***WORK-FAMILY ENRICHMENT* DAN *WORK ENGAGEMENT*PADA KARYAWAN WISMA BAHASA YOGYAKARTA YANG SUDAH MENIKAH**

**NASKAH PUBLIKASI**



*Oleh:*

*Diaz Fahmi Zakiy Susilo*

*15081070*

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA**

**YOGYAKARTA**

**2019**

***WORK-FAMILY ENRICHMENT* DAN *WORK ENGAGEMENT*KARYAWAN YANG SUDAH MENIKAH**

***WORK-FAMILY ENRICHMENT AND WORK ENGAGEMENT AMONG MARRIED EMPLOYEE***

**Sowanya Ardi Prahara, S.Psi., M.A. 1,Diaz Fahmi Zakiy Susilo2**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

1 sowanya\_hara@yahoo.com2diazfahmi12@gmail.com

# Abstrak

 Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work-family enrichment* dengan *work engagement* pada karyawan yang sudah menikah. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara *work-family enrichment* dengan *work engagement* pada karyawan Wisma Bahasa Yogyakarta yang sudah menikah. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 39 orang yang memiliki karakteristik karyawan yang sudah menikah. Cara pengambilan subjek dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Pengambilan data penelitian ini menggunakan Skala *Work-family Enrichment* dan Skala *Work Engagement*. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,652 dengan p = 0,000 (p < 0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work-family enrichment* dengan *work engagement*. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi (R2) sebesar 0,425 variabel *work-family enrichment* menunjukkan kontribusi 42,5% terhadap *work engagement* dan sisanya 57,5% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu faktor *personal resources* dan *job resources* lainnya.

**Kata kunci**: *work engagement, work-family enrichment.*

# *Abstract*

*This research aims to determine the relationship between work-family enrichment and work engagement on married employees. The hypothesis proposed is that there is a positive relationship between work-family enrichment and work engagement on employees of Wisma Wisma Yogyakarta who are married. The subjects in this study were 39 people who had characteristics of married employees. How to take the subject using the purposive sampling method. Retrieval of this research data using Work-family Enrichment Scale and Work Engagement Scale. The data analysis technique used is product moment correlation from Karl Pearson. Based on the results of data analysis obtained the correlation coefficient (R) of 0.652 with p = 0,000 (p <0.05). These results show that there is a significant positive relationship between work-family enrichment and work engagement. The acceptance of the hypothesis in this study shows that the coefficient of determination (R2) of 0.425 work-family enrichment variables contributed 42.5% to work engagement and the remaining 57.5% was influenced by other factors, namely personal resources factors and other job resources.*

**Keywords**: *work engagement, work-family enrichment*.

**PENDAHULUAN**

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada, memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya bergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya, manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap aktifitas organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi (Samsuni, 2017). Sumber daya manusia menjadi sumber daya yang penting bagi organisasi untuk tetap kompetitif. Sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam organisasi dibandingkan dengan elemen yang lain seperti modal, teknologi dan uang sebab manusia sendiri yang mengendalikan elemen-elemen tersebut (Hariandja, dalam Wulandari, Hartjahjanti, & Putra, 2013).

Karyawan berdasarkan status perkawinannya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu karyawan yang belum menikah dan sudah menikah (berkeluarga). Kejadian mengenai suami istri yang bersama-sama mencari nafkah (bekerja) untuk masa depan keluarganya sudah lazim terjadi dalam era globalisasi ini (Amelia, 2010). Menurut Apperson, Schimdt, Moore, dan Grunberg (2002), mayoritas pria dan wanita saat inimempunyai kedudukan ganda, sebagai orangtua dan juga karyawan terutama pada jenis pekerjaan *full-time*. Hal tersebut dapat memberikan dampak positif dan negatif. Lebih lanjut dijelaskan, bahwa karyawan yang memiliki banyak peran (ayah/ibu, suami/istri & karyawan) mendapatkan dampak positif seperti kesejahteraan yang menyeluruh bagi dirinya. Selanjutnya, karyawan yang memiliki banyak peran dapat mengakibatkan konflik peran dikarenakan kinerja salah satu peran mengakibatkan ketidakmampuan untuk melakukan peran lain dengan maksimal. Selain itu, Donofrio (dalam Roboth, 2015) menyatakan bahwa konflik yang timbul dalam keluarga biasanya akan berpengaruh pada pekerjaan seseorang. Seorang pekerja yang membawa masalah dari rumah akan memengaruhi kinerja seseorang dan mengakibatkan kinerja kurang maksimal.

