

**NASKAH PUBLIKASI**

**HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN KELUARGA DAN WORK**

***ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT. X**



Oleh :

**Arimangesthi**

**Emi Zulaifah**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**

**2018**

NASKAH PUBLIKASI

HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN KELUARGA DAN *WORK*

*ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT. X



Dosen Pembimbing Utama

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Emi Zulaifah".

(Dr. Phil. Emi Zulaifah, Dra., M.Sc., Psikolog)

# **RELATIONSHIP BETWEEN FAMILY SUPPORT AND WORK ENGAGEMENT FOR WORKER PT. X**

Arimangesthi  
Emi Zulaifah

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the relationship between family and employees at PT. Kaltim Prima Coal Sangatta. Subjects in this study were 200 employees of PT. Kaltim Prima Coal Sangatta. The scale used in this study uses a scale developed by King (1995). While the scale of engagement work using a scale was developed by Bakker and Leiter (2006). The hypothesis at this time is the condition of the relationship between the family and work engagement. Data were analyzed using SPSS 23.0 for windows. The results showed that there was a positive relationship between family and employees working in male and female employees at PT. X (male  $r = 0,342$  and  $p = 0,000 < 0,05$  and female  $r = 3,465$  and  $p = 0,001 < 0,05$ ).*

*Keywords: Family support, Work Engagement*

## PENGANTAR

*Work engagement* memiliki peranan yang penting bagi karyawan dan perusahaan. Menurut Schaufeli dan Bakker (Bakker, 2011) *work engagement* didefinisikan sebagai kondisi dimana kondisi karyawan yang positif dan memuaskan terkait pekerjaan dengan semangat, dedikasi, dan penghayatan yang dimiliki karyawan. *Work engagement* dikatakan penting karena karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi harus memiliki keterlibatan yang penuh dan semangat tinggi dalam menjalankan pekerjaannya untuk mendorong tumbuhnya semangat kerja dalam perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Selain itu juga, untuk memastikan pertumbuhan jangka panjang dan peningkatan keuntungan bisnis bagi perusahaan (Catteuw, Flynn & Vonderhorst, 2007). *Work engagement* merupakan sebuah konsep yang luas, yang terdiri dari berbagai konstruk multidimensional dan pengalaman, yang terdiri dari afeksi, kognisi, dan perilaku, karena pada individu yang *engage*, mereka memiliki level energi yang tinggi dan antusias terlibat dalam pekerjaan mereka (Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris, 2008). Karyawan sebagai individu dalam sebuah organisasi merupakan bagian terpenting dalam organisasi, karena menurut Albrecht (2010) karyawan memiliki peranan yang besar dalam menentukan sebuah keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang dikatakan *engaged* dapat dilihat dari bagaimana positifnya karyawan dalam berpikir terkait perusahaannya dan perilaku karyawan yang didapat setelah karyawan tersebut merasa puas terhadap pekerjaannya. Para karyawan yang *engage* tidak hanya bersemangat dan berenergi, mereka juga menikmati pekerjaan yang memiliki keterlibatan dengan pekerjaannya. Karyawan

juga dapat melihat masalah sebagai suatu hal yang menantang dan sering kali mereka ‘tenggelam’ dalam pekerjaannya. Selain itu, karyawan yang *engage* mampu meningkatkan loyalitas pelanggan, meningkatkan penjualan, meningkatkan keuntungan perusahaan dan cenderung menetap di perusahaan (Roberts & Davenport, 2002). Sedangkan pada karyawan yang tidak *engaged* akan berdampak pada rendahnya produktivitas karyawan yang dapat dilihat pada saat karyawan memiliki motivasi atau semangat kerja rendah dalam meningkatkan mutu kerjanya. Hal ini sebagaimana dinyatakan oleh Chalofsky dan Krishna (2009) bahwa karyawan yang tidak terikat akan merasa adanya ketidakcocokan antara kemampuan yang dimiliki dengan tugas yang diberikan dan memiliki komitmen yang rendah terhadap pekerjaan. Sementara itu, Kahn (1990) juga menyatakan bahwa karyawan yang tidak memiliki keterikatan sama dengan melepaskan diri dari tugas dan tanggung jawab, tidak merasa terikat baik secara fisik, kognitif atau emosi selama bekerja. Berdasarkan hal di atas, keterikatan kerja yang rendah akan membuat karyawan merasa tidak terikat dengan pekerjaan baik secara fisik, kognitif maupun emosional.

