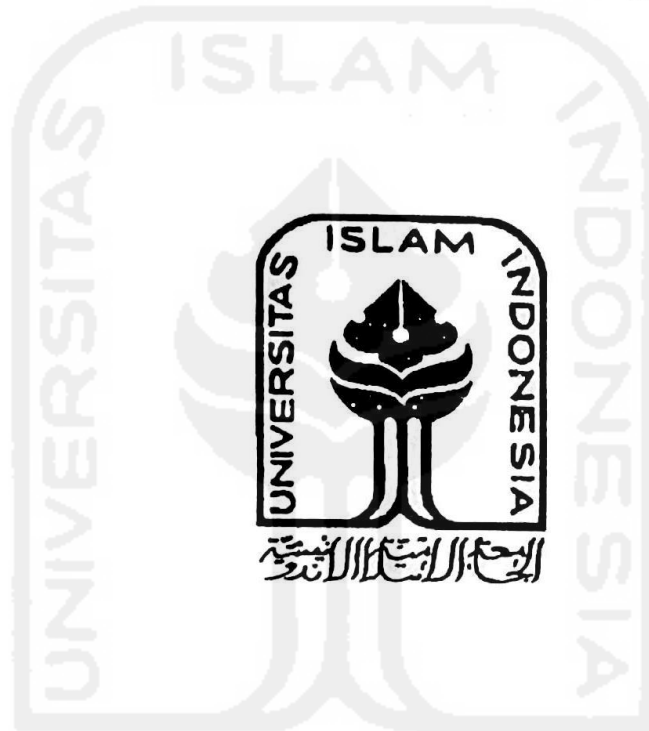


**NASKAH PUBLIKASI**

**PERAN DUKUNGAN KELUARGA TERHADAP *WORK*  
*ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN BUMN PT X**



Oleh :

Dian Ratna Sari

Irwan Nuryana Kurniawan

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA**

**2016**

**NASKAH PUBLIKASI**

**PERAN DUKUNGAN KELUARGA TERHADAP *WORK ENGAGEMENT*  
PADA KARYAWAN BUMN PT X**



Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Irwan'.

(Irwan Nuryana Kumiawan, S.Psi., M.Si)

