

Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Life Balance* pada Polisi Wanita di Polrestabes Bandung

Aldy Satriayuda*, Dewi Sartika, Rizka Hadian P.

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

*aldysatriayuda8@gmail.com, dsartk@yahoo.com, rizka.hadian.permana@gmail.com

Abstract. The job of a policewoman requires her to work around the clock. With irregular working hours, female police officers must try to manage their needs. With activities that are more often carried out in the office, support from the organization can manage the needs of police officers. This study aims to examine the effect of Perceived Organizational Support on Work Life Balance in policewomen at Bandung Police Station. This study uses a causality quantitative approach with simple linear regression techniques and the subjects in this study totaled 71 people. The perceived organizational support measuring instrument scale uses from Eisenberger (1986) which has been adapted by Lubis (2022) and the work life balance measuring instrument uses from Fisher (2009) which has been adapted by Gunawan (2019). The statistical test results show that the value (sig.) = 0.000 means that there is a significant influence. In addition, the coefficient of determination test shows an R-Square value of 0.359 or has an influence of 35.9% so it can be concluded that perceived organizational support has a significant effect on work life balance.

Keywords: *Perceived Organizational Support, Work Life Balance, Police Woman*

Abstrak. Pekerjaan sebagai anggota polisi wanita (Polwan) menuntut untuk bekerja tanpa kenal waktu. Dengan jam kerja yang tidak teratur membuat anggota polwan harus berupaya untuk mengatur kebutuhan dalam dirinya. Dengan aktivitas yang lebih sering dilakukan di kantor, maka dukungan dari organisasi bisa untuk mengatur kebutuhan dari anggota polwan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh perceived organizational support terhadap work life balance pada polwan di Polrestabes Bandung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas dengan teknik regresi linier sederhana dan subjek pada penelitian ini berjumlah 71 orang. Skala alat ukur perceived organizational support menggunakan dari Eisenberger (1986) yang telah diadaptasi oleh Lubis (2022) dan alat ukur work life balance menggunakan dari Fisher (2009) yang telah diadaptasi oleh Gunawan (2019). Hasil uji statistik menunjukkan menunjukkan nilai (sig.) = 0,000 artinya terdapat pengaruh signifikan. Selain itu pada uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R-Square 0,359 atau memiliki pengaruh sebesar 35,9% sehingga dapat disimpulkan bahwa perceived organizational support berpengaruh signifikan terhadap work life balance.

Kata Kunci: *Perceived Organizational Support, Work Life Balance, Police Woman*

A. Pendahuluan

Seiring berkembangnya zaman, pemikiran wanita harus diam di rumah tidak lagi menjadi patokan. Dampak pemikiran tersebut membuat wanita bisa mendapatkan pekerjaan seperti pria. Tidak seperti zaman dahulu wanita cenderung bekerja sekedar mengurus rumah dan pria bekerja di luar rumah sedangkan zaman sekarang wanita sudah cenderung untuk bekerja di luar rumah. Dengan seiring berkembangnya zaman, pandangan masyarakat mengenai wanita harus bekerja di rumah sudah mulai pudar. Menurut Afif (2019)¹ dalam jurnalnya disebutkan bahwa alasan wanita untuk bekerja yang pertama yaitu alasan kebutuhan ekonomi (*financial*). Hal tersebut berkaitan dengan keperluan sehari-hari yang cukup besar sehingga memaksa istri untuk bekerja di luar rumah. Kemudian yang kedua yaitu karena kebutuhan akan bersosial atau mencari relasi. Faktor ini terkait dengan diri wanita yang memiliki status atau identitas sosial yang ingin diakui di tempat kerja. Karena hal tersebut beberapa wanita merasa lebih menyenangkan untuk bergaul di lingkungan perkantoran dibandingkan dengan lingkungan rumah. Kemudian yang ketiga karena kebutuhan aktualisasi diri, hal tersebut dimaksudkan wanita ingin mengekspresikan dan mengembangkan diri serta mendapatkan prestasi. Menurut wanita yang telah memiliki pekerjaan sebelum menikah kemudian didasari oleh kebutuhan aktualisasi diri yang tinggi, maka wanita tersebut cenderung akan kembali bekerja setelah menikah dan mempunyai anak. Alasan-alasan tersebut terbentuk karena kebutuhan dan keinginan dari wanitanya sendiri tetapi bukan berarti alasan tersebut yang membuat wanita menjadi tidak bertanggung jawab dengan urusan rumah.