Menurut *Development Dimension International* (2005) *work engagement* terjadi ketika seseorang merasa bernilai, menikmati dan percaya akan pekerjaan yang mereka lakukan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan memiliki perasaan yang cenderung positif dan tidak menjadikan pekerjaannya sebagai beban. Perusahaan dengan karyawan yang *engaged* akan mendapatkan hasil lebih tinggi, dapat menurunkan *turn over* karyawan, dapat mengurangi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan serta dapat meningkatkan produktivitas, profitabilitas,

pertumbuhan dan juga kepuasan kerja (Markos & Sridevi 2010). Menurut Bakker dan Leiter (2010), ketika karyawan *engaged*, mereka merasa terdorong untuk berusaha maju menuju tujuan yang menantang dan menginginkan kesuksesan. Berdasarkan dari beberapa pendapat di atas, terdapat tiga aspek penting yang mewakili *work engagement* menurut Schaufeli, & Bakker, (Bakker dan Leiter, 2010) yaitu sebagai berikut:

a. Vigor (kekuatan)

*Vigor* mengacu pada level energi yang tinggi, kemauan untuk berusaha, tidak mudah lelah dan gigih dalam menghadapi kesulitan. Biasanya orang-orang yang memiliki skor *vigor* yang tinggi memiliki energi, gelora semangat, dan stamina yang tinggi ketika bekerja, sementara yang memiliki skor yang rendah pada *vigor* memiliki energi, semangat dan stamina yang rendah selama bekerja.

b. *Dedication* (dedikasi)

*Dedication* mengacu pada perasaan penuh makna, antusias dan bangga dalam pekerjaan, serta merasa terinspirasi dan tertantang. Karyawan yang memiliki skor *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Disamping itu, mereka biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka. Sedangkan, skor rendah pada *dedication* berarti tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena mereka tidak memiliki pengalaman bermakna, menginspirasi atau menantang, terlebih lagi mereka merasa tidak antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka.

c. *Absorption* (absorpsi)

*Absorption* mengacu pada berkonsentrasi secara penuh dan mendalam, tenggelam dalam pekerjaan dimana waktu berlalu terasa cepat dan kesulitan memisahkan diri dari pekerjaan, sehingga melupakan segala sesuatu di sekitarnya.

Faktor yang mempengaruhi *work engagement* menurut Hobfoll (Grandey & Cropanzano, 1999) juga menyatakan bahwa ada lima hal yang dapat mempengaruhi *work engagement*, yaitu topik kerja, topik keluarga, tekanan pekerjaan dan tekanan keluarga, kesehatan fisik dan tekanan hidup, keinginan berpindah pekerjaan.

Menurut Friedman (2010) keluarga adalah dua atau lebih dari dua individu yang tergabung karena hubungan darah, hubungan perkawinan atau pengangkatan dan mereka hidup dalam satu rumah tangga, berinteraksi satu sama lain dan di dalam perannya masing-masing menciptakan serta mempertahankan kebudayaan.