# **THE RELATIONSHIP BETWEEN FAMILY SUPPORT AND WORK ENGAGEMENT AMONG EMPLOYEES OF BUMN**

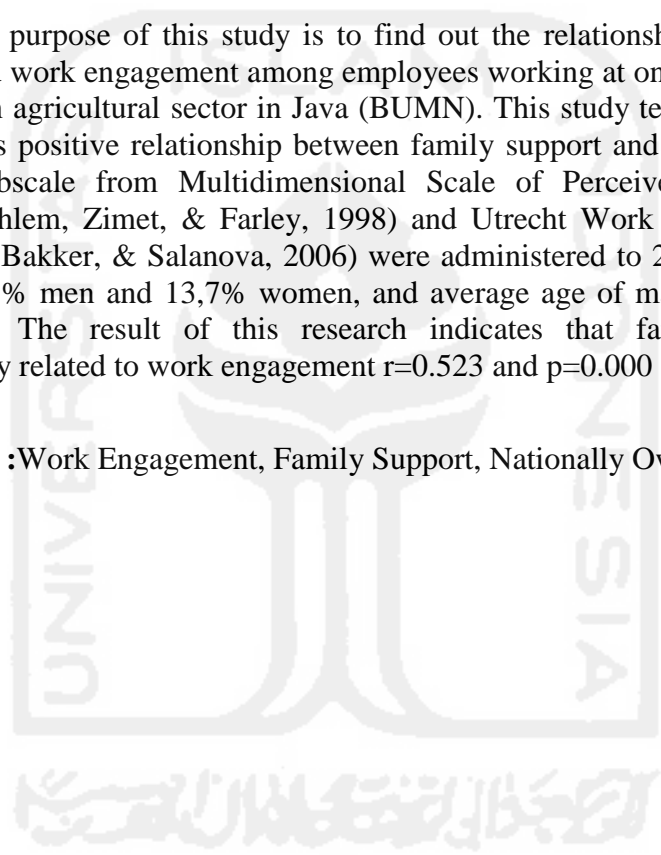
Dian Ratna Sari

Irwan Nuryana Kurniawan

## **ABSTRACT**

The purpose of this study is to find out the relationship between family support and work engagement among employees working at one nationally owned company in agricultural sector in Java (BUMN). This study tested the hypothesis that there is positive relationship between family support and work engagement. Family Subscale from Multidimensional Scale of Perceived Social Support (Zimet, Dahlem, Zimet, & Farley, 1998) and Utrecht Work Engagement Scale (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006) were administered to 204 employee, ages 23-55, 86,3% men and 13,7% women, and average age of marriage of 15 years (SD=8,58). The result of this research indicates that family support was significantly related to work engagement  $r=0.523$  and  $p=0.000$  ( $p<0.05$ )

**Key words :** Work Engagement, Family Support, Nationally Owned Company



## PENGANTAR

*Work engagement* karyawan penting diperhatikan oleh setiap perusahaan. Shimazu dan Schaufeli (2009) menemukan *work engagement* berhubungan positif dengan kepuasan hidup dan kinerja karyawan. Bakker dan Demerouti (2008) kemudian menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* akan menjadi karyawan yang lebih kreatif, lebih produktif, dan lebih memiliki kemauan untuk bekerja. Selain itu, Hakanen, Perhoniemi, dan Tanner (2008) menyatakan bahwa *work engagement* dapat mempengaruhi *personal initiative* karyawan. Hal tersebut memiliki dampak positif yaitu menjadikan karyawan memiliki inovasi dalam bekerja. Berkaitan dengan pernyataan sebelumnya, penelitian dari Bakker (2011) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* akan lebih terbuka terhadap informasi yang baru, lebih produktif, dan lebih memiliki semangat untuk bekerja. Bakker (2011) juga menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* akan secara proaktif mengubah lingkungan kerjanya menjadi tempat yang menyenangkan untuk ditinggali oleh karyawan.

*Work engagement* juga diketahui memiliki dampak positif bagi perusahaan. Watson (2013) menghitung nilai margin dari karyawan yang memiliki rasa *engaged* dan dampaknya terhadap produktivitas. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan rasa *engaged* yang tinggi mengalami kehilangan produktivitas kerja rata-rata sebesar 7.6 hari kerja per tahun. Sementara itu, perusahaan dengan karyawan yang tidak memiliki rasa *engaged* mengalami kehilangan produktivitas kerja rata-rata sebesar 14.1 hari kerja per tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan dengan karyawan yang tidak

*engaged* akan mengalami hampir dua kali lipat kehilangan produktivitas kerja dibandingkan dengan perusahaan dengan karyawan yang memiliki rasa *engaged*. Selain itu, terdapat dampak positif lain yang diterima oleh perusahaan yang memiliki karyawan dengan *work engagement*. Penelitian dari Halbesleben (2010) mengungkapkan bahwa *work engagement* memiliki korelasi negatif dengan *burnout*.

Watson (2013) memaparkan hasil survei yang melibatkan lebih dari 9.000 responden dari sejumlah negara Asia Pasifik, termasuk Indonesia. Hasil survei menunjukkan bahwa hanya terdapat 39% karyawan yang memiliki rasa *engaged* yang tinggi terhadap perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa dari presentase maksimal sebesar 100%, *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan masih tergolong rendah. Namun, Watson (2013) lebih lanjut memaparkan bahwa negara dengan pertumbuhan ekonomi yang cepat seperti Indonesia memiliki karyawan dengan rasa *engaged* yang lebih tinggi dibandingkan dengan negara dengan keadaan ekonomi yang sudah berkembang di wilayah Asia Pasifik.

Salah satu perusahaan yang memiliki karyawan dengan rasa *engaged* terhadap pekerjaannya adalah BUMN PT X. Hal tersebut memberi dampak pada produktivitas kerja karyawan yang dapat diukur pada nilai SHS (*Superieure Hoofd Suiker*) yang dicapai oleh perusahaan. Hasil analisa nilai SHS BUMN PT X menunjukkan bahwa perusahaan tersebut menempati peringkat pertama setelah masa produksi tahun di antara perusahaan lainnya di wilayah kerja Jawa Tengah.

