrichment* ini bisa digeneralisasikan kepada responden yang memiliki karakteristik yang berbeda.

Perawat ICU sendiri memiliki karakteristik yang berbeda dari perawat ruang inap biasa, dimana perawat *intensive care unit* ini diisi oleh para perawat terlatih dan diberikan suatu perlengkapan khusus yang digunakan untuk observasi, perawatan dan pemberian terapi kepada pasien-pasien yang menderita penyakit akut, cedera atau berbagai penyakit lain yang berpotensi mengancam nyawa (Kemenkes, 2011). Selain itu perawat ICU ini dituntut untuk memiliki keterampilan, dan kesiagaan yang lebih dalam menangani pasien kritis (Hamid, 2001). Sehingga perawat ICU memiliki beban kerja yang berbeda dengan perawat pada umumnya dimana hal ini pun ditandakan dengan adanya ketergantungan yang sangat tinggi yang dirasakan pasien serta keluarga pasien terhadap perawat ICU yang menanganinya (Wulan & Rohmah, W, 2019).

Kesimpulannya dari beberapa literatur dan fenomena yang peneliti temukan bahwa di Indonesia, penelitian mengenai peran ganda masih di dominasi oleh suatu teori konflik, oleh karena itu penelitian dari sudut pandang positif seperti *work family enrichment* perlu dilakukan untuk menghindarkan suatu asumsi negatif bahwasannya peran ganda yang dimiliki oleh seseorang tidak hanya menghasilkan sebuah konflik. Dan berdasarkan penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa *work engagement* berdampak terhadap *work family enrichment*. Serta adanya korelasi yang tinggi antara kedua variabel, akhirnya hal tersebut membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Work Engagement* Terhadap *Work Family Enrichment* Pada Perawat Ruang ICU”.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut : “Bagaimana *work engagement* yang dirasakan oleh para perawat ruang ICU?”, “Bagaimana *work family enrichment* yang dirasakan oleh para perawat ruang ICU?”, “Bagaimana pengaruh *work engagement* terhadap *work family enrichment* pada perawat ruang ICU?”. Selanjutnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work engagement* terhadap *work family enrichment*.

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode teknik kausalitas dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu 92 perawat dari berbagai ruangan ICU sedangkan untuk sampel penelitian berjumlah 47 perawat ICU dengan menggunakan purposive sampling, dengan kriteria perawat yang telah menikah, tidak memiliki asisten rumah tangga dan minimal memiliki satu anak yang menetap dalam satu rumah.

Pada penelitian ini, pengambilan data dilakukan melalui google formulir yang disebarkan secara online kepada para perawat ruang ICU. Kemudian, data diolah menggunakan analisis regresi berganda yang terdiri dari uji asumsi normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji hipotesis simultan, uji hipotesis parsial, dan pengujian koefisien determinasi menggunakan software SPSS Statistics 26. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur work engagement adalah UWES-9 yang telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Kristiana & Purwono (2019) dan untuk mengukur work family enrichment menggunakan work family enrichment scale dari Carlson, et al (2006) yang telah diadaptasi oleh peneliti ke dalam Bahasa Indonesia.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berikut adalah hasil penelitian mengenai pengaruh *work engagement* terhadap *work family enrichment* pada perawat ruang ICU di RS Santosa Bandung Central.

Tabel 1. Gambaran Umum Work Engagement

No	Kategori	Frequency	Percent
1	<i>Work Engagement</i> Rendah	18	38,3
2	<i>Work Engagement</i> Tinggi	29	61,7
	Total	47	100,0

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas perawat ruang ICU memiliki *work engagement* tinggi. Artinya mayoritas para perawat ruang ICU merasakan *vigor* perasaan semangat ketika bekerja dan mampu untuk menghadapi kesulitan yang dirasakan saat bekerja, *dedication* adanya keterlibatan yang kuat sebagai perawat sehingga menghasilkan rasa antusiasme, inspirasi, dan perasaan bangga dan *absorption* menunjukkan konsentrasi serta menikmati waktu pekerjaannya sedangkan bagi perawat yang memiliki *work engagement* rendah hal ini dapat dipengaruhi oleh tidak seimbangnya *job resources* dan *job demand* sehingga hal ini mengakibatkan perawat tidak merasakan suatu mood positif yang dapat meningkatkan performa kerja perawat (Eisenberger & Rhoades, 2002).

