

## Pengaruh *Work Engagement* terhadap *Work-Family Enrichment* pada Perawat Gigi

Ranti Nurbayanti\*, Dinda Dwarawati

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

\*ranti23.rnb@gmail.com, dinda.dwarawati@gmail.com

**Abstract.** *Work-Family Enrichment is defined as the extent to which the experience of one role is able to improve the quality of life of other roles (Greenhaus & Powel, 2006). Work engagement is a positive motivational affective state characterized by vigor, dedication, and absorption (Schaufeli et al., 2002), and is influenced by job demands and job resources (Schaufeli & Bakker, 2004). The purpose of this study was to determine the effect of Work Engagement on Work-Family Enrichment in dental nurses in the city of Bandung. With reference to Work-Family Enrichment theory from Greenhaus & Powell (2006) and Work Engagement theory from Schaufeli & Bakker (2002). This study used a causal quantitative research method with a sample of 71 dental nurses. The data analysis technique used multiple linear regression test. To measure Work Engagement using the Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9) developed by Schaufelli & Bakker (2003). Meanwhile, to measure Work-Family Enrichment using a measurement scale from Carlson et al., (2006). The results of the study show that the Rsquare ( $R^2$ ) value is 0.344, meaning that Work Engagement can have a 34.4% effect on Work-Family Enrichment. With dimensions of vigor to WFE of 33.4% and dimensions of vigor to FWE of 28.4% as the dimensions that contribute the greatest influence.*

**Keywords:** *Work-Family Enrichment, Work Engagement, Dental Nurses.*

**Abstrak.** *Work-Family Enrichment* dimaknai sebagai sejauh mana pengalaman dari suatu peran mampu meningkatkan kualitas kehidupan peran lainnya (Greenhaus & Powel, 2006). *Work engagement* merupakan keadaan afektif motivasional positif yang ditandai dengan adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli et al., 2002), dan dipengaruhi oleh *job demands* dan *job resources* (Schaufeli & Bakker, 2004). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Work Engagement* terhadap *Work-Family Enrichment* pada perawat gigi di Kota Bandung. Dengan mengacu pada teori *Work-Family Enrichment* dari Greenhaus & Powell (2006) dan teori *Work Engagement* dari Schaufeli & Bakker (2002). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif kausalitas dengan sampel sebanyak 71 orang perawat gigi. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linier berganda. Untuk mengukur *Work Engagement* menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale-9* (UWES-9) yang dikembangkan oleh Schaufelli & Bakker (2003). Sedangkan untuk mengukur *Work-Family Enrichment* menggunakan skala pengukuran dari Carlson et al., (2006). Hasil penelitian menunjukkan nilai *Rsquare* ( $R^2$ ) sebesar 0.344, artinya *Work Engagement* dapat memberikan pengaruh sebesar 34,4% terhadap *Work-Family Enrichment*. Dengan dimensi *vigor* terhadap WFE sebesar 33,4% dan dimensi *vigor* terhadap FWE sebesar 28,4% sebagai dimensi yang memberikan sumbangan pengaruh terbesar.

**Kata Kunci:** *Work-Family Enrichment, Work Engagement, Perawat Gigi.*

## A. Pendahuluan

Setiap individu memiliki peran yang harus dijalankannya setiap hari, seperti perannya sebagai seorang anggota keluarga, pekerja, pelajar, dsb. Dimana dalam perannya sebagai seorang pekerjaan dan keluarga merupakan dua domain terpenting dalam kehidupan seseorang, yang selanjutnya disebut sebagai peran ganda<sup>[1]</sup>. Setiap peran memiliki kebutuhan dan tuntutan yang perlu dipenuhi, dimana konsekuensi negatif akan muncul bilamana hal tersebut tidak dipenuhi<sup>[2]</sup>. Penelitian terkait peran ganda ini awalnya hanya terfokus pada sudut pandang negatif yang menyakini bahwa individu dengan peran ganda akan beresiko menimbulkan konflik peran karena sulitnya memenuhi kebutuhan dan tuntutan pada setiap peran yang dijalani. Namun seiring dengan berkembangnya psikologi positif, interaksi antar peran dalam keluarga dan pekerjaan tidak lagi dilihat berdasarkan sudut pandang negatif saja<sup>[3]</sup>.