Beberapa penelitian memberikan hasil bahwa *work engagement* dapat dijelaskan melalui berbagai faktor, salah satunya adalah dukungan keluarga. Karatepe (2015), dalam penelitiannya, menyatakan bahwa karyawan *frontline* yang mendapatkan dukungan dari keluarga memiliki rasa *engaged* yang tinggi dengan pekerjaannya. Karatepe (2015) selanjutnya menjelaskan bahwa dukungan keluarga yang mempengaruhi *work engagement* dijelaskan melalui proses motivasi dalam Model *Job Demands-Resources (JD-R)*. Dukungan keluarga memegang peran sebagai salah satu sumber untuk menstimulasi *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan. Keluarga menunjukkan dukungan berupa dukungan emosi untuk menanggapi masalah pekerjaan yang dihadapi oleh karyawan. Hakanen dan Roodt (2010) lebih lanjut menerangkan peran dukungan keluarga terhadap *work engagement* yang dijelaskan melalui JD-R Model. Dukungan dari luar lingkungan kerja seperti dari keluarga memiliki hubungan negatif dengan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Selain itu, penelitian dari Bakker, Demerouti, dan Schaufeli (Hakanen dan Roodt, 2010) mengungkapkan bahwa pada karyawan laki-laki dan perempuan, diketahui bahwa *home resources* memiliki hubungan yang positif dengan *engagement* yang dimiliki oleh karyawan.

Siu, Lu, Brough, Lu, Bakker, Kalliath, ... Shi (2010) menjelaskan bahwa dukungan keluarga juga memiliki peran sebagai penyedia rasa cinta dan harapan untuk mendukung karyawan agar bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penelitian lain dari Yong Li, Zhi Yu, dan Ying (2012) juga menunjukkan bahwa bahwa karyawan yang merasakan dukungan keluarga

memiliki efek positif yang signifikan dengan *work engagement*. Bianchi, Casper, dan King (2005) menyatakan bahwa kehidupan keluarga saat ini mempengaruhi kehidupan kerja seseorang. Ketika anggota keluarga mengalami kesulitan di kehidupan berkeluarga, karyawan akan mengalami penurunan dalam keterlibatan dengan perusahaan. Hal tersebut akan berdampak pada menurunnya kuantitas dan kualitas dari hasil pekerjaan karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti ingin mengetahui peran dukungan pasangan terhadap *work engagement* pada karyawan. Karyawan yang ingin diteliti merupakan karyawan dari salah satu perusahaan BUMN di Indonesia. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara dukungan keluarga dengan *work engagement* pada karyawan BUMN PT X. Pertanyaan tersebut akan dijawab melalui penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Desain Penelitian**

Sebagaimana tujuan dan hipotesis penelitian yang diajukan, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan desain penelitian korelasional dengan melibatkan variabel penelitian sebagai berikut

1. Variabel dependen: *Work engagement*
2. Variabel independen: Dukungan keluarga
3. Variabel kontrol: *Social desirability*

## **B. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

1. *Work Engagement* adalah skor responden pada Skala *Work Engagement* (UWES; Schaufeli dkk, 2006). Skala *Work Engagement* mengungkap penilaian subjektif responden atas keterlibatan dengan pekerjaannya. Semakin tinggi skor, semakin tinggi *work engagement* yang dimilikinya. Sebaliknya, semakin rendah skor, semakin rendah *work engagement* yang dimilikinya.
2. Dukungan Keluarga adalah skor responden pada Skala Dukungan Keluarga (Zimet dkk, 1988). Skala Dukungan Keluarga mengungkap penilaian subjektif responden atas dukungan yang diterima dari keluarga selama kehidupannya. Semakin tinggi skor, semakin tinggi dukungan keluarga yang diterima. Sebaliknya, semakin rendah skor, dukungan dari keluarganya semakin rendah.
3. *Social Desirability* adalah skor responden pada Skala *Social Desirability* (Reynolds & Gerbasi, 1982). Kecenderungan *social desirability* yang dimiliki subjek diungkap dengan Skala *Social Desirability* yang diadaptasi dari *Social Desirability Scale—Short Form A* (Reynolds & Gerbasi, 1982). Karyawan dikatakan memiliki kecenderungan *social desirability* rendah jika karyawan memiliki skor di bawah skor median.