Suharianto dan Effendy (2015) mengatakan kinerja dapat dicapai secara optimal bagi karyawan apabila individu mempunyai *work engagement*. Ketika individu merasa terlibat dengan pekerjaan, individu tersebut merasakan menyatu dengan tugas pekerjaannya dan tidak mudah terpengaruh dengan kondisi di sekelilingnya, dan hal ini tidak bisa didapatkan di tempat atau kegiatan lain. Sebaliknya, jika individu merasa tidak memiliki *work engagement* individu tersebut merasa sangat tidak antusias dalam pekerjaan, tidak berkomitmen hingga tidak termotivasi dalam pekerjaannya dan seringkali karyawan menjadikan pekerjaannya sebagai tuntutan hidup sehingga karyawan tidak merasakan keterikatan dengan pekerjaan karyawan yang dapat berdampak bagi produktivitas.

*Work engagement* diartikan sebagai suatu pikiran yang positif meliputi keadaan pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan dan pemenuhan diri pada karyawan yang sudah menikah dan memiliki karakteristik semangat, dedikasi, dan absorbsi (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker, 2002). Schaufeli, dkk., (2002) menyatakan bahwa *work engagement*memiliki 3 aspek yaitu, *vigor* merupakan curahan energi untuk melakukan pekerjaan yang terbaik dan adanya rasa senang atau kegembiraan terhadap setiap pekerjaannya, kerelaan untuk memberikan usaha yang maksimal terhadap kinerjanya dan ketahanan mental ketika menemui kesulitan dalam bekerja. *Dedication* merupakan suatu kondisi di mana karyawan merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan. *Absorption* merupakan suatu kondisi di mana karyawan merasa waktu berjalan sangat cepat karena terlarut dalam pekerjaannya.

Menurut Robertson (dalam Aidina & Prihatsanti, 2017), karyawan yang *engaged* akan membantu perusahaan untuk mengembalikan kestabilan perusahaan atau organisasi pada saat perusahaan dalam kondisi kesulitan. Selain itu, karyawan yang terikat akan bekerja secara aktif dalam sebuah organisasi dan mencoba berfikir untuk melakukan hal yang lebih baik. Hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki keterikatan kerja memiliki pemahaman yang baik tentang kemampuan yang karyawan miliki dalam melakukan pekerjaan. Chalofsky dan Krisna (dalam Aidina & Prihatsanti, 2017) menambahkan bahwa karyawan yang tidak *engaged* akan merasa tidak cocok antara kemampuan yang karyawan miliki dengan tugas-tugas yang didapatkan dalam bekerja selain itu karyawan juga tidak bersemangat dan menunjukkan rasa tidak bahagia terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Pada kasus di lapangan,(dikutip dari portalhr.com) hasil survei*Global Workforce Study* (GWS) di Indonesia yang dilakukan oleh *Towers Waston* (TW) tahun 2012 menunjukkan hampir dua pertiga karyawan di Indonesia tidak memiliki hubungan yang kuat pada perusahaan. Lebih mengkhawatirkan lagi adalah sekitar 38% dari karyawan yang tidak memiliki keterikatan cenderung akan meninggalkan pekerjaannya dalam 2 tahun. Hal ini dibandingkan dengan hanya 21% karyawan yang memiliki keterikatan, yang ingin meninggalkan perusahaannya saat ini dalam periode yang sama. Data ini lebih lanjut menguatkan kedekatan hubungan keterikatan karyawan dan retensi, di mana karyawan yang memiliki keterikatan cenderung untuk bertahan.

