

PENGARUH ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP WORK FAMILY ENRICHMENT DI PUSAT PENELITIAN KELAPA SAWIT MEDAN**Dita Oktavia Wijaya¹, Muhammad Fauzan Azhmy^{2*}, Ilham Mubaraq Ritonga³**^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen

Universitas Harapan Medan

email: <mailto:oktaviadita082@gmail.com>¹, azhmeyfauzan@gmail.com², ilham.mubaraq@yahoo.com³**Abstract**

This research was conducted at the Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan Medan which is a company engaged in fields related to oil palm. The purpose of this study was to determine the effect of Organizational Support and Work Engagement on Work Family Enrichment. The population and sample used in this study were 55 employees who worked at PPKS Medan. Source of data using primary data and data collection technique is to use primary data by distributing questionnaires to the sample. Data analysis techniques consist of data quality test, classical assumption test, and hypothesis testing. Based on the results of the study, it partially shows that Organizational Support has a significant effect on Work Family Enrichment, Work Engagement has a significant effect on brand trust. Meanwhile, Organizational Support has no significant effect on Work Family Enrichment, and simultaneously shows that Organizational Support and Work Engagement together have a positive and significant effect on Work Family Enrichment at PPKS Medan Medan. The correlation between Organizational Support and Work Engagement can be said to be strong towards Work Family Enrichment at PPKS Medan.

Keywords : *Organizational Support, Work Engagement, Work Family Enrichment.*

Penelitian ini dilakukan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan Medan yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan bubuk minuman cepat saji. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Organizational Support dan Work Engagement* terhadap *Work Family Enrichment*. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 55 orang pegawai yang bekerja di PPKS Medan. Sumber data menggunakan data primer dan teknik pengumpulan data adalah menggunakan data primer dengan cara menyebar kuesioner kepada sampel. Teknik analisis data terdiri dari uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial menunjukkan bahwa *Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap *Work Family Enrichment*, *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap *brand trust*. Sementara itu, *Organizational Support* tidak berpengaruh signifikan pada *Work Family Enrichment*, Serta secara simultan menunjukkan bahwa *Organizational Support* dan *Work Engagement* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Family Enrichment* di PPKS Medan Medan. Korelasi antara *Organizational Support* dan *Work Engagement* dapat dikatakan kuat terhadap *Work Family Enrichment* di PPKS Medan Medan.

Kata Kunci : *Organizational Support, Work Engagement, Work Family Enrichment.*

PENDAHULUAN (*INTRODUCTION*)

Pada era milenial saat ini keberadaan karyawan menjadi salah satu aset yang sangat penting dan berarti bagi perusahaan yang akan menjalankan aktivitas usahanya agar dapat mencapai tujuan utama untuk mendapatkan laba seperti yang telah direncanakan tiap tahunnya. Disamping memiliki sumber daya lainnya seperti modal, mesin, peralatan sebagai sarana pendukung untuk kelancaran kegiatan perusahaan, akan tetapi tanpa didukung oleh karyawan yang handal dan kompeten di bidangnya ketika melakukan tugasnya maka akan sulit bagi perusahaan untuk mempercepat dan mengoptimalkan pencapaian tujuan tersebut. Oleh sebab itu, sebagai pimpinan yang mempunyai wewenang dan kekuasaan dalam pengambilan keputusan di perusahaan sudah seharusnya memperhatikan dan menunjukkan kepedulian kepada semua bawahannya tanpa pengecualian karena pimpinan tidak dapat melaksanakan fungsi dan peranan dengan optimal tanpa didukung oleh semua karyawannya yang ada di perusahaan.

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman seseorang dalam mengoptimalkan perannya dalam bekerja dengan maksud untuk meningkatkan kualitas kehidupan baik keluarga maupun pekerjaannya, diantaranya adalah dukungan organisasi dan keterikatan kerja yang ada dalam diri karyawan. *Organizational support* atau dukungan organisasi menjadi salah satu wujud nyata yang dapat dilakukan dan ditunjukkan oleh pimpinan perusahaan dimana dirinya diberikan kepercayaan dan kekuasaan untuk memimpin perusahaan tersebut. Sebagai pimpinan yang mempunyai pengertian dan pemahaman yang baik dan bijaksana akan memahami pentingnya memberikan dukungan pada semua karyawan yang telah bekerja di perusahaan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab masing-masing sehingga karyawan yang mendapatkan dukungan dari perusahaan dimana dirinya bekerja akan merasa keberadaannya dianggap penting oleh perusahaan sebagai bagian dari partisipasi dalam memajukan perusahaan.