## **C. Responden Penelitian**

Penelitian ini melibatkan karyawan tetap BUMN PT X di Indonesia, baik karyawan laki-laki maupun perempuan, sudah menikah, memiliki masa kerja lebih dari satu tahun, berusia 23-65 tahun, dan memiliki kecenderungan *social desirability* yang rendah.



#### **D. Metode Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode *self-report* berbentuk kuesioner. Kuesioner penelitian terdiri atas data demografik dan skala psikologis. Skala psikologis dalam penelitian ini terdiri atas :

1. Skala *Work Engagement*

Skala *Work Engagement* diadaptasi dari *Utrecht Work Engagement Scale* (Schaufeli dkk., 2006), berisi 17 aitem dengan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* 0.93, digunakan untuk mengungkap taraf *work engagement* yang dimiliki subjek penelitian.

2. Skala Dukungan Keluarga

Skala Dukungan Keluarga diadaptasi dari *Family Subscale from Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (Zimet dkk, 1988), terdiri atas 4 aitem dengan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* 0.91. Skala tersebut digunakan untuk mengungkap taraf dukungan keluarga yang dimiliki subjek penelitian.

3. Skala *Social Desirability*

Skala *Social Desirability* diadaptasi dari *Social Desirability Scale—Short Form A* (Reynolds & Gerbasi, 1982), berisi 11 aitem dengan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* 0.594, digunakan untuk mengungkap taraf *social desirability* yang dimiliki subjek penelitian. *Social Desirability Scale—Short Form A* (Reynolds & Gerbasi, 1982) dibuat berdasarkan dua aspek, yaitu menolak perilaku yang secara sosial tidak dikehendaki dan menyetujui perilaku yang secara sosial tidak realistis.

## E. Metode Analisis Data

Untuk mengolah data yang diperoleh melalui kuesioner, maka peneliti melakukan analisis data dengan menggunakan analisis statistik korelasi untuk keperluan uji hipotesis. Analisis data statistik dilakukan dengan bantuan *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 22.00*.

### HASIL PENELITIAN

Sebelum melakukan uji hipotesis, data yang telah didapatkan harus melalui uji asumsi terlebih dahulu. Uji asumsi yang dilakukan meliputi dua pengujian, yaitu uji normalitas sebaran dan uji linieritas. Uji asumsi tersebut harus dipenuhi karena menjadi syarat untuk melakukan uji statistik parametrik.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Normalitas**

| Variabel               | p     | Keterangan   |
|------------------------|-------|--------------|
| <i>Work engagement</i> | 0.000 | Tidak Normal |
| Dukungan keluarga      | 0.000 | Tidak Normal |

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Linieritas**

| Variabel   | F                             | p      | Ket   |  |
|--|-------------------------------|--------|-------|--|
| <i>Work engagement</i><br>dan dukungan<br>keluarga | F linearity                   | 69.577 | 0.000 | Linier                                   |
|  | F deviation<br>from linearity | 0.201  | 0.343 | Tidak<br>menyimpang dari<br>garis linier |

Dari uji asumsi yang telah dilakukan sebelumnya, didapatkan hasil bahwa sebaran data variabel *work engagement* dan dukungan keluarga tidak terdistribusi secara normal. Namun, hasil analisis memenuhi uji linieritas. Oleh karena itu, uji hipotesis dilakukan menggunakan uji statistik non parametrik. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Spearman*.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Hipotesis**

| Variabel                                     | r     | p     | r <sup>2</sup> |
|--|-------|-------|----------------|
| <i>Work engagement</i> dan dukungan keluarga | 0.523 | 0.000 | 0.273          |

Hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa ada hubungan antara dukungan keluarga dengan *work engagement* pada karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari  $p=0.000$  ( $p<0.05$ ) dan  $r=0.523$ . Selain itu, merujuk pada kategorisasi *effect size* (Cohen, 1998), hasil estimasi *effect size* sebesar 27.3% menunjukkan bahwa dukungan keluarga memiliki efek yang besar terhadap *work engagement*.