Hasil *survey Marketing Research Intelligence* (MRI) (dalam Julita & Andriani, 2016) pada tahun 2012 tentang keterikatan kerja menunjukkan dua pertiga atau 66% karyawan di Indonesia (70,13 juta jiwa) tidak memiliki *engagement* terhadap pekerjaannya. Menurut Putri, Baga, dan Sunarti (dalam Julita & Andriani, 2016) Hal ini dipicu oleh pengabaian dari pihak manajemen perusahaan terhadap pemenuhan kebutuhan kesejahteraan karyawan secara psikologis. Halim (dalam Ayu, Maarif, & Sukmawati, 2015) memaparkan kondisi keterikatan para pekerja di Indonesia yaitu hanya 36% karyawan di Indonesia yang memiliki tingkat *engaged* yang tinggi. Selanjutnya, 17 % merasa tidak *engaged* di mana hal ini menimbulkan risiko potensial bagi perusahaan untuk produktivitas dan kinerja karyawannya. Selain itu, 23% lainnya merasa tidak mendapatkan dukungan saat bekerja atau digolongkan karyawan yang hampir tidak *engaged*.

Pada era globalisasi saat ini, *work engagement* menjadi perhatian yang serius oleh eksekutif di bidang SDM agar perusahaan dapat bersaing. Agar organisasi dapat bersaing, perusahaan tidak hanya harus merekrut karyawan-karyawan terbaik, tetapi juga harus dapat mendorong para karyawan untuk memberikan *performance* terbaiknya. Oleh karena itu, organisasi modern mengharapkan para karyawannya untuk dapat bersikap proaktif dan inisiatif, dan mengambil tanggung jawab sebagai bagian dari perkembangan profesional mereka dan komitmen terhadap standar kinerja yang tinggi (Bakker & Leiter, 2010). Lebih lanjut, berlandaskan kebutuhan tersebut perusahaan membutuhkan karyawan-karyawan yang energik dan berdedikasi, yaitu karyawan yang memiliki keterikatan atau *work engagement* yang tinggi di dalam menjalani pekerjaannya. Menurut Bates (dalam Yudiani, 2017) beberapa tahun belakangan ini, minat untuk mengkaji *work engagement* tampak semakin besar hal itu menunjukkan bahwa permasalahan *work engagement* sangat penting untuk diteliti, beberapa peneliti menegaskan bahwa *work engagement* dapat memprakirakan produktivitas karyawan, keberhasilan organisasi, dan kinerja finansial.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work engagement.*Bakker (2011) menyatakan bahwa *work engagement* dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu: (a) *job resources*, pada faktor ini sumber daya pekerjaan mengacu pada aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang dapat mengurangi tuntutan pekerjaan, biaya fisiologis dan psikologis yang terkait; fungsional dalam mencapai tujuan kerja; atau merangsang pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan pribadi. (b) *Personal resources*, sumber daya pribadi adalah evaluasi diri positif yang terkait dengan ketahanan dan merujuk pada perasaan individu tentang kemampuan karyawan untuk berhasil mengendalikan dan berdampak pada lingkungan karyawan.

Salah satu faktor *job resources* yang dapat mempengaruhi *work engagement*pada karyawan adalah aspek sosial dari pekerjaan yang dapat merangsang pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan pribadi. Lebih lanjut, karyawan yang memiliki pengalaman dalam pekerjaan dapat terangsang untuk mengembangkan kemampuannya di lingkungan sosialnya seperti keluarga. Interaksi antara pekerjaan dan keluarga, dimana pengalaman dan partisipasi di dalam sebuah peran membantu meningkatkan kinerja di peran yang lainnya merupakan pengertian dari *work-family enrichment*(Greenhaus & Powell, 2006).