Hasil perkembangan tersebut adalah *Work-Family Enrichment* yang diartikan oleh Greenhaus dan Powell<sup>[2]</sup> sebagai sejauh mana pengalaman dalam satu peran dapat meningkatkan kualitas hidup pada peran yang lain. Pendekatan positif ini sesuai dengan *enhancement hypothesis*, yang memiliki asumsi dasar bahwa dengan menjalani peran dalam pekerjaan dan keluarga secara bersamaan, dapat memberikan manfaat yang cukup besar bagi individu tersebut<sup>[4]</sup>. Artinya, jika seorang individu dapat mengelola beberapa peran secara bersamaan, maka peran-peran tersebut akan memperkaya kualitas kehidupannya<sup>[5]</sup>. Menurut Greenhaus dan Powell<sup>[2]</sup> individu dengan *work to family enrichment* yang tinggi, secara langsung dapat meningkatkan kinerjanya dalam *family to work enrichment*, begitupun sebaliknya, namun hal ini perlu didukung dengan adanya *work engagement* yang tinggi. Artinya, individu akan mampu mengimplementasikan pengalamannya (pengerahuan dan keterampilan) sebagai seorang pekerja pada perannya sebagai anggota keluarga jika dirinya memiliki *work engagement* yang tinggi.

Schaufeli et al<sup>[6]</sup> mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan afektif motivasional positif yang ditandai dengan adanya *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (konsentrasi penuh). Karyawan dengan *work engagement* yang tinggi akan menganggap pekerjaan mereka bermakna, inspiratif, dan menantang, sehingga mereka cenderung menerapkan pengetahuan, dan memanfaatkan keterampilan serta sumber daya secara lebih luas di tempat kerja<sup>[7]</sup>. Karyawan dengan *work engagement* tinggi akan memiliki semangat dan produktifitas yang lebih meningkat, serta terbuka terhadap adanya informasi baru. Selain itu, karyawan tersebut akan mengubah lingkungan kerjanya menjadi tempat yang menyenangkan secara proaktif<sup>[8]</sup>.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work family enrichment* dan *work engagement*<sup>[9]</sup>. Dimana semakin tinggi *work engagement* pada individu maka akan semakin tinggi pula *work-family enrichment* yang dimiliki begitupun sebaliknya. Artinya, *work engagement* dari seorang individu dapat menghasilkan emosi positif bagi perannya sebagai seorang pekerja. Dengan adanya peningkatan emosi positif ini maka para karyawan akan lebih termotivasi untuk terus mencari dan mengembangkan berbagai potensi yang mampu membantu untuk meningkatkan kualitas kehidupannya pada berbagai peran yang sedang dijalani.

Beberapa pekerjaan yang menuntut *work engagement* yang tinggi, diantaranya

guru, enterpreneur, dan perawat. Pekerjaan-pekerjaan tersebut memiliki satu kesamaan, yaitu pekerjaan yang melibatkan kualitas pelayanan sebagai modal utamanya<sup>[10]</sup>. Seperti di rumah sakit, dalam menjalankan fungsi utamanya yaitu memberikan pelayanan kesehatan, maka keberhasilan ditandai dengan adanya mutu pelayanan yang baik dan memuaskan. Dalam upaya meningkatkan kualitas mutu pelayanan dari rumah sakit, perawatlah yang memiliki peranan besar dalam hal tersebut<sup>[11]</sup>. Sebagaimana yang kita ketahui, para perawat memiliki resiko tinggi tertular hingga menularkan berbagai virus dan/atau penyakit. Tenaga kesehatan yang tidak dapat beroperasi selama tingginya angka penyebaran virus korona adalah bidang kesehatan gigi dan mulut, hal ini diumumkan secara resmi melalui surat yang ditandatangani oleh Sri Hananti selaku Ketua Umum Persatuan Dokter Gigi Indonesia (PDGI) dengan nomor surat 4072/PB/PDGI/VII-2/2021 pada tanggal 3 Juli 2021. Artinya, selain tenaga kesehatan yang difokuskan pada pasien korona, tenaga kesehatan gigi dan mulut merupakan tenaga kesehatan dengan resiko tertinggi untuk tertular dan menularkan virus hingga dikeluarkan larangan beroperasi.