Keberadaan *work engagement* (keterikatan kerja) juga menjadi hal penting perlu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan yang dengan sukarela dan kesediaan dalam dirinya telah terikat pekerjaan dengan perusahaan maka akan berusaha sebaik-baiknya dalam menjalankan tugasnya baik berupa tugas tambahan diberikan oleh atasan ataupun tugas utama yang telah menjadi tanggung jawabnya. Disisi lain, dengan keterikatan kerja yang kuat pada diri karyawan akan mau memberikan inisiatif, kreativitas dan tentunya mampu menghadapi tantangan pekerjaan yang ditemuinya selama pekerjaan dilakukan. Dengan hal-hal positif yang melekat pada keterikatan kerja dalam diri karyawan maka tiap pekerjaan akan dapat dilakukan dengan hasil yang optimal sehingga kemungkinan terjadinya kesalahan dilakukan oleh karyawan akan semakin kecil ataupun dapat diminimalkan serendah mungkin. Kemampuan kerja dan kelancaran selama pelaksanaan tugas tersebut akan lebih maksimal dapat dicapai bila karyawan semakin kuat dan teguh dalam keterikatan kerja dengan perusahaan dimana dirinya bekerja sehingga ini kedepannya mampu menambah pengalaman kerja dalam diri karyawan untuk memberikan peran serta lebih baik bagi keluarga dan pekerjaannya secara seimbang dari tahun ke tahun.

Penelitian ini dilakukan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan sebagai salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang kelapa sawit. Karyawan yang bekerja di perusahaan terdiri dari wanita dan laki-laki baik yang sudah menikah maupun belum menikah. Adanya perbedaan karyawan yang sudah menikah dan belum menikah saat melakukan tugasnya akan menunjukkan perbedaan cukup signifikan, dimana bagi karyawan wanita yang sudah menikah dan mempunyai keluarga mempunyai peran lebih besar selain melakukan tugas dan tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga juga sebagai wanita karir bekerja di perusahaan sehingga peran tersebut diharapkan dapat dilakukan dengan sebaik-baiknya agar dapat tercipta kualitas kehidupan keluarga yang lebih baik lagi. Sementara itu, bagi wanita yang belum menikah dan tidak mempunyai anggota keluarga maka perannya hanya sebatas pada pekerjaan yang dilakukan di perusahaan sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang telah diberikan.

Ketidakmampuan karyawan wanita yang ada di perusahaan dalam memainkan peran sertanya pada keluarga dan pekerjaannya disebabkan oleh atasan terkait pada divisi tersebut tidak memberikan dukungan secara maksimal kepada karyawannya sehingga ini membuat kualitas kehidupan bagi karyawan wanita yang telah berkeluarga dan menikah menjadi tidak seimbang sehingga waktu yang dibutuhkan untuk membagi peran tersebut tidak dapat berjalan lancar. Karyawan wanita yang menyadari dirinya tidak mendapatkan dukungan penuh dari atasannya menimbulkan efek yang kurang baik selama bekerja dimana karyawan harus dapat mengambil keputusan memilih salah satu antara keluarga dan pekerjaan saat menghadapi tantangan atau masalah yang terjadi pada dirinya, Kondisi ini dapat dilihat pada saat karyawan wanita mengalami situasi yang diinginkan yaitu adanya salah satu anggota keluarga yang mengalami musibah atau kecelakaan dimana dirinya sebagai orang tua mempunyai peran serta untuk mendampingi dan memberikan dukungan moral pada anggota keluarganya, disamping diharuskan dari perusahaan untuk tetap mampu melakukan tugas yang menjadi tanggung jawab utamanya.

Dampak lain dari penurunan keterikatan kerja pada diri karyawan adalah tidak adanya energi positif dan kreativitas selama bekerja ditunjukkan oleh karyawan saat bekerja sehingga kondisi ini menyebabkan hasil kerja yang diberikan juga menjadi menurun dan ini dapat membuat peran serta dalam diri karyawan diperusahaan ikut berkurang serta akibat lain yang ditimbulkan adalah kualitas kehidupan karyawan juga berubah kearah yang tidak optimal.