*Work-family enrichment* adalah manfaat positif yang sangat memungkinkan diterima seseorang yang berkeluarga dari pekerjaannya melalui sumber daya pengembangan, pengaruh positif, dan modal psikososial yang diperoleh dari keterlibatan dalam pekerjaan (Carlson, Kacmar, Wayne & Grzywacz, 2006). Lebih lanjut dijelaskan,*work-family enrichment* memiliki 3 dimensi yaitu afek terjadi ketika keterlibatan dalam bekerja menghasilkan keadaan emosi positif dan sikap yang membantu individu menjadi anggota keluarga yang lebih baik. Pengembangan terjadi ketika keterlibatan dalam kerja menyebabkan perolehan atau penyempurnaan dari keterampilan, pengetahuan atau perilaku yang membantu seseorang individu menjadi anggota keluarga yang lebih baik. Modal psikososial terjadi keterlibatan dalam kerja menghasilkan tingkat sumber daya seperti rasa aman, prestasi atau pemenuhan diri, menyediakan individu untuk meraih kesuksesan.

*Work-family enrichment* berkaitan dengan keterikatan seseorang dengan pekerjaannya, karyawan yang memiliki *work-family enrichment* yang tinggi akan memiliki keterikatan dengan pekerjaan yang tinggi. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan olehMarais, Klerk, Nel dan Beer (2014). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ketika pekerja perempuan mengalami peningkatan *work-family enrichment*, maka pekerja lebih terikat dalam pekerjaan yang dilakukan. Lebih khusus, hal itu dapat berarti bahwa ketika seorang pekerja perempuan memperoleh sumber daya seperti dukungan kerja, kemungkinan perkembangan yang terkait dengan pekerjaan dan otonomi kerja dari kehidupan kerjanya serta mampu mentransfer sumber daya yang sudah diperoleh ini kekehidupan keluarganya, akan membuat pekerja merasa *engaged* dengan pekerjaannya. Alasannya karena sumber daya yang diperoleh pekerja perempuan dari pekerjaan yang dilakukan mampu meningkatkan dan memperbaiki kualitas kehidupan keluarga pekerja. Pekerja perempuan karenanya lebih terikat dalam pekerjaan, karena melihat bahwa pekerjaan yang dilakukan dapat dijadikan sebagai sumber yang memungkinkan pekerja untuk menjadi anggota keluarga yang lebih baik (Marais, Klerk, Nel & Beer, 2014).

Karyawan yang memiliki *work-family enrichment* negatif akan memiliki konflik antara pekerjaan dan keluarga, berbagai proses ketegangan dan tuntutan baik tuntutan dari ranah pekerjaan ataupun keluarga dapat mengarahkan karyawan pada kurangnya keterikatan kerja selama bekerja (Kesumaningsari & Simarmata, 2014). Schaufeli, Bakker, dan Rhenen (2009) mengemukakan bahwa selama berkonflik individu akan diliputi proses ketegangan (*strain process*) di dalam dirinya yang sangat menguras energi mental yang kemudian menyebabkan keterikatan pekerja baik secara fisik maupun emosional terhadap pekerjaannya menjadi berkurang.Penelitian sebelumnya tentang *work-family enrichment* dan *work engagement* sangat terbatas pada subjek perempuan sehingga penelitian ini berusaha mengembangkan penelitian sebelumnya dengan tidak menggolongkan karyawan berdasarkan jenis kelamin melainkan menggolongkan karyawan berdasarkan status pernikahannya yaitu karyawan yang sudah menikah.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti ingin mengajukan rumusan masalah dalam penelitian ini apakah ada hubungan antara *work-family enrichment* dengan *work engagement* pada karyawan Wisma Bahasa Yogyakarta yang sudah menikah?