Peneliti juga melakukan kategorisasi dengan menggunakan norma presentil untuk mengetahui level dukungan keluarga dan *work engagement*.

**Tabel 4**  
**Pembagian Presentil**

| Presentil | <i>Work Engagement</i> | Family Support |
|-----------|------------------------|----------------|
| 20        | 3.70                   | 3.35           |
| 40        | 4.00                   | 3.60           |
| 60        | 4.12                   | 3.95           |
| 80        | 4.41                   | 4.20           |

**Tabel 5**  
**Rumus Penormaan *Work Engagement* dan Dukungan Keluarga**

| <i>Work Engagement</i>  | Kategorisasi  | Dukungan Keluarga       |
|-------------------------|---------------|-------------------------|
| $X < 3.70$              | Sangat Rendah | $X < 3.35$              |
| $3.70 \leq X < 4.00$    | Rendah        | $3.35 \leq X < 3.60$    |
| $4.00 \leq X < 4.12$    | Sedang        | $3.60 \leq X < 3.95$    |
| $4.12 \leq X \leq 4.41$ | Tinggi        | $3.95 \leq X \leq 4.20$ |
| $X > 4.41$              | Sangat Tinggi | $X > 4.20$              |

**Tabel 6**  
**Norma Data Penelitian**

| <i>Work Engagement</i> |           | Kategorisasi  | Dukungan Keluarga |           |
|------------------------|-----------|---------------|-------------------|-----------|
| (%)                    | Frekuensi |               | (%)               | Frekuensi |
| 18.6%                  | 38        | Sangat Rendah | 19.6%             | 40        |
| 20.1%                  | 41        | Rendah        | 16.7%             | 34        |
| 13.7%                  | 28        | Sedang        | 23%               | 47        |

| <i>Work Engagement</i> |           | Kategorisasi  | Dukungan Keluarga |           |
|------------------------|-----------|---------------|-------------------|-----------|
| (%)                    | Frekuensi |               | (%)               | Frekuensi |
| 30.4%                  | 62        | Tinggi        | 23.5%             | 48        |
| 17.2%                  | 35        | Sangat Tinggi | 17.2%             | 35        |

## PEMBAHASAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana peran dukungan keluarga terhadap tingkat *work engagement* karyawan. Hipotesis dari penelitian ini adalah ada hubungan positif antara dukungan keluarga dan *work engagement* pada karyawan BUMN PT X. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan dapat dijelaskan oleh dukungan sosial dari keluarga.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melibatkan variabel kontrol. Berdasarkan pengujian tersebut diketahui bahwa hipotesis penelitian diterima. Penelitian ini membuktikan bahwa dukungan keluarga berhubungan positif dengan *work engagement* pada karyawan BUMN PT X. Ketika karyawan mendapatkan dukungan dari keluarganya, maka akan meningkat rasa semangat, antusias, dan konsentrasi dalam bekerja.

Halbesleben (2010) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *job resources* yang salah satunya merupakan dukungan sosial memiliki hubungan positif dengan *work engagement*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya bahwa dukungan sosial memiliki hubungan positif dengan *work engagement*. Penelitian ini lebih spesifik menjelaskan bahwa dukungan yang diberikan oleh keluarga berdampak terhadap *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan. Siu dkk (2010) menerangkan bahwa karyawan memiliki rasa semangat dan optimis untuk

menyelesaikan pekerjaannya karena akibat dari perilaku yang diberikan oleh keluarga, seperti membantu karyawan memenuhi apa yang dibutuhkan oleh dirinya dan menyediakan rasa cinta sebagai bentuk dukungan secara emosional.

Penelitian ini juga menemukan pola hubungan antara kedua variabel utama dengan memperhatikan jenis kelamin. Pada penelitian ini diketahui bahwa laki-laki lebih membutuhkan dukungan keluarga dalam menunjang karirnya dibandingkan dengan karyawan perempuan. Santrock (2011) menjelaskan bahwa laki-laki cenderung kurang suka untuk menceritakan kelemahannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa dukungan ekstrinsik dibutuhkan oleh laki-laki karena laki-laki cenderung untuk menyimpan permasalahannya sendiri.