Perempuan yang bekerja masih diharapkan bertanggung jawab atas tugas-tugas di rumah. Jika kondisi di dalam keluarga mengharuskan seorang wanita mencari pekerjaan dikhawatirkan bisa mengganggu keseimbangan kehidupan dan pekerjaan wanita tersebut. Jika seorang wanita sudah berkeluarga maka wanita ini dapat merasakan resiko yaitu di satu sisi wanita harus membantu suaminya dalam mencari nafkah tetapi di sisi lain wanita juga harus memenuhi perannya sebagai istri atau ibu (Apollo & Cahyadi, 2012)². Ada beberapa wanita yang bisa menerima konsekuensi tersebut namun ada juga beberapa wanita yang belum siap untuk menerima konsekuensi tersebut. Karena hal tersebut juga terkadang membuat konflik dalam diri perempuan untuk memilih bekerja atau tidak bekerja. Perempuan juga diharuskan memiliki rasa bahagia menjalani pilihan hidupnya karena jika perempuan merasakan kebahagiaan maka resiko-resiko di kehidupannya seperti stress bisa di minimalisirkan. Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Apollo & Cahyadi (2012)² dikatakan jika karyawan yang telah mendapatkan *work-life balance* ketika sudah mendapatkan kepuasan dan kebahagiaan yang berada di tempat kerja maupun diluar tempat kerjanya tanpa adanya konflik atau masalah satu dengan lainnya. *Work-life balance* merupakan Upaya untuk mendapatkan kepuasan dari keterlibatan di antara berbagai peran atau tuntutan dalam kehidupan seseorang.

Fisher & Bulger (2009)³ menyebutkan bahwa keluarga merupakan elemen penting dalam kehidupan tetapi pekerja yang mempunyai keluarga dapat menjalankan peran dan tanggung jawab penting lainnya seperti menjadi sukarelawan yang berdampak pada pengalaman kerja atau kehidupannya. Jika wanita menjalani lebih dari satu tanggung jawab hal tersebut yang bisa membuat *work life balance* dalam seorang wanita menjadi terganggu. Dalam menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan elemen waktu, komitmen, dan kepuasan dalam individu harus didapatkan. Hal itu yang membuat pekerjaan yang tidak memiliki waktu yang jelas atau intensitas waktu bekerja yang tinggi dalam bekerja dapat mengganggu kehidupannya. Lingkungan pekerjaan seperti teman kerja atau kondisi pekerjaan yang terlihat secara fisik atau non fisik yang nyaman bisa juga berpengaruh terhadap pekerjaan yang memiliki intensitas yang tinggi. Dengan tugas atau pekerjaan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, keterlibatan atau dukungan yang berasal dari keluarga atau teman kerja bisa membuat pekerjaan tersebut menjadi mudah dan bisa diatasi. Faktor dukungan sosial seperti rekan kerja atau keluarga bisa saja menjadi pendorong untuk meningkatkan kualitas pekerjaan dan juga kehidupan.

Salah satu pekerjaan yang memiliki intensitas waktu yang tinggi dan tidak memiliki waktu yang jelas dalam bekerja adalah polisi. Tugas menjadi polisi memang tidak mengenal waktu terkadang jika sudah diluar jam kerja tetapi jika ada panggilan dari kantor maka setiap anggota harus siap untuk mendapatkan perintah. Hal tersebut juga berlaku bagi polisi Wanita

atau polwan karena dalam bertugas tidak membedakan gender. Bagi Wanita resiko dari pekerjaan tersebut dapat membuat ketidak seimbangan dalam pekerjaan dan kehidupannya. Peneliti melakukan wawancara terhadap polwan yang berinisial F, bahwa untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya cukup sulit. Terkadang jika pekerjaan sudah beres dan sudah pulang ke rumah jika ada panggilan dari kantor harus langsung balik lagi ke kantor. Dalam menjalankan pekerjaannya seorang polisi khususnya polwan harus bisa menjalani kebutuhan dari kehidupan pribadinya juga. Menurut Poulouse dan Sudarsan (2014: 5-12) dalam Laela (2016)⁴ salah satu faktor dari *work life balance* adalah dukungan atasan. Peran atasan memang salah satu alasan penting untuk membuat anggota polisi menjadi nyaman untuk bekerja. Ketika seorang atasan bisa mengerti apa keperluan dan keinginan dari bawahannya bisa membuat kinerja dari bawahannya menjadi lebih baik untuk menjalankan tugasnya.