**METODE**

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Wisma Bahasa Yogyakarta yang sudah menikah. Pengambilan subjek dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 39 subjek.Metode penyusunan skala dalam penelitian ini mengacu pada model *likert*.Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Work-family Enrichment*dan Skala *Work Engagement*, dengan aitem-aitem skala yang hanya dibagi dalam satu kelompok saja, yaitu kelompok *favourable*.Bentuk skala yang digunakan adalah model skala likert dengan 4 alternatif jawabanyaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala *Work-family Enrichment*terdiri dari 15 aitem dengan koefisien aitem-total (Rix) daya beda aitem bergerak dari rentang 0,384 – 0,743, sedangkan Skala *Work Engagement* terdiri dari 15 aitem dengan koefisien aitem-total (Rix) daya beda aitem bergerak dari rentang 0,304 – 0,635.Berdasarkan hasil perhitungan dari Skala *Work-family Enrichment*diperoleh koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0,897 dan Skala *Work Engagement* diperoleh koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0,844. Metode analisis data menggunakan teknik korelasi *product moment*.Keseluruhan data dianalisis menggunakan program analisis data.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sebelum melakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji normalitas dan linearitas. Uji normalitas menggunakan teknik analisis model Shapiro-Wilk. Dari hasil uji normalitas variabel *work engagement* diperoleh Shapiro-Wilk = 0,955 dengan p = 0.124 (>0,050) dan variabel *work-family enrichment* diperoleh Shapiro-Wilk = 0,974 dengan p = 0.489 (>0,050). Data tersebut menunjukkan bahwa skor variabel *work engagement* dan skor variabel *work-family enrichment* berdistribusi normal. Selanjutnya pada uji linearitas diperoleh F = 29,757 dan p = 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *work-family enrichment* dengan *work engagement* merupakan hubungan yang linier.

Dari hasil uji korelasi dengan teknik analisis *product moment* (*pearson correlation*) diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,652 dengan p = 0,000 (p < 0,05) yang berarti ada hubungan positif antara *work-family enrichment* dengan *work engagement* pada karyawan yang sudah menikah dan bekerja di Wisma Bahasa Yogyakarta. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Besarnya nilai R = 0,652 yang artinya antara variabel *work-family enrichment* dengan *work engagement* memang terdapat korelasi, korelasi pada kedua variabel tersebut kuat karena koefisien korelasi berkisar antara 0,600 sampai 0,799 (Sugiyono, 2015). Selain itu, hasil analisis data tersebut juga menunjukkan nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0,425 yang menunjukkan bahwa variabel *work-family enrichment* menunjukkan kontribusi (42,5%) terhadap *work engagement* dan sisanya (57,5%) dipengaruhi oleh faktor lain yaitu *job resources, personal resources,* dan modal psikologis.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumya yang dilakukan Kuntari (2015) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *work-family enrichment* dengan *work engagement*. Semakin tinggi *work-family enrichment* maka semakin tinggi *work engagement*. Sebaliknya, semakin rendah *work-family enrichment* maka semakin rendah *work engagement*. Adanya hubungan antara *work-family enrichmnent* dengan *work engagement* berarti setiap aspek *work family enrichment* memberikan sumbangan terhadap *work engagement* pada karyawan Wisma Bahasa Yogyakarta yang sudah menikah.

Sedangkan hasil kategorisasi *work engagement* yaitu kategorisasi tinggi sebesar 38,46% (15 subjek), kategori sedang sebesar 61,54% (24 subjek), dan kategori rendah 0% (0 subjek). Pada kategorisasi variabel *work-family enrichment* yaitu kategorisasi positif sebesar 82% (32 subjek), dan kategori negatif (3%) (1 subjek). Hasil kategorisasi tersebut menunjukkan bahwa sebagian karyawan Wisma Bahasa Yogyakarta yang sudah menikah memiliki *work engagement* yang cenderung tinggi dan *work-family enrichment* yang cenderung positif.