Tabel 2. Karakteristik Responden Work Engagement

Demografi		Kategori <i>Work Engagement</i>			
		Tinggi		Rendah	
		N	%	N	%
JenisKelamin	Laki-laki	6	12,8%	9	19,1%
	Perempuan	23	48,9%	9	19,1%
Usia	41 Tahun keatas	3	6,4%	1	2,1%
	31- 40 Tahun	14	29,8%	6	12,8%
	20 - 30 Tahun	12	25,5%	11	23,4%

Demografi		Kategori <i>Work Engagement</i>			
		Tinggi		Rendah	
		N	%	N	%
Jumlah Anak	1	16	34,0%	12	25,5%
	2 - 3	12	25,5%	5	10,6%
	Lebih dari 3	1	2,1%	1	2,1%
Masa Kerja	Lebih dari 5 Tahun	12	25,5%	2	4,3%
	4 - 5 Tahun	12	25,5%	5	10,6%
	1 - 3 Tahun	5	10,6%	11	23,4%

Berdasarkan tabel diatas diketahui dari data demografi yang ada seperti jenis kelamin dapat dilihat bahwa perempuan dilaporkan lebih banyak merasakan *work engagement* daripada laki-laki hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Hakanen et al (2019) yang mengatakan bahwa faktor gender dapat mempengaruhi *work engagement* dimana perempuan dilaporkan memiliki tingkat *work engagement* lebih tinggi daripada laki-laki. Dari segi usia mayoritas perawat dengan usia 31 – 40 tahun ditemukan lebih banyak merasakan *engagement* daripada perawat yang berusia 41 tahun lebih. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Schaufeli dan Bakker (2003) yang mengemukakan bahwa semakin tua tenaga kerja maka tenaga kerja semakin memiliki *work engagement* yang tinggi, namun hal ini dapat dijelaskan karena jumlah responden yang berusia 41 tahun lebih merupakan responden paling sedikit dalam penelitian ini dengan jumlah 4 orang dan dari 4 orang tersebut 3 orang memiliki *work engagement* yang tinggi dan 1 orang lainnya memiliki *work engagement* rendah. Dari jumlah anak yang dimiliki perawat yang memiliki 1 orang anak ditemukan lebih banyak merasakan *work engagement* daripada perawat yang memiliki 2 orang anak atau lebih. Sedangkan dari masa kerja, perawat yang telah bekerja 4 – 5 tahun atau lebih dilaporkan memiliki *work engagement* yang tinggi daripada perawat yang baru bekerja 1 – 3 tahun hasil ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Hakanen et al (2019) yang mengatakan bahwa semakin lama individu bekerja di suatu perusahaan maka *work engagement* yang dimiliki akan semakin tinggi.

Tabel 3. Gambaran Umum *Work Family Enrichment*

No	Kategori	Frequency	Percent
1	<i>Work Family Enrichment</i> Rendah	31	65,96
2	<i>Work Family Enrichment</i> Tinggi	16	34,04
	Total	47	100,0

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas perawat ruang ICU memiliki *work family enrichment* rendah. Artinya peran para perawat di lingkungan keluarga tidak meningkatkan kualitas hidup para perawat ICU saat menjalankan pekerjaannya ataupun sebaliknya dimana peran di lingkungan pekerjaan (perawat) tidak meningkatkan peran perawat di lingkungan keluarga hal ini dapat disebabkan oleh adanya perbedaan mengenai apa yang dikerjakan di lingkungan keluarga dengan apa yang dikerjakan di lingkungan pekerjaan dan menurut Kuntari (2015) sumber daya yang di dapatkan di lingkungan keluarga tidak cukup kuat untuk mendorong individu semakin terlibat dengan pekerjaannya sedangkan bagi perawat yang memiliki *work family enrichment* tinggi ini artinya bahwa peran sebagai orangtua/suami/istri meningkatkan kinerja serta memberikan dampak positif kepada individu saat di lingkungan keluarga ataupun sebaliknya.

Tabel 4. Karakteristik Responden *Work To Family Enrichment*

Demografi		Kategori <i>Work to Family Enrichment</i>			
		Tinggi		Rendah	
		N	%	N	%
JenisKelamin	Laki-laki	6	12,8%	9	19,1%
	Perempuan	23	48,9%	9	19,1%
Usia	41 Tahun keatas	3	6,4%	1	2,1%
	31- 40 Tahun	14	29,8%	6	12,8%
	20 - 30 Tahun	12	25,5%	11	23,4%
Jumlah Anak	1	17	36,2%	11	23,4%
	2-3	11	23,4%	6	12,8%
	Lebih dari 3	1	2,1%	1	2,1%
Masa Kerja	Lebih dari 5 Tahun	11	23,4%	3	6,4%
	4 - 5 Tahun	12	25,5%	5	10,6%
	1 - 3 Tahun	6	12,8%	10	21,3%