Setelah diberikan izin operasional kembali, mereka dituntut untuk beradaptasi secara cepat dan tepat dengan berbagai prosedur kesehatan dan keselamatan selama memberikan pelayanan pada pasien. Disamping perannya sebagai seorang tenaga kerja kesehatan, para perawat gigi pun tidak dapat mengesampingkan perannya dalam keluarga. Tingginya keterikatan dan keterlibatan perawat pada pekerjaannya tentu dapat menangani tuntutan pekerjaan tersebut, namun tuntutan pada perannya sebagai seorang anggota keluarga dapat terbengkalai, sehingga dibutuhkan kemampuan untuk dapat mengimplementasikan pengalaman (keterampilan dan pengetahuan) yang bermanfaat dari perannya sebagai seorang perawat pada perannya sebagai seorang anggota keluarga sehingga akan terjadi peningkatan kualitas kehidupan dan meminimalisir konflik antar peran.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari *work engagement* terhadap *work-family enrichment* pada perawat gigi. Dimana pengaruh dari *work engagement* ini akan dilihat secara simultan (keseluruhan) dan parsial (perdimensi, meliputi: *vigor*, *dedication*, *absorption*).

## **B. Metodologi Penelitian**

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kausalitas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat gigi yang berada di Rumah Sakit Kesehatan Gigi dan Mulut (RSKGM) Kota Bandung, Rumah Sakit Gigi dan Mulut (RSGM) Maranatha, dengan kriteria sampel sebagai berikut: 1) Perawat gigi dari kedua instansi terkait; 2) Min. 1 tahun masa kerja; dan 3) Berstatus pegawai tetap. Penelitian ini menerapkan studi populasi, dengan melibatkan sebanyak 71 responden, yang terdiri dari 48 orang perawat gigi dari RSKGM Kota Bandung dan 23 orang perawat gigi dari RSGM Maranatha. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Alat ukur untuk mengukur *work-family enrichment* dikembangkan oleh Carlson

et al. Dan telah diadaptasi oleh peneliti melalui beberapa tahapan. Skala ini terdiri dari 9 item yang mewakili arah *work to family* (meliputi dimensi *development*, *affect*, dan *capital*) dan 9 item yang mewakili arah *family to work* (meliputi dimensi *development*, *affect*, dan *efficiency*), sehingga total 18 item. Pengukuran menggunakan skala *likert* dengan rentang angka dari 1–5 yang mewakili pernyataan Sangat Tidak Setuju (STS) hingga Selalu (S). Instrumen ini telah diadaptasi oleh peneliti, melalui beberapa rangkaian proses adaptasi alat ukur sehingga dapat digunakan.

Alat ukur untuk mengukur *work engagement* adalah *Utrecht Work Engagement Scale-9* (UWES-9) yang dikembangkan oleh Schaufelli dan Bakker, namun telah diadaptasi oleh Kristiana et al. Skala ini terdiri atas 9 item yang mewakili dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Pengukuran menggunakan skala *likert* dengan rentang angka dari 0–6 yang mewakili pernyataan Tidak Pernah (tidak pernah) hingga Selalu (setiap hari). Instrumen ini telah diadaptasi oleh Kristiana et al<sup>[12]</sup>.

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Gambaran Umum *Work Engagement* Pada Perawat Gigi

**Tabel 1.** Gambaran Umum *Work Engagement* Pada Sampel

KATEGORI	FREKUENSI	PERSENTASE
Rendah	3	4,2%
Tinggi	68	95,8%
<b>TOTAL</b>	71	100%

Sumber: Data Penelitian Yang Sudah Diolah, 2022.