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan di atas, berikut ini adapun masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah *Organizational Support* berpengaruh terhadap *Work Family Enrichment* pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan?
- b. Apakah *work engagement* berpengaruh terhadap *Work Family Enrichment* pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan?
- c. Apakah *Organizational Support* dan *Work Engagement* secara simultan berpengaruh terhadap *Work Family Enrichment* pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan?

STUDI LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS (*LITERATURE STUDY AND HYPOTHESIS DEVELOPMENT*)

1. *Organizational Support*

Fatimah (2013), mengemukakan bahwa dukungan atasan dapat diartikan sebagai keterlibatan atasan dalam kemajuan proyek dan menyediakan sumber daya yang diperlukan. Dukungan manajemen puncak dalam suatu inovasi sangat penting dikarenakan adanya kekuasaan manajer terkait dengan sumber daya. Atasan dapat fokus terhadap sumber daya yang diperlukan, tujuan dan inisiatif strategi yang direncanakan apabila atasan mendukung sepenuhnya dalam mewujudkan efektivitas suatu sistem.

Fahrezi dan Oktaroza (2021), menjelaskan bahwa dukungan manajemen puncak diartikan sebagai bentuk dukungan dari seorang manajer terhadap pemakai sistem. Menyediakan fasilitas untuk para pemakai sistem merupakan salah isatu bentuk dukungan yang diberikan manajemen. Fasilitas tersebut umumnya dapat berupa pelatihan-pelatihan yang dibutuhkan oleh para pemakai sistem serta memberikan bantuan kepada pemakai sistem informasi ketika menghadapi permasalahan yang terkait dengan sistem yang digunakan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *organizational support* merupakan salah satu upaya yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan di perusahaan untuk dapat menggunakan sumber daya yang dimiliki agar tercapai hasil yang optimal sehingga partisipasi dari seluruh individu yang ada diperusahaan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam kegiatan perusahaan. Pentingnya *organizational support* ini diberikan secara merata dan berkelanjutan menjadi hal yang harus ditunjukkan

bagi kepentingan bersama sehingga antara karyawan dan pimpinan harus dapat bekerja sama untuk memajukan perusahaan agar dapat semakin berkembang di masa mendatang.

2. Work Engagement

Astisyia dan Hadi (2021), menjelaskan bahwa work engagement sebagai kondisi pikiran yang positif dan sepenuhnya melibatkan diri dalam pekerjaan yang ditandai dengan adanya vigor, dedication, dan absorption. Laksono dan Wardoyo (2019), menjelaskan bahwa work engagement adalah keadaan kognitif konstan dan afektif yang tidak berfokus pada objek, kejadian atau perilaku individu. Keterlibatan mencakup tiga hal penting yakni semangat, yang berkaitan dengan peningkatan energi dan ketahanan mental ketika sibuk dengan aktivitas kerja, kesediaan diri agar mau menginvestasikan upaya dikaitkan dengan pelaksanaan kegiatan kerja individu dan mampu menunjukkan ketekunan saat dirinya dihadapkan dengan kesulitan. Nurhidayati (2018), mengemukakan bahwa work engagement merupakan keadaan dimana individu memiliki perasaan yang positif, semangat, antusiasme dan dedikasi serta secara penuh terlibat dalam berbagai tugas perusahaan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disampaikan bahwa keterikatan kerja merupakan suatu kondisi dimana individu telah mempunyai semangat kuat, dedikasi tinggi dan perasaan yang positif pada perusahaan dimana dirinya bekerja sehingga tiap tugas yang diberikan oleh atasan ataupun yang menjadi tanggung jawab utamanya akan dilakukan dengan sebaik-baiknya. Dengan adanya keterikatan kerja yang semakin kuat dari waktu ke waktu maka karyawan akan semakin fokus dalam menggunakan inisiatif serta kreativitas kerjanya untuk diterapkan saat bekerja sehingga waktu dan hasil kerja dapat dimaksimalkan sedemikian rupa. Bila keterikatan kerja ini dapat dipertahankan dengan baik dari waktu ke waktu maka kedua pihak antara karyawan dan perusahaan akan semakin baik dalam menjalin hubungan komunikasi dan kerja sama akan semakin kuat untuk tercapainya tujuan utama perusahaan bagi kepentingan bersama.