Lubis (2022)⁵ berpendapat bahwa *Perceived Organizational Support* dapat membuat anggota polisi lebih berkomitmen pada organisasinya karena anggota polisi merasakan adanya dukungan ketika dihadapkan pada situasi yang sulit, sehingga dukungan yang dirasakan menjadikan anggota polisi bersedia menunjukkan keterlibatannya untuk memberikan hasil terbaik untuk organisasinya. Dalam hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap polwan yang bernama F seorang Kabag SDM menyebutkan bahwa seorang atasan bisa saja membuat kebijakan yang dapat meringankan tugas anggotanya salah satunya jika ada seorang polwan yang sedang hamil maka seorang atasan bisa untuk memberika kebijakan utnuk tidak mengikuti apel pagi atau pekerjaan lain. Dalam hal tersebut posisi atau kebijakan atasan juga dapat menambah performa kerja atau bisa jadi membuat menurunnya performa kerja dari anggota.

Dalam penelitian yang dilakukan Rhoades dan Eisenberger (2002)⁶, menurutnya terdapat tiga aspek penting dalam dukungan organisasi yang dapat dirasakan oleh anggota polisi, yaitu yang pertama keadilan, hal ini berkaitan dengan cara yang tepat untuk menyalurkan sumber daya organisasi dan mengutamakan kesejahteraan anggota. Kemudian yang kedua dukungan atasan atau pimpinan karena atasan bertindak sebagai perwakilan organisasi, mereka bertanggung jawab untuk mengawasi dan menilai kinerja bawahan mereka. (Eisenberger, 1986)⁷ maka para anggota melihat tindakan atasan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi anggota sebagai perwujudan dukungan organisasi. Dan yang terakhir imbalan dari organisasi dan kondisi kerja, seperti rasa penghargaan, promosi, dan gaji yang membantu memberikan nilai positif dari kontribusi anggota. Organisasi dapat memberikan dukungan organisasi yang dirasakan anggota, termasuk kondisi kerja ataupun fasilitas-fasilitas di mana anggota dapat bekerja dengan baik.

Penelitian ini berfokus pada keseimbangan hidup dan pekerjaan karyawan wanita terutama karyawan wanita yang bekerja di institusi kepolisian karena mereka lebih rentan terhadap konflik antara hidup dan pekerjaan mereka. Seorang pekerja wanita juga diharuskan memenuhi kewajiban di rumahnya apalagi jika sudah berkeluarga, karena ada suami yang harus dipenuhi kebutuhannya dan jika memiliki anak seorang wanita juga harus bisa menjadi ibu di dalam rumahnya. Karena hal tersebut tak jarang kebutuhan pribadi dari seorang polwan seperti menjalankan hobi tidak dapat terpenuhi karena memiliki pekerjaan dengan intensitas dan mobilitas yang cukup tinggi dan harus memenuhi kebutuhan di dalam rumahnya yang tak jarang bisa mengganggu keseimbangan hidupnya. Dalam kepolisian juga terdapat sistem hirarki yang membuat peran dari atasan sangat penting untuk menunjang kinerja dari anggotanya. Pada penelitian ini juga ingin melihat apakah peran atasan atau pemimpin atau organisasinya dapat mempengaruhi dari keseimbangan pekerjaan dan kehidupan dari seorang polwan.

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

1. Bagaimana gambaran *perceived organizational support* pada anggota polwan di Polrestabes Bandung?
2. Bagaimana gambaran *work life balance* pada anggota polwan di Polrestabes Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work life balance* pada anggota polwan di Polrestabes Bandung?

B. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Kemudian 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. Populasi dalam penelitian ini yaitu polisi wanita yang berdinast di Polrestabes Bandung yang berjumlah 72 orang. Pada penelitian ini jumlah responden yang mengisi kuesioner berjumlah 71 karena ada 1 responden yang tidak bersedia untuk mengisi kuesioner. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, sehingga dalam penentuan sampel tidak menggunakan Teknik sampling. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi sederhana.

Variabel X atau *independent variable* ini yaitu *perceived organizational support* dengan menggunakan teori dari Eisenberger (1986)⁷ dan menggunakan alat ukur yang telah diadaptasi oleh Lubis (2022)⁵. Pada Variabel Y atau *dependent variable* ini yaitu *work life balance* dengan menggunakan teori dari Fisher (2009)³ yang telah diadaptasi oleh Gunawan (2019)⁸.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran umum tingkat *perceived organizational support* anggota polwan di Polrestabes Bandung dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Gambaran Umum *perceived organizational support* polwan di Polrestabes Bandung

No	<i>Perceived Organizational Support</i>	Frekuensi	Persentase
1.	Rendah	33	46,5%
2.	Tinggi	38	53,5%
Total		71	100%