Dukungan keluarga merupakan bagian dari dukungan sosial menurut Sarafino (2008) yang didefinisikan sebagai kesenangan yang dirasakan oleh seseorang karena penghargaan atas kepedulian yang diberikan dari seseorang atau sekelompok orang. Selain itu juga, menurut Thoits (1982) mendefinisikan dukungan sosial sebagai seseorang dalam satu jaringan sosial yang memberikan bantuan sosioemosional, bantuan instrumental, atau keduanya kepada orang lain tanpa harus mendapatkan timbal balik. King, Mattimore, King, dan Adams (1995) lebih lanjut menerangkan bahwa dukungan sosial yang dalam hal ini diberikan oleh

keluarga dapat menjadi kunci sumber daya bagi karyawan untuk bekerja. Dukungan emosional dan instrumental yang diberikan oleh keluarga akan memberi dampak bagi karyawan dalam menunjukkan performanya dalam bekerja. Berdasarkan dari pendapat di atas, King (1995) aspek-aspek dukungan keluarga adalah sebagai berikut:

a. *Emotional support* (dukungan emosional)

Mencakup ungkapan empati, kepedulian dan perhatian terhadap orang yang bersangkutan. Keluarga sebagai sebuah tempat yang aman dan damai untuk istirahat dan pemulihan serta membantu penguasaan terhadap emosi.

b. *Instrumental support* (dukungan instrumental)

Mencakup bantuan langsung, keluarga merupakan sebuah sumber pertolongan praktis dan konkrit diantaranya: bantuan langsung dari orang yang diandalkan seperti materi, tenaga dan sarana.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa aspek dukungan emosional dan dukungan instrumental merupakan indikator untuk melihat seberapa besar dukungan keluarga yang dimiliki karyawan. Faktor- faktor yang mempengaruhi dukungan keluarga Menurut Friedman (Feiring dan Lewis, 2009) adalah usia, kelas sosial ekonomi, tingkat pendidikan, dan status pernikahan. Pada penelitian ini, peneliti memilih topik hubungan antara dukungan keluarga dan *work engagement* pada karyawan PT. X.



## **METODE PENELITIAN**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji secara empirik tentang hubungan antara dukungan keluarga dan *work engagement* pada karyawan PT. X. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang sudah menikah. Rentang usia subjek berkisar antara 26-54 tahun.

Penelitian ini menggunakan skala *work engagement* yang di adaptasi oleh Schaufeli, Bakker & Salanova (2006) *The Utrecht Work Engagement Scale* (UWES), serta skala dukungan keluarga *Family Support Inventory of Workers* (FSIW) King, Mattimore, King & Adams (1995). Pengujian hipotesis penelitian untuk mengetahui hubungan antara dukungan keluarga dan *work engagement* yang dilakukan dengan menggunakan analisis statistik. Peneliti juga akan melakukan serangkaian uji statistik, seperti uji reliabilitas, uji normalitas, uji linieritas, dan uji hipotesis menggunakan SPSS 23 *for windows*.

## **HASIL PENELITIAN**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka diperoleh deskripsi data penelitian dari skala dukungan keluarga dan *work engagement* sebagai berikut:

### **Uji Asumsi**

Uji asumsi merupakan salah satu langkah yang harus dilakukan peneliti sebelum melakukan uji hipotesis. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas. Uji asumsi pada penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21 *for windows*.

a. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui sebaran data variabel bebas dan variabel tergantung berdistribusi normal atau tidak. Distribusi dikatakan normal apabila  $p > 0.05$  sedangkan apabila  $p < 0.05$  maka distribusi dikatakan tidak normal.

	Jenis Kelamin Responden	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
		Statistic	df	Sig.
<i>Work Engagement</i>	Laki-laki	0.085	106	0.056
	Perempuan	0.074	44	0.200*
Dukungan Keluarga	Laki-laki	0.064	125	0.200*
	Perempuan	0.082	44	0.200*

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan variabel tergantung dan variabel bebas memiliki hubungan linier. Hubungan antara kedua variabel dikatakan linier apabila  $p < 0.05$ , sedangkan hubungan kedua variabel dikatakan tidak linier apabila  $p > 0.05$ .