Selain itu, penelitian ini mengungkap pola hubungan antara kedua variabel utama dengan memperhatikan usia karyawan. Pada penelitian ini diketahui bahwa karyawan yang berusia hingga 35 tahun memiliki *work engagement* yang lebih tinggi. Watson (2016) mengungkapkan hasil survei bahwa karyawan yang memasuki masa dewasa akhir memilih untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Sejumlah faktor menjadi latar belakang karyawan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan, seperti usia, kesehatan, keadaan keluarga, dan anggapan bahwa karyawan yang lebih muda dianggap lebih mampu untuk menangani pekerjaan. Sebesar 64% karyawan menyatakan bahwa keputusan untuk meninggalkan perusahaan merupakan keputusan personal. Selain itu, keputusan tersebut juga didukung oleh hasil diskusi dengan keluarga. Keluarga memberikan sumbangsih sebesar 22% dalam pengambilan keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat

disimpulkan bahwa dukungan dari keluarga mampu menentukan keterlibatan karyawan dengan perusahaan.

Berdasarkan pemaparan hasil analisis tersebut, diketahui bahwa dukungan keluarga berkaitan dengan tingkat *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan yang memiliki dukungan dari keluarga yang tinggi akan memiliki tingkat *work engagement* terhadap perusahaan yang tinggi pula. Dukungan tidak hanya diperhatikan dari apa yang diterima di lingkungan kerja saja, tetapi juga dari apa yang diterima di luar lingkungan kerja.

### **KESIMPULAN**

Karyawan BUMN PT X memiliki tingkat *work engagement* yang cukup tinggi. Tingginya *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan dapat dijelaskan oleh variabel dukungan keluarga yang diterima oleh karyawan. Keluarga memberikan dukungannya kepada karyawan yang diekspresikan dalam bentuk emosi, pemberian bantuan, dan informasi yang dibutuhkan agar karyawan dapat merasa terlibat dengan perusahaan.

### **SARAN**

#### **1. Bagi Instansi**

Bagi instansi sebaiknya juga memperhatikan kesejahteraan psikologi dari karyawannya, terutama bagi karyawan yang tinggal berbeda kota dengan keluarganya. Kesejahteraan psikologi karyawan penting untuk menentukan *work*

*engagement* karyawan. Perlu disadari oleh instansi bahwa dukungan di luar lingkungan kerja juga penting untuk diberikan kepada karyawan.

## 2. Bagi Keluarga dari Karyawan

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa dukungan di luar lingkungan kerja penting diberikan kepada karyawan, terutama oleh keluarga. Keluarga dapat memberikan dukungan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh karyawan, baik dukungan secara emosional maupun instrumental. Hal tersebut penting untuk dilakukan walaupun terdapat karyawan yang tinggal terpisah dengan keluarganya.

## 3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mendampingi responden dalam proses penelitian. Selain itu, karena penelitian ini melibatkan keluarga, diharapkan penelitian selanjutnya dapat berinteraksi secara lebih intensif dengan keluarga atau lingkungan rumah dinas. Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui keadaan yang betul-betul terjadi di lingkungan karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B. (2011) An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269. doi:10.1177/0963721411414534
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223. doi:10.1108/13620430810870476
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2005). The crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human Relation*, 58(5), 661-689. doi:10.1177/0018726705055967
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement : A handbook of essential theory and research*. UK : Psychology Press.
- Bianchi, S. M., Casper, L. M., & King, R. B. (2005). *Work, family, health, and well-being*. New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates.
- Bimantari, P. (2015). *Pengaruh job demands, personal resources, dan jenis kelamin terhadap work engagement* (Skripsi). Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, Indonesia.
- Butler, A. B., Bass, B. L., & Grzywacz, J. G. (2009). Job demands, spousal support, and work-family balance : A daily analysis of the work-family interface. In A. Hill E. J. & Crane, D. R. (Eds), *Handbook of Families and Work* (pp. 9-30). Retrieved from <http://www.bookzz.org> on 11 December 2016.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates. (pp. 262, 263, 299).
- De Lange, A. H., De Witte, H., & Notelaers, G. (2008). Should I stay or should I go? Examining longitudinal relations among job resources and work engagement for stayer versus movers. *Work & Stress : An International Journal of Work, Health & Organisations*, 22(3), 201-223. doi:10.1080/02678370802390132
- Dolan, P., Canavan, J., & Pinkerton, J. (2006). *Family support as reflective practice*. UK : Jessica Kingsley Publishers.
- Gravetter, F.J., & Wallnau, L.B. (2013). *Statistics for behavioral sciences* (9<sup>th</sup> Ed). Belmont, CA: Wadsworth, Cengage Learning.
- Gottlieb, B. H. (1988). *Marshaling social support*. New Delhi : Sage Publications.
- Hakanen, J. J., Perhoniemi, R., & Tanner, S. T. (2008). Positive gain spirals at work : From job resources to work engagement, personal initiative and