Tabel 5. Karakteristik Responden *Family To Work Enrichment*

Demografi		Kategori <i>Family to Work Enrichment</i>			
		Tinggi		Rendah	
		N	%	N	%
JenisKelamin	Laki-laki	2	4,3%	13	27,7%
	Perempuan	9	19,2%	23	48,9%
Usia	41 Tahun keatas	3	6,4%	1	2,1%
	31- 40 Tahun	4	8,5%	16	34,0%
	20 - 30 Tahun	4	8,5%	19	40,4%
Jumlah Anak	1	6	12,8%	22	46,8%
	2-3	4	8,5%	13	27,7%
	Lebih dari 3	1	2,1%	1	2,1%
Masa Kerja	Lebih dari 5 Tahun	6	12,8%	8	17,0%
	4 - 5 Tahun	3	6,4%	14	29,8%
	1 - 3 Tahun	2	4,3%	14	29,8%

Kemudian dari data demografi yang ada seperti jenis kelamin perempuan ditemukan lebih banyak merasakan *enrichment* daripada laki-laki baik dari dimensi *work to family enrichment* maupun *family to work enrichment*. Hal ini menandakan bahwa *work family enrichment* baik dari sisi pekerjaan maupun keluarga lebih banyak dirasakan oleh individu yang berjenis kelamin perempuan. Dari segi usia mayoritas *work family enrichment* ini dirasakan oleh perawat yang memiliki usia 31 – 40 tahun baik dari dimensi *work to family enrichment* maupun *family to work enrichment*. Yang artinya *work family enrichment* dari sisi pekerjaan maupun keluarga lebih banyak dirasakan oleh kelompok usia 31-40 tahun. Dari jumlah anak yang dimiliki para perawat lebih banyak merasakan *work family enrichment* ketika memiliki 1 orang anak baik dari dimensi *work to family enrichment* maupun *family to work enrichment* dan dalam hasil penelitian ini menunjukkan semakin banyak anak yang dimiliki presentase *enrichment* yang

dirasakan semakin menurun. Namun hal ini masih belum dapat menjelaskan pengaruh jumlah anak terhadap *enrichment* yang dirasakan dikarenakan jumlah perawat yang memiliki 1 orang anak ataupun lebih tidak seimbang. Sedangkan dari masa kerja, perawat yang telah bekerja 4-5 tahun lebih banyak merasakan *work to family enrichment* sedangkan untuk *dimensi family to work enrichment* lebih banyak ditemukan pada perawat yang telah bekerja 5 tahun lebih.

Tabel 6. Pengujian Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 ^a	0.514	0.48	6.069

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, terlihat bahwa besarnya pengaruh aspek-aspek *work engagement* terhadap variabel *work family enrichment* sebesar 0,514 atau 51,4%. Sedangkan sebanyak 48,6% sisanya merupakan pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 7. Pengujian Koefisien Determinasi Parsial

<i>Work Family Enrichment</i>	Standardized Coefficients	Correlations	Total Pengaruh
	Beta	Zero-Order	
<i>Dedication</i>	0,161	0,606	9,76%
<i>Vigor</i>	0,373	0,672	25,07%
<i>Absorption</i>	0,258	0,642	16,56%

Berdasarkan hasil dari perhitungan yang dilakukan, dapat dilihat bahwa dimensi yang memberikan pengaruh paling besar terhadap *work family enrichment* adalah aspek *vigor* dengan nilai sebesar 25,07%, *absorption* memberikan pengaruh sebesar 16,56% sedangkan *dedication* merupakan aspek *work engagement* yang memberikan pengaruh paling kecil terhadap *work family enrichment* sebesar 9,76%. Artinya munculnya perasaan semangat ketika bekerja (*vigor*), adanya antusiasme dan perasaan bangga terhadap pekerjaannya (*dedication*) lalu konsentrasi yang muncul ketika bekerja (*absorption*) memiliki pengaruh yang mampu meningkatkan dan memperbaiki kualitas kehidupan keluarga dan bekerja. Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Bakker & Geurts (2004) bahwa *vigor*, *dedication* dan *absorption* pada gilirannya, kemungkinan besar akan mempengaruhi suasana di rumah dengan cara yang positif dan menghasilkan *work family enrichment*.

Siu et al (2010) mengungkapkan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan berbagai sumber daya di tempat kerja yang ditransfer dan digunakan dalam keluarga hal ini dihasilkan melalui keterlibatan kerja yang tinggi. Seperti individu yang *engaged* memiliki perasaan semangat, berenergi, dan memiliki suasana hati yang bahagia ketika bekerja, akan menyebarkan perasaan tersebut ke lingkungan keluarga yang meningkatkan kinerja dalam perannya di lingkungan keluarga, yang akhirnya suasana hati positif tersebut ikut dirasakan di lingkungan keluarga (Siu et al, 2010).