			F	Sig.
<i>Work Engagement * Dukungan Keluarga</i>	Perempuan	Linearity	8.538	0.011
		Deviation from Linearity	0.604	0.876
<i>Work Engagement * Dukungan Keluarga</i>	Laki-laki	Linearity	13.030	0.001
		Deviation from Linearity	0.883	0.668

## Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan langkah dalam teknik analisa statistik untuk membuktikan hipotesis penelitian ini diterima atau tidak. Uji hipotesis dilakukan setelah melakukan uji normalitas dan uji linieritas.

Variabel	Jenis kelamin	R	r <sup>2</sup>	P	Ket
Dukungan Keluarga * <i>Work Engagement</i>	Laki-laki	0.342	0.117	0.000	Signifikan
Dukungan Keluarga * <i>Work Engagement</i>	Perempuan	0.465	0.216	0.001	Signifikan

Berdasarkan hasil persentase yang didapatkan bahwa dukungan keluarga dalam mempengaruhi *work engagement* karyawan laki-laki sebesar 11,7%, sedangkan pada karyawan perempuan sebesar 21.6%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dapat diterima.

## PEMBAHASAN

Penelitian yang memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan keluarga dan *work engagement* ini mendapatkan hasil empirik yang memuaskan. Hipotesis di dalam penelitian ini berdasarkan adanya hubungan positif antara variabel dukungan keluarga dan *work engagement* diterima (lihat tabel 11). Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya *work engagement* pada karyawan dapat dijelaskan melalui dukungan keluarga. Semakin tinggi tingkat dukungan keluarga yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi pula *work engagement* yang dimiliki karyawan dalam bekerja. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat dukungan keluarga yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah juga

*work engagement* yang ada pada karyawan dalam bekerja. Artinya, dukungan keluarga yang erat, memotivasi dan memberikan kepedulian serta perhatian yang tinggi akan dapat meningkatkan *work engagement* pada karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan keluarga dan *work engagement* pada karyawan laki-laki dan perempuan PT. X. Hal ini ditunjukkan dari nilai korelasi *Pearson* pada jenis kelamin laki-laki sebesar  $r = 0.342$  dan nilai  $p = 0.000$  ( $p < 0.01$ ) sedangkan pada jenis kelamin perempuan sebesar  $r = 0.465$  dengan nilai  $p = 0.001$  ( $p < 0.01$ ). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian diterima.

Halbesleben (Bakker & Leither, 2010) menyatakan bahwa *job resources* yang salah satunya merupakan 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. Sehingga hasil penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang positif antara dukungan keluarga (*family support*) dengan keterikatan kerja (*work engagement*) karyawan dimana dukungan keluarga tersebut mempengaruhi tingkat *work engagement*.

Uji asumsi yang dilakukan pada penelitian ini yaitu pada uji normalitas dan uji linieritas menunjukkan bahwa sebaran data pada variabel keterikatan kerja

(*work engagement*) maupun dukungan keluarga (*family support*) terdistribusi normal dan kedua variabel memiliki hubungan yang linier. Data empirik yang menunjukkan terdistribusi normal dan memiliki hubungan yang linier menjadi acuan dalam melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis dilakukan dengan analisis korelasi *Product Moment Pearson*. Data uji asumsi pada uji linieritas sebelumnya menyatakan bahwa kedua variabel linier atau memiliki hubungan garis lurus maka dengan adanya data yang linier hipotesis akan diterima. Hal ini terbukti dengan hasil uji hipotesis dengan uji korelasi *Pearson* yang menemukan bahwa adanya hubungan positif antara dukungan keluarga (*family support*) dengan keterikatan kerja (*work engagement*) pada PT. X.