work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 78-91.  
doi:10.1016/j.jvb.2008.01.003

Hakanen, J. J. & Roodt, G. (2010). Using the job demands-resources model to predict engagement : Analysing a conceptual model. In A. Bakker, A. B. & Leiter, M. P. (Eds), *Work engagement : Handbook of essential theory and research* (pp. 85-101). Retrieved from <http://www.bookzz.org> on 11 December 2016.

Halbesleben, J. R. B. (2010). A meta-analysis of work engagement : Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. In A. Bakker, A. B. & Leiter, M. P. (Eds), *Work engagement : Handbook of essential theory and research* (pp. 102-117). Retrieved from <http://www.bookzz.org> on 11 December 2016.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33 (4), 692-724.

Karatepe, O. M. (2015). The effects of family support and work engagement on organizationally valued job outcomes. *Original Scientific Paper*, 63(4), 447-464.

King, L. A., Mattimore, L. K. King, D. W., & Adams, G. A. (1995). Family support inventory for workers : A new measure of perceived social support from family members. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 235-258.

Koyuncu, M., Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. (2006). Work engagement among woman managers and professionals in a turkish bank. *Equal Opportunities International*, 25(7), 299-310. doi:10.1108/02610150610706276.

Martin, A. B. (2013). *Work family conflict as a predictor of employee work engagement of extension professionals*(Doctoral dissertation).University of Tennessee, Knoxville.

Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill

Reynolds W. M., & Gerbasi, K.C (1982). Development of reliable and valid short forms of the Marlowe-Crowne Social Desirability Scale. *Journal of Clinical Psychology*, 38(1), 119-125.

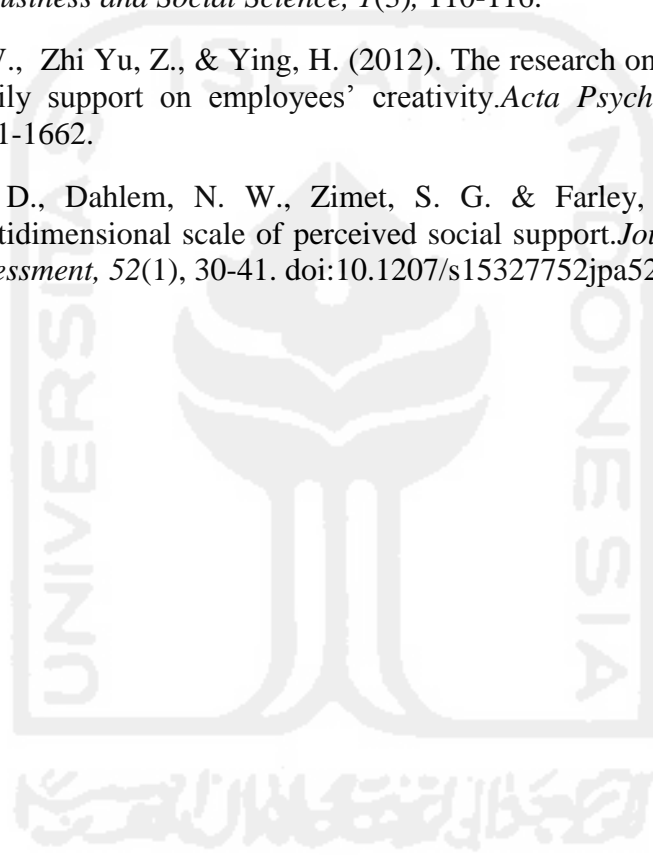
Sarason, I. G. & Sarason, B. R. (1985). *Social support : Theory, research, and applications*. USA : Martinus Nijhoff Publisher.