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa mayoritas anggota polwan di Polrestabes Bandung memiliki tingkat *perceived organizational support* yang tinggi. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa mayoritas anggota polwan di Polrestabes Bandung merasakan dari setiap aspek dukungan organisasi yang diberikan kepada dirinya. Kebijakan yang diberikan organisasi kepada polwan dapat diterima oleh polwan itu sendiri. Sejalan dengan itu pada penelitian yang dilakukan Thomas (dalam Permata, 2020)⁹ menyebutkan bahwa persepsi dukungan organisasi positif dari anggota membuat anggota bekerja lebih keras lagi, anggota akan berkomitmen penuh terhadap tujuan kerja yang ingin dicapai, anggota juga akan mampu mengambil keputusan dan mengoreksi apa yang bisa mereka lakukan guna mencapai tujuan dari organisasi. Kemudian jika suasana tempat bekerja menyenangkan maka anggota akan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya. Kondisi yang nyaman bisa disebabkan oleh peran atasan sebagai perwakilan dari organisasi dalam merangkul anggotanya, hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Laela & Muhammad (2016)⁴ untuk terwujudnya suasana tersebut, maka atasan berusaha mempengaruhi perilaku bawahan untuk bekerja dan mencapai tujuan.

Gambaran umum tingkat *work life balance* anggota polwan di Polrestabes Bandung dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Gambaran Umum *work life balance* anggota polwan di Polrestabes Bandung

No	<i>Work Life Balance</i>	Frekuensi	Persentase
1.	Rendah	32	45,1%
2.	Tinggi	39	54,9%
Total		71	100%

Berdasarkan Tabel 2, dapat dilihat bahwa dapat disimpulkan mayoritas polwan di Polrestaes Bandung merasakan *work life balance* yang tinggi. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zellawati (2021)¹⁰ bahwa *Work-life balance* yang dimiliki Polisi Wanita Polres Salatiga tergolong tinggi, artinya polwan tidak merasakan pekerjaan mengganggu kehidupan pribadinya. Walaupun mayoritas polwan memiliki *work life balance* yang tinggi tetapi ada beberapa polwan yang merasakan *work life balance* yang rendah. Hal tersebut bisa disebabkan oleh beberapa hal salah satunya perihal waktu. Menjadi polwan memang memiliki resiko untuk mengorbankan waktu dalam kegiatan sehari-hari, ada yang bisa menikmati peran tersebut, namun ada yang merasa kesulitan hingga akhirnya membuat hal tersebut mengganggu dalam hidup sehari-hari (Sulastri, 2019)¹¹.

Di bawah ini merupakan tabel hasil uji koefisien determinasi untuk mengetahui besaran pengaruhnya :

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.599 ^a	.359	.349	6.497

a. Predictors: (Constant), POS

b. Dependent Variable: WLB

Berdasarkan perhitungan diatas, maka didapatkan bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,359 atau terdapat pengaruh sebesar 35,9%. Hal tersebut dilihat dari *r square* pada tabel koefisien determinasi besaran pengaruh yang diberikan dari *perceived organizational support* sebesar 0,359 atau berpengaruh 35,9% terhadap *work life balance*. Pada jumlah sisanya yaitu 64,1% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak terdapat pada penelitian ini. Pada variable lain yang dapat mempengaruhi dari *work life balance* bisa dilihat dari faktor yang mempengaruhi *work life balance* yaitu individu itu sendiri atau dari lingkungan sosial seperti dukungan dari keluarga.

Berdasarkan hasil penelitian ini faktor *perceived organizational support* dapat mempengaruhi *work life balance* dari polwan. Kebijakan dari organisasi yang membuat pekerjaan menjadi tidak terbebani salah satunya ketika polwan sedang mengandung bayi. Selama seorang polwan sedang mengandung bayi tidak mungkin polwan mendapatkan libur karena akan memakan waktu yang lama. Maka salah satu cara untuk membuat seorang polwan yang sedang mengandung tetap nyaman dalam bertugas yaitu kebijakan yang diambil oleh atasannya langsung sebagai perwakilan dari organisasi dapat meringankan tugasnya, misal polwan yang sedang hamil tidak diwajibkan untuk apel atau mengikuti kegiatan yang memerlukan berdiri yang lama. Pada polwan yang sedang mengandung bayi sangat harus dijaga oleh polwan itu sendiri dan keluarganya. Ketika seorang atasan dapat memberikan kebijakan yang meringankan beban seorang polwan maka akan membuat polwan menjadi tidak terlalu tertekan dalam bekerja. Sehingga nilai-nilai organisasi mengenai dukungan terhadap kehidupan keluarga dapat ditunjukkan oleh perilaku dari atasan (Greenhaus, Ziegert & Allen, 2012)⁴.