Berdasarkan pengujian tersebut terbukti bahwa hipotesis penelitian **diterima**. Dari hasil pengujian juga didapatkan bahwa dukungan keluarga memiliki efek sebesar 0.117% pada karyawan laki-laki dan 0.216 pada karyawan perempuan untuk menjelaskan keterikatan kerja pada karyawan PT. X artinya ketika dukungan keluarga individu karyawan memiliki tingkat dukungan yang baik maka pekerjaan yang dilakukan di kantor menjadi lebih terfokuskan atau dapat dikatakan individu memiliki tingkat *engagement* yang tinggi dan totalitas yang baik dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Irmawati & Wulandari (2017) kinerja yang baik individu saat bekerja memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan. Penelitian ini juga sesuai dengan yang dinyatakan oleh Shekhar (2016) bahwa individu dapat terlibat secara maksimal dalam pekerjaannya ketika individu tersebut memiliki keseimbangan antara pekerjaan yang dimiliki dengan kesenangan

dalam kehidupan pribadinya, karena adanya hubungan antara kesenangan dengan keterlibatan pekerjaan yang dilakukan individu.

Dukungan keluarga dalam penelitian ini menjelaskan bagaimana karyawan PT. X mendapatkan dukungan bagi dirinya dalam bentuk emosional dan instrumental kehidupan pribadinya sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal atau totalitas pada pekerjaan yang dilakukan di kantor. Ketika karyawan dapat bekerja tanpa adanya gangguan dari kehidupan pribadi atau kurangnya dukungan yang diberikan oleh keluarga, karyawan tersebut dapat melakukan kontribusi kerja dengan mengeksposisikan dirinya lebih baik sehingga menciptakan dedikasi dalam pekerjaannya dan merasa bahagia dengan keterlibatannya saat bekerja.

Berdasarkan analisis tambahan pada jenis kelamin karyawan laki-laki, dimensi yang sangat berpengaruh adalah dimensi *emotional support* (lihat tabel 12). Hasil dari dimensi tersebut memiliki nilai  $r=0.341$  dengan  $p=0.000$ . Sebanyak 11.6% dimensi *emotional support* ini memiliki hubungan dengan variabel *work engagement* pada karyawan laki-laki. Sama halnya dengan jenis kelamin karyawan perempuan dimensi *emotional support* juga sangat berpengaruh (lihat tabel 13). Hasil dari dimensi tersebut memiliki nilai  $r=0.443$  dengan  $p=0.003$ . Sebanyak 19.6% dimensi *emotional support* ini memiliki hubungan dengan variabel *work engagement* pada karyawan perempuan. Baik karyawan laki-laki maupun perempuan memiliki tingkat kebutuhan yang sama dari keluarganya karena menurut penelitian yang dilakukan oleh Septiani dan Nurtjahjanti (2017) mengatakan bahwa individu atau karyawan yang memiliki keterikatan kerja (*work*

*engagement*) akan memiliki semangat kerja dan motivasi untuk melakukan pekerjaannya, kesejahteraan psikologis yang baik ditunjukkan dengan kemauan untuk mendukung perusahaan atau organisasi dan memiliki komitmen terhadap pekerjaannya. Kesejahteraan psikologis ini dapat dipengaruhi oleh dukungan dari keluarga karyawan itu sendiri.

Berdasarkan dari usianya analisis ini dibedakan menjadi karyawan berumur di bawah 40 tahun dengan karyawan berumur di atas 40 tahun. Pertama, karyawan berumur di bawah 40 tahun dengan jenis kelamin laki-laki yang sangat berhubungan dengan *work engagement* adalah dimensi *emotional support* dimana hasil  $r=0.328$  dengan  $p=0.014$  ( $p<0.05$ ). Sebanyak 10.7% dimensi ini memiliki hubungan dengan *work engagement*. Sama halnya dengan jenis kelamin perempuan dimensi yang sangat berpengaruh dengan *work engagement* adalah dimensi *emotional support* dengan hasil  $r=0.479$  dan  $p=0.009$  ( $p<0.05$ ). Sebanyak 23% dimensi ini memiliki hubungan dengan *work engagement*. Kedua, karyawan berumur di atas 40 tahun dengan jenis kelamin laki-laki yang sangat berhubungan dengan *work engagement* adalah dimensi *emotional support* dimana hasil  $r=0.359$  dengan  $p=0.010$  ( $p<0.05$ ). Sebanyak 12.9% dimensi ini memiliki hubungan dengan *work engagement*. Sama halnya dengan jenis kelamin perempuan dimensi yang sangat berpengaruh dengan *work engagement* adalah dimensi *emotional support* dimana hasil  $r=0.456$  dan  $p=0.051$  ( $p<0.05$ ). Sebanyak 20.7% dimensi ini memiliki hubungan dengan *work engagement*.