Berdasarkan data pada Tabel 1, diketahui bahwa sebanyak 3 responden (4,2%) memiliki kategori *Work Engagement* yang rendah, sedangkan sisanya yaitu sebanyak 68 responden (95,8%) memiliki kategori *Work Engagement* yang tinggi. Perawat dengan *work engagement* tinggi, akan menunjukkan keterbukaan dan kesediaan untuk menerima dan/atau menghadapi tantangan, serta memiliki keyakinan bahwa mereka akan dapat terus belajar dan berkembang dari pekerjaan atau profesi yang sedang dijalani<sup>[13]</sup>. Perawat yang *engaged*, memiliki keyakinan bahwa dengan menjalankan profesi pelayanan pasien merupakan sesuatu yang bermakna atau berarti, sehingga mereka dapat menyerap dalam sebuah pemahaman kognitif baru berdasarkan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan berbagai sumber daya yang dimiliki dalam pekerjaan<sup>[1]</sup>.

#### Gambaran Umum *Work-Family Enrichment* Pada Perawat Gigi

**Tabel 2.** Gambaran Umum *Work-Family Enrichment* Pada Sampel

	Kategori	F	%
<i>Work-Family Enrichment</i>	Rendah	2	2,8%
	Tinggi	68	97,2%
<i>Family-Work Enrichment</i>	Rendah	1	1,4%
	Tinggi	70	98,6%
<b>Total</b>		71	100%

Sumber: Data Penelitian Yang Sudah Diolah, 2022.

Berdasarkan data pada Tabel 2, dalam *Work-Family Enrichment* pada kategori rendah didapatkan nilai F sebanyak 2 responden (2,8%) dan kategori tinggi dengan nilai F sebanyak 68 responden (97,2%). Berikutnya dalam *Family-Work Enrichment* pada kategori rendah didapatkan nilai F sebanyak 1 responden (1,4%) dan kategori tinggi dengan nilai F sebanyak 70 responden (98,6%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar dari perawat gigi memiliki kemampuan untuk meningkatkan kualitas kehidupannya dengan cara memperkaya (*enrich*) perannya dalam pekerjaan atau rumah berdasarkan pengalaman, keterampilan, dan peluang yang dapat dikembangkan serta diterapkan dari rumah atau pekerjaan. Penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa tenaga kesehatan, salah satunya yaitu perawat di dalam pekerjaannya dapat menerapkan dan/atau mengembangkan pengalaman, keterampilan, serta sumber daya lain yang dimiliki saat menjalankan kedua perannya dalam pekerjaan dan keluarga secara bersamaan, hal ini menunjukkan terjadinya *work family enrichment* pada tenaga kesehatan<sup>[1]</sup>.

Keluarga dan/atau rekan kerja tentu memiliki peranan yang sangat penting dalam membangun semangat kerja bagi individu<sup>[14]</sup>. Dukungan kerja terkait dengan dimensi WFE tertentu (seperti pengembangan pekerjaankeluarga, pengaruh pekerjaan-keluarga dan modal kerja-keluarga). Ini menunjukkan bahwa dengan memiliki rekan kerja yang mendukung dapat membantu karyawan untuk menangani masalah yang berkaitan dengan lingkungan keluarga<sup>[15]</sup>.

### Pengaruh Work Engagement Terhadap Work-Family Enrichment

**Tabel 3.** Pengaruh *Work Engagement* Terhadap *Work-Family Enrichment* Secara Simultan

	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Adjusted
<i>Work-Family Enrichment</i>	0.587	0.344	0.335

Sumber: Data Penelitian Yang Sudah Diolah, 2022.

Berdasarkan data pada Tabel 3, diketahui bahwa nilai *Rsquare* ( $R^2$ ) sebesar 0.344. Artinya variabel *Work Engagement* sebagai variabel eksogen dapat mempengaruhi variabel *Work-Family Enrichment* sebagai variabel endogen sebesar 0,344 atau 34,4% dimana sisanya yaitu sebesar 65,6% merupakan faktor lain di luar model yang diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menggambarkan bahwa semakin tinggi *work engagement* maka akan semakin tinggi pula *work-family enrichment* yang dimiliki. Begitupun sebaliknya, semakin rendah *work engagement* maka akan semakin rendah *work-family enrichment* yang dimiliki. Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat *work engagement* yang dimiliki oleh seorang polisi wanita dan bertugas aktif di Mapolda Jawa Tengah, maka semakin tinggi pula *work-family enrichment* yang terjadi pada kehidupannya<sup>[16]</sup>.