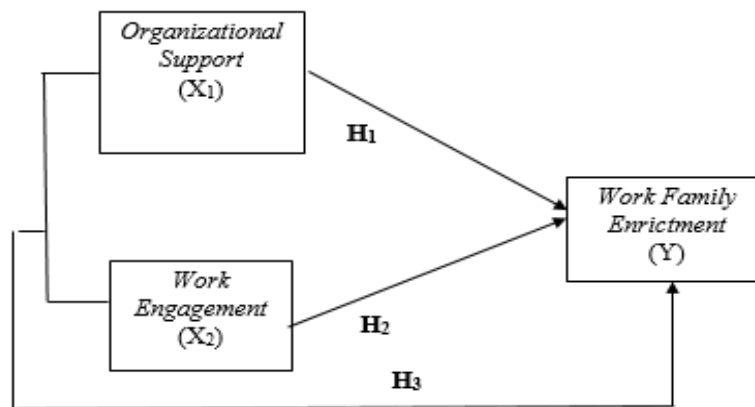
3. Work Family Enrichment

Amirtha dan Sridadi (2020), dalam penelitiannya menjelaskan bahwa work-family enrichment, yaitu sejauh mana pengalaman dalam salah satu peran akan meningkatkan kualitas hidup dalam peran lain. Sementara itu, dalam penelitian Qonitah dan Wardani (2020), menjelaskan bahwa Work Family Enrichment dikonseptualisasikan sebagai penggambaran bagaimana peran individu dalam keluarga mendapatkan manfaatnya dari peran dan dalam pekerjaan. Sedangkan pada penelitian Yuliana dan Handoyo (2020), mengemukakan bahwa work-family enrichment sebagai pengalaman salah satu peran yang mampu untuk meningkatkan kualitas hidup yakni kinerja dan perasaan dalam peran lain. Enrichment terjadi bila adanya keuntungan atau sumber daya yang diperoleh dari satu peran tidak hanya di dipindahkan, akan tetapi juga mampu diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa work-family enrichment merupakan pengalaman yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat melakukan perannya secara tepat sasaran sehingga mampu memberikan kualitas kehidupan yang lebih baik. Adanya peningkatan hasil kerja yang semakin baik maka ini akan berdampak positif pada kehidupan keluarga individu tersebut berupa peningkatan pendapatan, penghargaan dari perusahaan serta mampu membantu individu untuk menjadi pribadi yang lebih baik lagi dimasa mendatang. Oleh sebab itu, peningkatan kualitas hidup menjadi dambaan bagi semua karyawan agar mampu melakukan peran sertanya dengan baik dan merata baik dilingkungan keluarganya maupun di perusahaan.

METODE PENELITIAN (RESEARCH METHOD)

Penelitian yang dipakai adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bersifat membuktikan dan menemukan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan variabel dapat berbentuk hubungan simetris, kausal dan *reciprocal* (Sugiyono, 2014:339). Dalam hal ini, penulis bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara variabel independen (*organizational support* dan *work engagement*) terhadap variabel dependen (*work family enrichment*).



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Populasi dan Sampel

Sudaryono (2017:166), populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penulis untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi penelitian adalah pegawai wanita yang bekerja di PPKS sebanyak 55 orang. Priyastama (2017:12), sampel yaitu sekumpulan data yang diambil dari populasi. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel jenuh, sehingga jumlah sampel penelitian sebanyak 55 responden.

Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian menggunakan data primer. Soewadji (2012:147), menjelaskan data primer adalah data penelitian yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti tanpa menggunakan perantara penelitian. Pada penelitian ini, data primer disajikan berupa sejumlah pernyataan yang membahas masalah penelitian mengenai *organization support*, *work engagement* dan *work family enrichment*.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pernyataan agar diperoleh jawaban responden mengenai masalah yang sedang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN (RESULTS AND DISCUSSION)

Regresi Linear Berganda

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian persamaan regresi linear berganda antara variabel independen (*organizational support* dan *work engagement*) terhadap variabel dependen (*work family enrichment*), yaitu:

Tabel 1. Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.014	1.638		.009	.993
	Dukungan organisasi_X1	.328	.088	.327	3.713	.001
	Work Engagement_X2	.674	.093	.638	7.237	.000

a. Dependent Variable: Work Family Enrichment_Y

Sumber: data diolah SPSS, 2022

Tabel 1 dari persamaan regresi linear berganda, berikut ini dapat disajikan persamaannya yaitu:

$$Y = 0,141 + 0,328 X_1 + 0,674X_2$$

Berikut ini dapat dijabarkan mengenai persamaan regresi linear berganda di atas yaitu:

- Nilai a sebesar 0,141 dan bernilai positif, artinya dapat meningkatkan work family enrichment sebesar 0,141 satuan dengan asumsi koefisien variabel organizational support dan work engagement adalah tetap (nol).
- Variabel organizational support sebesar 0,328 dan bernilai positif, artinya bila terjadi kenaikan satu poin pada dukungan organisasi maka dapat meningkatkan work family enrichment sebesar 0,328.
- Variabel work engagement sebesar 0,674 dan bernilai positif, artinya bila terjadi kenaikan satu poin pada work engagement, maka dapat meningkatkan work family enrichment sebesar 0,674.

Hasi Uji Hipotesis :

Uji Parsial (Uji t)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian parsial antara pengaruh variabel independen (*organizational support* dan *work engagement*) terhadap variabel dependen (*work family enrichment*), yaitu:

Tabel 2. Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Standardized Coefficients			
		Beta			
1	(Constant)			.009	.993
	Dukungan organisasi_X1	.327		3.713	.001
	Work Engagement_X2	.638		7.237	.000

a. Dependent Variable: Work Family Enrichment_Y

Sumber: data diolah SPSS, 2022

Pada penelitian ini jumlah sampel $n = 55$, maka diperoleh nilai koefisien $t_{tabel} = 1,673$ pada sig. 0,05. Berikut dapat dijabarkan mengenai hasil pengujian parsial sebagai berikut:

- a. *Organizational support* terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap *work family enrichment* karyawan di PPKS (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $3,713 > 1,673$ pada sig. $0,001 < 0,005$), sehingga hipotesis penelitian H_1 diterima.
- b. *Work engagement* terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap *work family enrichment* karyawan di PPKS (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $7,237 > 1,673$ pada sig. $0,000 > 0,005$), sehingga hipotesis penelitian H_2 diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian simultan antara pengaruh variabel independen (*organizational support* dan *work engagement*) secara serempak terhadap variabel dependen (*work family enrichment*), yaitu:

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	324.473	2	162.237	130.045	.000 ^a
	Residual	64.872	52	1.248		
	Total	389.345	54			

a. Predictors: (Constant), Work Engagement_X2, Organizational support_X1

b. Dependent Variable: Work Family Enrichment_Y

sumber: data diolah SPSS, 2022

Pada penelitian ini jumlah sampel $n = 55$, dimana nilai $df(1) = k - 1 = 3 - 1 = 2$, dan nilai $df(2) = n - k = 55 - 3 = 52$ maka diperoleh $F_{tabel} = 3,18$ pada sig. 0,005. Sedangkan nilai $F_{hitung} = 130,045$ pada sig. 0,000. Dari Tabel IV.14 di atas dapat disimpulkan bahwa secara simultan *organizational support* dan *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap *work family enrichment* (nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, $130,045 > 3,18$ pada sig. $0,000 < 0,005$), sehingga hipotesis penelitian H_3 diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian koefisien determinasi dimana variabel independen (*organizational support* dan *work engagement*) menjelaskan variabel dependen (*work family enrichment*), yaitu:

Tabel 4. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R square	F Change
1	.913 _a	.833	.827	1.11694	.833	130.045

a. Predictors: (Constant), Work engagement_X2, Dukungan organisasi_X1

b. Dependent Variable: Work Family Enrichment_Y

Sumber: data diolah SPSS, 2022

Tabel 4. menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar $R = 0,913$ artinya terdapat korelasi yang sangat kuat antara organizational support dan work engagement terhadap work family enrichment (nilai $R=0,913$ mendekati angka 1). Sementara itu, nilai $R^2 = 0,833$ artinya bahwa work family enrichment mampu dijelaskan oleh kedua variabel independen yaitu organizational support dan work engagement di PPKS sebesar 83,3% dan sisanya 16,7% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN DAN SARAN (CONCLUSION AND RECOMMENDATION)

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan, berikut ini dapat disampaikan beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Organizational support berpengaruh positif dan signifikan terhadap work family enrichment di PPKS Medan.
2. Work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap work family enrichment di PPKS Medan.
3. Organizational support dan work engagement secara simultan berpengaruh signifikan terhadap work family enrichment di PPKS Medan.