Ketika pekerja mengalami peningkatan *work-family enrichement*, maka pekerja lebih terikat dalam pekerjaan yang dilakukan. Lebih khusus, hal itu dapat berarti bahwa ketika seorang pekerja memperoleh sumber daya seperti dukungan kerja, kemungkinan perkembangan yang terkait dengan pekerjaan dan otonomi kerja dari kehidupan kerjanya serta mampu mentransfer sumber daya yang sudah diperoleh ini ke kehidupan keluarganya, akan membuat pekerja merasa *engaged* dengan pekerjaannya. Alasannya karena sumber daya yang diperoleh pekerja dari pekerjaan yang dilakukan mampu meningkatkan dan memperbaiki kualitas kehidupan keluarga pekerja. Pekerja karenanya lebih terikat dalam pekerjaan, karena melihat bahwa pekerjaan yang dilakukan dapat dijadikan sebagai sumber yang memungkinkan pekerja untuk menjadi anggota keluarga yang lebih baik (Marais, Klerk, Nel & Beer, 2014). Menurut Carlson, dkk., (2006) *work-family enrichment* memiliki 3 dimensi yaitu afek, pengembangan, dan modal psikososial.

Karyawan yang memiliki afek positif akan memperoleh kesenangan, suasana hati yang gembira ketika masuk dalam lingkungan organisasi. Perasaan positif itulah yang kemudian dibawa ketika pulang dan menjadikan individu menjadi anggota keluarga yang lebih baik meskipun individu seharian bekerja (Carlson, dkk.,2006). Ketika karyawan merasakan pengaruh positif seperti terjadi peningkatan kualitas hidup dalam menjalankan peran dalam pekerjaan atau keluarga, dapat menyebabkan semangat yang lebih tinggi dalam pekerjaan seseorang (Klerk, Nel, & Koekemoer., 2015). Jika dilihat dari dimensi pengembangan, karyawan yang memiliki pengembangan positif memperoleh kemampuan yang lebih ketika bergabung menjadi anggota pada organisasi. Kemampuan ini berguna untuk meningkatkan peran individu yang lainnya (Carlson, dkk.,2006). Adanya pengetahuan, keterampilan, dan sumber daya yang dimiliki dalam pekerjaan bisa meningkatkan perasaan positif baik pada peran di pekerjaan maupun peran di keluarga secara bersamaan (Greenhaus & Powell, 2006). Karyawan yang mengaplikasikan pengetahuan dan memanfaatkan keterampilan serta sumber daya yang diperoleh dari pekerjaan ke kehidupan keluarga cenderung memiliki identitas yang kuat pada pekerjaannya, dan menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang berarti, inspirasional, dan menantang (Bakker & Demerouti dalam Kuntari, 2015).

Pada dimensi modal psikososial, karyawan yang memiliki modal psikososial yang positif akan merasakan bahwa pekerjaan yang dilakukan dapat membuat karyawan merasa aman, berprestasi, dan memiliki peluang untuk sukses dalam pekerjaannya. Lebih lanjut, hal tersebut didapatkan oleh karyawan melalui interaksi di dalam lingkungan organisasi sehingga mampu meningkatkan kepercayaan diri yang dapat membantu karyawan menjadi anggota keluarga yang lebih baik (Carlson, dkk., 2006). Kuntari (2015) menyatakan bahwa keterlibatan secara fisik, emosional dan kognitif pada pekerjaan, berpeluang untuk meningkatkan keberhasilan dalam menjalankan pekerjaan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa keberhasilan dalam pekerjaan akan memunculkan kondisi afektif atau kondisi emosi yang positif pada karyawan sebagai hasil penilaian terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan lebih bersemangat (*vigor*) saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, menjadi lebih berdedikasi pada tugas (*dedication*), dan senang atau bahagia dengan profesinya meski harus bekerja keras (*absorption*).