**Tabel 4.** Pengaruh *Work Engagement* Terhadap *Work-Family Enrichment* Secara Parsial

Dimensi	Work-Family Enrichment	Family-Work Enrichment
<i>Work Engagement</i>	0.326	0.275
<i>Vigor</i>	0.334	0.284
<i>Dedication</i>	0.220	0.268
<i>Absorption</i>	0.307	0.256

Sumber: Data Penelitian Yang Sudah Diolah, 2022.

Berdasarkan data pada Tabel 4, terlihat besarnya pengaruh dari setiap dimensi terhadap *work engagement*. Pertama, *work engagement* memberikan pengaruh sebesar 0.326 (32,6%) terhadap *work-family enrichment*, dengan sumbangan paling besar dari dimensi *vigor* sebesar 0.334 (33,4%), diikuti oleh dimensi *absorption* sebesar 0.307 (30,7%), dan sumbangan terkecil dari dimensi *dedication* sebesar 0.220 (22%). Kedua, *work engagement* memberikan pengaruh sebesar 0.275 (27,5%) terhadap *family-work enrichment*, dengan sumbangan paling besar dari dimensi *vigor* sebesar 0.284 (28,4%), diikuti oleh dimensi *dedication* sebesar 0.268 (26,8%), dan sumbangan terkecil dari dimensi *absorption* sebesar 0.256 (25,6%).

Dari kedua arah yang diukur, *work engagement* memberikann pengaruh yang sedikit lebih besar terhadap *work-family enrichment* daripada *family-work enrichment*. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, dimana *work-family enrichment* memiliki hubungan yang lebih besar daripada *family-work enrichment* dengan *work engagement*<sup>[1]</sup>. Ketika pekerja mengalami peningkatan *work-family enrichment*, mereka akan lebih merasa terikat (*engaged*) dalam pekerjaan yang sedang dilakukan. Hal ini dapat memberikan dampak positif, dimana dukungan kerja sebagai sumber daya yang pekerja dapatkan mampu mengembangkan kemampuan dan otonomi kerja, serta kemampuan untuk mentransfer sumber daya yang sudah diperoleh tersebut ke dalam kehidupan keluarganya<sup>[17]</sup>.

Dimensi yang memberikan pengaruh tertinggi yaitu *vigor*, mewakili limpahan energi dan berbagai upaya yang dilakukan oleh perawat gigi saat menghadapi kesulitan dalam pekerjaannya. Hal tersebut dapat meningkatkan sumber daya yang dimiliki untuk

dapat menghadapi rintangan selama bekerja. Dimana perawat gigi akan berusaha untuk meningkatkan ketampilan dan/atau pengetahuannya untuk menyelesaikan berbagai tugas dalam pekerjaannya. Dari perspektif organisasi, karyawan dengan semangat yang tinggi akan bertahan dalam menghadapi berbagai hambatan dan kesulitan serta menyadari bahwa pekerjaan mereka memberikan energi untuk bertahan<sup>[18]</sup>.

#### D. Kesimpulan

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

1. Gambaran umum *work-family enrichment* pada perawat gigi menunjukkan bahwa hampir semua perawat gigi di Kota Bandung memiliki *work-family enrichment* dan *family-work enrichment* yang tinggi.
2. Gambaran umum *work engagement* pada perawat gigi menunjukkan bahwa hampir semua perawat gigi memiliki *Work Engagement* yang tinggi.
3. Variabel *work engagement* memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap *work-family enrichment* pada perawat gigi yaitu sebesar 0.344 (34,4%).
4. Pengaruh *work engagement* terhadap *work-family enrichment* dari dimensi *vigor* sebesar 0.334 (33,4%), diikuti oleh dimensi *absorption* sebesar 0.307 (30,7%), dan sumbangan terkecil dari dimensi *dedication* sebesar 0.220 (22%). Sedangkan pengaruh *work engagement* terhadap *family-work enrichment*, dari dimensi *vigor* sebesar 0.284 (28,4%), diikuti oleh dimensi *dedication* sebesar 0.268 (26,8%), dan sumbangan terkecil dari dimensi *absorption* sebesar 0.256 (25,6%).