Pernyataan tersebut sesuai dengan temuan peneliti yang melihat bahwa *vigor* merupakan aspek dalam *work engagement* yang memiliki pengaruh paling besar terhadap *work family enrichment* melalui pengujian statistik koefisien determinasi parsial. Namun menariknya hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa walaupun perawat ICU memiliki *work engagement* yang tinggi namun mayoritas perawat ICU memiliki *work family enrichment* yang rendah. Dan hal ini pun menunjukkan bahwasannya *work engagement* yang dirasakan tinggi ini tidak signifikan secara langsung dalam meningkatkan *work family enrichment* yang dirasakan. Sehingga berdasarkan penelitian ini kemungkinan 48,6% yang tidak teliti lebih mempengaruhi

work family enrichment secara signifikan, seperti temuan yang didapatkan Rastogi (2018) yang menemukan bahwa sebelum *work engagement* mempengaruhi *work family enrichment* terdapat dimensi *job crafting* yang menyeimbangkan *job resources* dan *job demand* hingga akhirnya menghasilkan *work engagement* yang tinggi dan menghasilkan pula kehidupan pekerjaan dan keluarga menjadi lebih baik

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. *Work engagement* yang dirasakan oleh para perawat ruang ICU di RS Santosa Bandung Central cenderung tinggi dengan persentase 61,7%.
2. *Work family enrichment* yang dirasakan oleh para perawat ruang ICU di RS Santosa Bandung Central cenderung rendah dengan persentase 65,96%.
3. *Work Engagement* mempengaruhi *work family enrichment* pada para perawat ruang ICU.

Acknowledge

Peneliti memanjatkan segala puji dan syukur kepada Allah SWT karena telah memberikan peneliti kemampuan agar dapat menyelesaikan program studi sarjana psikologi. Kemudian tidak lupa peneliti mengucapkan terimakasih kepada Anna Rozana, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing, Teh Rizkia selaku diklat dari pihak rumah sakit yang membantu peneliti dalam pelaksanaan pengambilan data, para perawat ruang ICU, keluarga, sahabat serta pihak-pihak lain yang tidak dapat peneliti sebutkan yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Baral, R., & Bhargava, S. (2011). Predictors of work-family enrichment: moderating effect of core self-evaluations. *Journal of Indian Business Research*, 3(4), 220–243.
- [2] Bakker, A. B. (2011). *An Evidence-Based Model of Work Engagement*. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269.
- [3] Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). *Towards a model of work engagement*. *Career Development International*, 13(3), 209–223.
- [4] Bakker, A. B., & Geurts, S. (2004). Toward a dual-process model of work-home interference. *Work & Occupations*, 31, 345–366.
- [5] 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.
- [6] Crain, T. L., & Hammer, L. B. (2013). Work-Family Enrichment: A Systematic Review of Antecedents, Outcomes, and Mechanisms. *Advances in Positive Organizational Psychology*, 303–328.
- [7] Effendy, N., & Suharianto. (2015). Pengaruh psychological capital terhadap work engagement pada dosen di universitas katolik widya mandala surabaya. *Jurnal Experienta*, 3(2), 23–34.
- [8] Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 500-507.
- [9] 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.
- [10] Hakanen, J. J., Ropponen, A., Schaufeli, W. B., & De Witte, H. (2019). Who is Engaged at Work?: A Large-Scale Study in 30 European Countries. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 61(5), 373– 381.
- [11] Hammad, Dkk. (2018). Tingkat Kelelahan Perawat di ruang ICU. *Dunia Keperawatan*, 6(1), 27-33.

- [12] Klerk, M. D., 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.
- [13] 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.
- [14] Kuntari, C. M. I. S. R. (2015). Hubungan work family enrichment dengan work engagement pada perawat wanita. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 2(1), 407.
- [15] Lapierre, L. M., Li, Y., Kwan, H. K., Greenhaus, J. H., DiRenzo, M. S., & Shao, P. (2017). A meta-analysis of the antecedents of work-family enrichment. *Journal of Organizational Behavior*, 39(4), 385–401.
- [16] Rastogi, M., & Chaudhary, R. (2018). Job crafting and work-family enrichment: the role of positive intrinsic work engagement. *Personnel Review*, 47(3), 651–674.
- [17] Siu, O., Lu, J., Brough, P., Lu, C., Bakker, A. B., Kalliath, T., ... Shi, K. (2010). Role resources and work–family enrichment: The role of work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 470–480.
- [18] Susilo, D. F. Z., & Prahara, S, A. (2019). Work-Family Enrichment dan Work Engagement pada Karyawan yang Sudah Menikah. *MEDIAPSI*. 5(2),108-116.
- [19] Wulan, E, S, & Rohmah, W, N. (2019). Gambaran Caring Perawat dalam Memberikan Asuhan Keperawatan di Ruang Intensive Care Unit (ICU) RSUD RAA Soewondo Pati. *STIKES Cendekia Utama Kudus*, 8(2).
- [20] Gozali, Zahra Raudia (2022). Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat Unit Rawat Inap RSUD Sekarwangi. *Jurnal Riset Psikologi* 2(1). 27-32.