**KESIMPULAN**

 Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *work-family enrichment* dengan *work engagement* pada karyawan Wisma Bahasa Yogyakarta yang sudah menikah. Berdasarkan hasil penelitian ini memperoleh koefisien determinasi (R2) sebesar 0,425. koefisien determinasi (R2) menunjukkan bahwa variabel *work-family enrichment* memiliki kontribusi 42,5% terhadap *work engagement* yang berarti dapat disarankan bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti 57,5% faktor lainnya yaitu seperti faktor *job resources, personal resources,* dan modal psikologis. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan dan mempertahankan *work engagement* pada karyawan yang sudah menikah. Hal tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan persepsi postitif pada karyawan terkait *work-family enrichment*.Perusahaan dapat melakukan hal tersebut dengan mengeluarkan aspek–aspek yang ada pada *work-family enrichment* yaitu afek, pengembangan, dan modal psikososial. Selain itu, dalam pelaksanaan penelitian di lapangan terkait penyebaran skala penelitian kepada subjek diharapkan peneliti selanjutnya dapat mendampingi atau memberikan secara langsung. Hal tersebut dilakukan agar data yang didapatkan dapat lebih meyakinkan lagi.

**DAFTAR PUSTAKA**

Amelia, A. (2010). Pengaruh work-to-family conflict dan family-to-work conflict terhadap kepuasan dalam bekerja, keinginan pindah tempat kerja, dan kinerja karyawan.*Jurnal Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 4).

Ayu, D. R., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh job demands, job resources dan personal resources terhadap work engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, *1*(1), 12–22. <https://doi.org/10.17358/jabm.1.1.12>

Aidina, N. R., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan antara kepercayaan terhadap pemimpin dengan keterikatan kerja pada karyawan pt telkom witel semarang. *Jurnal Empati*, *6*(4), 137–142.

Apperson, M., Schimdt, H., Moore, S., & Grunberg, L. (2002). Women managers and the experience of work-family conflict. *American Journal of Undergraduate Research*, *1*(3), 9-16.

Bakker, A. B. (2011) An evidence-based model of work engagement. *Psychological Science.* 20(4),265-269. DOI:10.1177/0963721411414534

Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.

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>

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies : a theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*, *31*(1), 72–92. https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, *33*(4), 692–725.

Kesumaningsari, N, P, A., Simarmata, N (2014) Konflik kerja-keluarga dan work engagement karyawati bali padabank di bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 1(3),493-506.

Klerk, D. M., 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. http://dx .doi .org/10 .1080/14330237 .2015 .1124606

Kuntari, C. M. I. S. R. (2015). Hubungan work-family enrichment dengan work engagement pada perawat wanita. *Jurnal Psikologi Ulayat*, *2*(1), 407-417. https://doi.org/10.24854/jpu12015-35

Marais, E., De Klerk, M., Nel, J.A., & De Beer, L. (2014). The Antecedents and outcomes of workfamily enrichment amongs female workers. *SA Journal of Industrial Psychology*, *40*(1), 1-14. http://dx.doi.org/10.4102/sajib.v40i1.1186

Roboth, J. (2015). Analisis work family conflict, stres kerja dan kinerja wanita berperan ganda pada yayasan compassion east Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, *3*(1), 33–46.

Samsuni. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah*, 17(31).

Schaufeli, W. B., Salanova, M., Bakker, A. B., & Alez-rom, V. G. (2002). The measurement of engagement and burnout : a two sample confirmatory factor. *Journal of Happines* Studies, *3*, 71–92.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 893–917. doi:10.1002/job.595

Suharianto., Effendy, Nurlaila (2015). Pengaruh psychological capital terhadap work engagement pada dosen di universitas katolik widya mandala surabaya. *Jurnal Experientia*, *3*(2), 23-24.

Wakhyuni, D,S (2016) Hubungan antara work engagement dan organizational efficacy. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, *8*(3), 156-162.

Yudiani, E (2017) Work engagement karyawan pt bukit asam persero ditinjau dari spritualitas. *Jurnal Psikologi Islami*, *3*(1), 21-32