Berdasarkan dari lamanya bekerja karyawan, analisis ini dibedakan menjadi dua yaitu berdasarkan lamanya bekerja kurang dari 10 tahun dan lamanya

bekerja di atas 10 tahun. Pertama, lamanya bekerja di bawah 10 tahun dengan karyawan berjenis kelamin laki-laki. Dimensi yang berpengaruh dengan *work engagement* adalah dimensi *instrumental support* dimana hasil  $r=0.362$  dan  $p=0.124$  ( $p>0.05$ ). Sebanyak 13.1% dimensi ini memiliki hubungan dengan *work engagement*. Berbeda halnya dengan lamanya bekerja di atas 10 tahun dengan karyawan berjenis kelamin perempuan. Dimensi yang berpengaruh dengan *work engagement* adalah dimensi *instrumental support* dimana hasil  $r=0.392$  dan  $p=0.035$  ( $p<0.05$ ). Sebanyak 15.3% dimensi ini memiliki hubungan dengan *work engagement*.

Penelitian ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat dan berguna bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi dengan memberikan tambahan data empiris yang teruji secara statistik. Sehingga, dapat menjadi referensi bagi akademisi, praktisi dan masyarakat yang berminat untuk melakukan penelitian tentang dukungan keluarga dan *work engagement* di bidang psikologi industri dan organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan keluarga berpengaruh terhadap *work engagement* agar kedepannya instansi terkait lebih memperhatikan keadaan psikologis pekerjanya terutama tingkat dukungan keluarga yang dimiliki para pekerja sehingga tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai.

Keterbatasan atau faktor penghambat dalam penelitian ini adalah dalam proses administrasi membuang waktu yang cukup lama dikarenakan mentor penelitian di PT. X cuti pekerjaannya selama 2 minggu. Kemudian, waktu penelitian dibagi menjadi 2 sesi, yang pertama penyebaran kuisioner dengan batas



waktu pengumpulan 5 hari yang menyebabkan beberapa kuisisioner tidak kembali dan penyebaran kuisisioner dalam 1 hari yang dikembalikan langsung oleh karyawannya. Selain itu, cukup sulit memperoleh subjek dengan jenis kelamin perempuan sehingga data yang di dapatkan lebih banyak berasal dari karyawan laki-laki. Maka dari itu, peneliti tidak dapat melihat lebih banyak variasi jawaban dari karyawan perempuan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis data yang dilakukan pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan telah diterima yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan keluarga dan *work engagement* pada karyawan PT. X. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan yang diberikan keluarga maka semakin tinggi *work engagement* pada karyawan PT. X, begitu pula sebaliknya semakin rendah dukungan yang diberikan keluarga maka semakin rendah juga tingkat *work engagement* karyawan PT. X.

## **SARAN**

### **1. Bagi Instansi**

Tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang dialami oleh karyawan dapat menjadi salah satu faktor yang mendorong adanya keterikatan kerja pada diri karyawan. Maka dari itu, perusahaan sebaiknya:

- a) Selalu memberikan dukungan kepada keluarga seperti kebijakan dan layanan psikologis permasalahan karyawan.

- b) Menghargai karyawan dengan dukungan organisasi pada karyawan yang memiliki masalah dalam kehidupan keluarga dengan menghargai kontribusi kerjanya dan memberikan penghargaan yang sesuai dengan kinerja.
- c) Menciptakan slot jam kerja yang fleksibel sehingga karyawan bisa lebih memperhatikan urusan pribadi atau keluarga yang perlu diselesaikan dan bekerja dengan maksimal tanpa terganggu oleh urusan keluarga.