#### Acknowledge

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing, para perawat gigi dari RSKGM Kota Bandung dan RSGM Maranatha, serta seluruh pihak yang sudah membantu dalam proses penyelesaian penelitian ini.

#### Daftar Pustaka

- [1] Kuntari, C. M. I. S. R. (2015). Hubungan Work-Family Enrichment Dengan Work Engagement Pada Perawat Wanita. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 2(1): 407-417. <https://doi.org/10.24854/jpu32>
- [2] 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. [10.5465/AMR.2006.19379625](https://doi.org/10.5465/AMR.2006.19379625)
- [3] Grzywacz, Joseph G. & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the Work-Family Interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover Between Work and Family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1): 111-126. <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.111>
- [4] Klerk, M. D, Nel, J. A., & Koekemoer, E. (2012). Positive Side of the Work-Family Interface: A Theoretical Review. *Journal of Psychology in Africa*, 22(4): 683–690. [10.1080/14330237.2012.10820588](https://doi.org/10.1080/14330237.2012.10820588)
- [5] 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
- [6] 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): 71-92. [10.1023/A:1015630930326](https://doi.org/10.1023/A:1015630930326) Schaufeli 2002
- [7] Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3): 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- [8] Bakker, A. B., & 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>
- [9] Marais, E., Klerk M. D., Nel. J. A., and Beer. L. D. (2014) The Antecedents and Outcomes of Work Family Enrichment Among Female Workers. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1): 1-14. DOI:10.4102/SAJIP.V40I1.1186
- [10] Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Rhenen, W. V. A. N. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *30(7)*, 893–917. <https://doi.org/10.1002/job>
- [11] Susanti, S. & Ekayati, N. I (2013). Peran Pekerjaan, Peran Keluarga dan Konflik Pekerjaan Pada Perawat Wanita. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*. 2(2): 183-190. DOI:10.30996/persona.v2i2.118
- [12] Kristiana, Ika F., Fajrianti, dan Urip Purwono. (2018). Analisis Rasch Dalam Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9) Versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi Undip*, 17(2): 204-217. <https://doi.org/10.14710/jp.17.2.204-217>
- [13] Bakker, A. B., & 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>
- [14] Tulay Kilinc RN, MSc., and Asli Sis Celik RN, PhD. (2020). Relationship between the social support and psychological resilience levels perceived by nurses during the COVID-19 pandemic: A study from Turkey. *Perspectives in Psychiatric Care*. 57(3): 1000-1008. <https://doi.org/10.1111/ppc.12648>
- [15] 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>
- Susilo, Diaz Fahmi Z., dan Prahara, Sowanya Ardi. (2019). Work-Family Enrichment dan Work Engagement pada Karyawan yang Sudah Menikah. *Mediapsi*, 5(2): 108-116. 10.21776/ub.mps.2019.005.02.5
- [16] Hadamas, J., & Qonitatin, N. (2022). Hubungan Antara Work Engagement Dengan Work-Family Enrichment Pada Polisi Wanita Di Mapolda Jawa Tengah Kota Semarang. *Jurnal EMPATI*, 11(3), 109-115. <https://doi.org/10.14710/empati.2022.34469>
- [17] Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Utrecht work engagement scale Preliminary Manual Version 1.1. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University, 1–60. <https://doi.org/10.1037/t01350-000>
- [18] Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Rhenen, W. V. A. N. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *30(7)*, 893–917. <https://doi.org/10.1002/job>
- [19] Utami, Pratiwi, Mardiawan, Oki (2022). Pengaruh Mindfulness terhadap Work Engagement pada Pekerja Startup Digital di Indonesia. *Jurnal Riset Psikologi* 2(1). 61-66.