Berikut ini dapat disampaikan beberapa saran dalam penelitian ini yaitu:

1. Pimpinan perusahaan berwenang untuk atas aktivitas di PPKS sebaiknya secara berkesinambungan dapat memberikan dukungan penuhnya pada semua karyawannya yang bekerja secara adil dan merata sehingga tidak ada kecemburuan sosial atau jarak antara karyawan maupun jarak antara karyawan dan atasan. Hal ini dimaksudkan agar tiap karyawan yang merasa dirinya diperhatikan oleh atasan akan semangat dalam bekerja dan secara perlahan-lahan akan tumbuh keterikatan kerja yang kuat dalam diri karyawan pada perusahaan.
2. Dimasa mendatang, sebaiknya pihak perusahaan melakukan analisa dan evaluasi sampai sejauh mana peran yang mampu diberikan pada keluarga dan perusahaan bagi yang sudah menikah sehingga dapat diketahui apakah karyawan mampu membagi waktu dan peran dengan baik dan merata antara keluarga dan pekerjaannya. Hal ini sangat penting sehingga dapat diketahui bagaimana dan sejauh mana keterikatan kerja dalam diri tiap karyawan pada perusahaan dari waktu ke waktu.

REFERENSI (REFERENCE)

- Amritha, A.A., dan Sridadi, A.R. (2020). Pengaruh *Sosial Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan Wanita di PT. INKA dengan *Work Family Enrichment* sebagai Variabel Mediasi. *Accounting and Management Journal*. Vol.4. No.1. July. Hal: 1-14.
- Astiya, I.R., dan Hadi, C. (2021). Pengaruh Job Demand dan Job Resources terhadap Work Engagement Guru. *Jurnal Insight Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember*. Vol.7. No.1. April. ISSN: 1858-4063. EISSN: 2503-0949. Hal: 207-223.
- Fahrezi, M.I.I., dan Oktaroza, M.L. (2021). Pengaruh Kemampuan Teknik Personal dan Dukungan Manajemen Puncak terhadap Kualitas Sistem Informasi. *Prosiding Akuntansi*. Vol.7. No1. Hal: 263-267. ISSN: 2460-6561.
- Fatimah. (2013). Pengaruh Pelatihan, Dukungan Manajemen Puncak dan Kejelasan Tujuan terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah (Studi Empiris pad DPKAD Kota di Sumatera Utara). Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Padang.

- Laksono, B.F.W., dan Wardoyo, P. (2019). Pengaruh *Work – Life Balance*, Kepuasan Kerja dan *Work Engagement* terhadap *Turnover Intentions* dengan *Mentoring* sebagai Variabel Moderating pada Karyawan Hotel Dafam Semarang. Magister Manajemen. Universitas Semarang. ISSN (cetak): 1979-4800. ISSN (*online*): 2580-8451.
- Nurhidayati, U. (2018). Hubungan *Work Family Balance* dan *Work Engagement* pada Karyawan yang Berkeluarga. Skripsi. Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya. Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Priyastama R. (2017). *Buku Sakti Kuasai SPSS*. Cetakan I. Yogyakarta: Start Up.
- Qonitah, O.M., dan Wardani, D. (2020). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Job Satisfaction* Perempuan Milenia. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan*. Vol.6. No.2. Agustus. Hal: 64-74. ISSN: 2460-8114 (*print*). ISSN: 2656-6168 (*online*).
- Soewadji, Jusuf. (2012). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jilid 1. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Edisi I. Cetakan I. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2014). *Cara Mudah Menyusun: Skripsi, Tesis dan Desertasi*. Cetakan ke-2. Anggota IKAPI. Bandung: CV. Alfabeta.
- Yuliana, I.A.I., dan Handoyo, S. (2020). Pengaruh *Family Supportive Supervisor Behavior* terhadap *Subjective Well-Being* dengan *Work Family Enrichment* sebagai Mediator. *Jurnal Psikologi Udayana*. Vol.7. No.1. Hal: 49-59. E-ISSN: 2654 4024. P-ISSN: 2354 5607.