## **2. Bagi Karyawan**

Bagi karyawan PT. X agar tetap menjaga hubungan baik antara keluarga dengan kinerjanya di tempat kerja sehingga, *work engagement* yang dimiliki karyawan akan lebih baik. dukungan keluarga memungkinkan karyawan menunjukkan sikap kerja yang lebih positif seperti kerja keras, bertanggung jawab, komitmen dan dedikasi untuk bekerja, kreativitas kerja, kerjasama dan daya saing yang adil ditempat kerja yang tentunya bermanfaat bagi karyawan dan perusahaannya. Dukungan keluarga sebagai salah satu prediktor positif yang sangat menguntungkan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan mampu memahami pentingnya dukungan keluarga dalam bekerja. Ketika karyawan mendapatkan dukungan keluarga yang baik dan tinggi yang dilakukan dalam pekerjaannya, hal tersebut dapat meningkatkan *work engagement* karyawan di tempat kerja.

## **3. Bagi Penelitian Selanjutnya**

Pada penelitian selanjutnya, diharapkan dapat dilakukan penelitian terhadap variabel dukungan keluarga berkaitan dengan variabel lain seperti variabel stres kerja. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan untuk mampu melihat

kekurangan-kekurangan yang ada dalam penelitian ini seperti pada penggunaan alat ukur dukungan keluarga, agar bisa memperbaikinya sehingga hasil penelitian berikutnya bisa lebih akurat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, L. S. (2010). *Handbook of employee engagement*. Northampton: Edward Elgar Press.
- Ambari, P. (2010). Hubungan antara dukungan keluarga dengan keberfungsian sosial pada pasien skizofrenia pasca perawatan di Rumah Sakit. *Skripsi*. Semarang: Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*. 20, 265-269.
- Bakker, A. B. (2011). *Engagement and job crafting: Engaged employees create their own great place to work*. USA: New Horizons in Management.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. United Kingdom: Psychology Press.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*. 25, 293-315
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). *Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology*. 22, 187-200.
- Bianchi, S. M., Casper, L. M., & King, R. B. (2005). *Work, family, health, and well-being*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Caesens, G., & Stinglhamber, F. (2014). The relationship between perceived organizational support and work engagement: the role of self-efficacy and its outcomes. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée/European Review of Applied Psychology*. 64(5), 259–267.
- Catteeuw, F., Flynn, E., Vonderhorst, J. (2007). Employee engagement: boosting productivity in turbulent times. *Organization Development Journal*. 25, 151-157.
- Chalofsky, N., & Khrisna, V. (2009). Meaningfulness, commitment, and engagement: The intersection of a deeper level of intrinsic motivation. *Advances in Developing Human Resources*. 11(2), 189-203.
- Chughtai, A.A. & Buckley, F. (2009). Linking trust in the principal to school outcomes – the mediating role of organizational identification and work engagement. *International Journal of Educational Management*. 23, 574-589.

- Cook, C., Brisme, J., & Sizer, P. S. (2006). Subjective and objective descriptors of clinical lumbar spine instability: a Delphi study. *Manual Therapy*, *11*, 11-21.
- Feiring, L., & Lewis, I. (2009). Families matter: Supporting families in Northern Ireland regional family and parenting strategy.
- Friedman, M. (2010). *Buku ajar keperawatan keluarga: Riset, Teori, dan Praktek. Edisi ke-5*. Jakarta: EGC.
- Friedman, M. (2002). *Keperawatan keluarga: Teori dan praktik, edisi 3 (ed-3)*. Jakarta: EGC.
- Gonzalez-Roma, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. & S. Lloret. (2006). Burnout and engagement: independent factors or opposite poles?. *Journal of Vocational Behaviour*, *68*, 165–174.
- Grandey. A. A., & Cropanzano, R. (1999). The Conservation of Resources Model Applied to Work-Family Conflict and Strain. *Journal of Vocational Behavior*, *54*, 350-370.
- Gravetter, F.J., & Wallnau, L.B. (2013). *Statistics for Behavioral Sciences (9th Ed)*. Belmont,CA: Wadsworth, Cengage Learning.
- Hayuningtyas, D. R. I. & Helmi, A. F. (2015). Peran kepemimpinan otentik terhadap work engagement dosen dengan efikasi diri sebagai mediator. *Gadjah Mada Journal of Psychology*. 167-179.
- Harter, J.K., Schmidt, F.L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, *87*, 268-279.
- 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*, 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.
- Larasati, K. (2011). Hubungan antara dukungan keluarga dan religiusitas dengan kesiapan menghadapi masa pension pada karyawan PT. PLN (Persero)