Santrock, J. W. (2011). *Life-span development*. New York : McGraw Hill.

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement : A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315. doi:10.1002/job.248.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire : A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. doi:10.1177/0013164405282471.
- Shimazu, A., & Schaufeli, W. B. (2009). Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employee. *Industrial Health*, 47, 495-502.
- Shumaker, S. A. & Brownell, A. (1984). Toward a theory of social support : Closing Conceptual Gaps. *Journal of Social Issues*, 40(4), 11-36. doi:0022-4537/84/1200-0011\$3.50/1.
- Siu, O-L., Lu, J-F., Brough, P., Lu, C-Q., Bakker, A. B., Kalliath, T., O'Driscoll, M., Phillips, D. R., Chen, W-Q., Lo, D., Sit, C., & Shi, K. (2010). Role resources and work-family enrichment : The role of work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 470-480. doi:10.1016/j.jvb.2010.06.007
- Smet, B. (1994). *Psikologi kesehatan*. Jakarta : Grasindo.
- Sonnentag, S., Mojza, A. J., Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2012). Reciprocal relations between recovery and work engagement the moderating role of job stressors. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 842-853. doi:10.1037/a0028292.
- Thoits, P. A., (1982). Conceptual, methodological, and theoretical problem in studying social support a buffer against life stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 23(2), 145-159.
- Watson, T. (2012). *Most U.S. workers not fully engaged, struggling to cope with tough workplace situation, tower watson's global workforce study finds*. Retrieved from <https://www.towerswatson.com/en/Press/2012/07/Most-US-Workers-Not-Fully-Engaged-Struggling-to-Cope-with-Tough-Workplace-Situations-Towers-Watson> on 13 December 2016.
- Watson, T. (2013). *Keep employees engaged : What does it take*. Retrieved from <https://www.towerswatson.com/en/Insights/IC-Types/Ad-hoc-Point-of-View/2013/05/Keeping-Employees-Engaged> on 13 December 2016.
- Watson, T. (2016). *Why workers retire when they do : A survey of U. S. retirees*. Tower Watson. Retrieved from <https://www.towerswatson.com/en/Insights/Newsletters/Americas/Insider/>

[2016/01/why-workers-retire-when-they-do-a-survey-of-u-s-retirees on 13 December 2016.](#)

- Wilcox, B. L. & Vernberg, E. M. (1985) Conceptual and theoretical dilemmas facing social support research. In A. Sarason, I. G Sarason, B. R (Eds), *Social support : Theory, research, and applications* (pp. 3-20). Retrieved from <http://www.bookzz.org> on 11 December 2016.
- Yasin, M.A.S.M, & Dzulkifli, M.A. (2010).The relationship between social support and psychological problems among students.*International Journal of Business and Social Science*, 1(3), 110-116.
- Yong Li, W., Zhi Yu, Z., & Ying, H. (2012). The research on the effects of work family support on employees' creativity.*Acta Psychologica Sinica*, 44, 1651-1662.
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G. & Farley, G. K. (1988).The multidimensional scale of perceived social support.*Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30-41. doi:10.1207/s15327752jpa5201\_2.



## IDENTITAS PENULIS

Nama Mahasiswa : Dian Ratna Sari

Alamat Kampus : Gedung Unit XII, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial  
Budaya, Kampus Terpadu Universitas Islam Indonesia,  
Jalan Kaliurang KM 14,5, Sleman, D.I. Yogyakarta

Alamat Rumah : Jalan Palagan Tentara Pelajar KM 7,8 RT 08/RW 22,  
Mlati, Sleman, D.I. Yogyakarta

Alamat Email : dianratnanugroho@gmail.com