Dalam hasil penelitian ini memiliki besaran pengaruh yang tidak terlalu besar namun tetap ada pengaruhnya. Hal tersebut didukung oleh Babic *et al.* (2015)¹² organisasi dapat membantu individu dalam mengatur peran di pekerjaan dan keluarga secara lebih baik dengan meningkatkan persepsi individu mengenai dukungan dari organisasi. Selain itu, Ketika organisasi memberikan dukungan terhadap anggotanya, individu itu sendiri bisa merasa lebih siap secara emosional dan psikologis untuk mengatasi tekanan yang didapatkan setiap hari dalam menjalankan peran di pekerjaan dan keluarga.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dipaparkan terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. *Perceived organizational support* pada anggota polisi Wanita di Polrestabes Bandung dapat dikategorikan tinggi.
2. *Work life balance* pada anggota polisi Wanita di Polrestabes Bandung dapat dikategorikan tinggi.
3. Secara keseluruhan terdapat pengaruh positif dari *perceived organizational support* terhadap *work life balance* pada anggota polisi wanita di Polrestabes Bandung.

Berdasarkan hasil penelitian ini terbukti bahwa *perceived organizational support* dapat memberikan pengaruh terhadap *work life balance* pada anggota polwan di Polrestabes Bandung dan hal tersebut harus tetap dipertahankan atau bahkan di tingkatkan lagi dalam memberikan dukungan dari organisasi kepada anggotanya. Terdapat saran yang dapat dilakukan instansi dengan membagi atau mengatur jam kerja untuk anggota polisi wanita dengan lebih jelas.

Bagi peneliti selanjutnya juga bisa mencari variabel lain yang dapat mempengaruhi *work life balance* seperti dukungan keluarga atau sesuatu hal yang berasal dari dalam diri seperti *psychological well being* karena semua itu merupakan faktor yang dapat mempengaruhi *work life balance*.

Acknowledge

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

Daftar Pustaka

- [1] Muamar, A. (2019). Wanita karir dalam perspektif psikologis dan sosiologis keluarga serta hukum islam. *Equalita: Jurnal Studi Gender dan Anak*, 1(1), 21-37.
- [2] Apollo & Cahyadi, A. (2012). Konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja ditinjau dari dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri. *Widya Warta*, 2(1), 254 – 271.
- [3] 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.
- [4] 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.
- [5] Lubis, F. (2022). Kontribusi perceived organizational support terhadap komitmen organisasi pada anggota Kepolisian Republik Indonesia. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(2), 2037-2044.
- [6] Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of applied psychology*, 87(4), 698.
- [7] Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500.
- [8] Gunawan, G. (2019). Reliabilitas dan validitas konstruk work life balance di Indonesia. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi: JPPP*, 8(2), 88-94.
- [9] Permata, E. K. S. H. A. L. A. N. T. Y., Priyatama, A. N., & Satwika, P. A. (2020). Etos Kerja Pada Anggota Kepolisian Ditinjau Dari Persepsi Dukungan Organisasi Dan Dukungan Sosial Keluarga. *Insan Jurnal Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 5(1), 61.
- [10] Zellawati, A., & Fasha, D. J. (2021). Work-Life Balance Pada Anggota Polisi Wanita Polres Salatiga Ditinjau Dari Dukungan Sosial Keluarga. *Image*, 1(2).
- [11] Sulastri, S. (2019). Konflik Peran Ganda terhadap Tingkat Stres Kerja Polisi Wanita Di Polres Lampung Utara. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Sai Betik*, 15(1), 19-25.
- [12] Babic, A., Stinglhamber, F., & Hansez, I. (2015). Organizational justice and perceived organizational support: Impact on negative work-home interference and well-being

- outcomes. *Psychologica Belgica*, 55(3), 134. <https://doi.org/10.5334%2Fpb.bk>
- [13] H. F. Isnaini and A. Mubarak, “Studi Kontribusi Workplace Telepressure terhadap Burnout pada Dokter Residen,” *Jurnal Riset Psikologi*, pp. 23–30, Jul. 2023, doi: 10.29313/jrp.v3i1.1905.
- [14] 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.
- [15] N. H. Fadila and D. Rosiana, “Pengaruh Konsep Diri terhadap Kematangan Karir Siswa Kelas 12 SMK di Kota Serang,” *DELUSION: Exploring Psychology*, vol. 1, no. 1, 2023, doi: 10.29313/delusion.vxix.xxx.