Distribusi Bali. *Skripsi*. Surakarta: Fakultas Psikologi, Universitas Sebelas Maret.

Lee, R.T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123-133.

Lin, Chieh-Peng. (2009). Modeling corporate citizenship, organizational trust, and work engagement based on attachment theory. *Journal of Business Ethics*.

Macey, W. H., Schneider, B., Barbera, K. M., & Young, S. A. (2009). *Employee Engagement. Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*. West Sussex: Wiley Blackwell.

Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). Employee engagement: the key to improving performance. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 89-96.

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

May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 77, 11-37.

Novrianda, D., Nurdin, Y., & Ananda, G. (2015). Dukungan keluarga dan kualitas hidup orang dengan HIV/AIDS. *Jurnal Kesehatan Al-Irsyad*, 7(1).

Nugroho, D. A., Mujiasih E., & Prihatsanti U. (2013). Hubungan antara psychological capital dengan work engagement pada karyawan PT. Bank Mega Regional Area Semarang. *Jurnal Psikologi Undip*, 12(2).

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

Permatasari, I. W. (2011). Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan engagement (keterlibatan) pada karyawan PT. Medco Ethanol Lampung. *Skripsi*. (tidak diterbitkan). Semarang: Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro.

Robbins, S. (2003). *Essential of Organizational Behavior (7th ed)*. New Jersey: Prentice Hall.

- Roberts, D. R., & Davenport, T. O. (2002). *Job engagement: Why it's important and how to improve It*. Wiley Periodical, Inc.
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). *The drivers of employee engagement*. United Kingdom: Institute for Employment Studies.
- Rodin, J., & Salovey, P. (1989). Health Psychology. *Annual Review of Psychology*. 40(79), 533-566.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2011). *Health Psychology: Biopsychology Interactions* (7<sup>th</sup> ed). Hoboken: John Wiley & Sons, Inc.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). Utrecht work engagement scale preliminary manual. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University*.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., & González-Romá, Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*. 3, 71–92.
- 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, 701-716.
- Septiani, N., & Nurtjahjanti, H. (2017). Hubungan antara dukungan sosial pasangan dengan keterikatan kerja pada aparat pemerintah desa di kecamatan X, Y, Z Kabupaten Batang. *Jurnal Empati*. 6 (4), 157-162.
- Setiadi. (2008). *Konsep & keperawatan keluarga*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siu, O. L., Lu, C. Q., Lu, J. F., Brough, P., 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.
- 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 (1), 145-159.
- Truss, K., Soane, M., Ress, C., Gatenby, M., Kular, S. (2008). *Employee engagement: A literature review*. London: Kingston University.
- Watson, T. (2013). *Keep employees engaged: What does it take*. Tower Watson. Diambil dari <https://www.towerswatson.com/en/Insights/IC-Types/Ad-hoc-Point-of-View/2013/05/Keeping-Employees-Engaged> pada 12 Januari 2018.

Wayne, J. H., Randel, A. E., & Stevens, J. (2006). The role of identity and workfamily support in work-family enrichment and its work related consequences. *Journal of Vocational Behavior*. 69, 445-461.

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.