

**HUBUNGAN ANTARA *WORK-FAMILY ENRICHMENT* DAN *WORK
ENGAGEMENT* PADA PERAWAT WANITA DI RSUD KOTA
YOGYAKARTA DENGAN *LIFE SATISFACTION* SEBAGAI
MODERATOR**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Strata Satu (S-1) Psikologi**

Dosen Pembimbing: Dr. Mustadin, S.Psi.,M.Si.

Disusun oleh:

**Kuswandari Estu Putri
NIM.13710069**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2018

HUBUNGAN ANTARA *WORK-FAMILY ENRICHMENT* DAN *WORK ENGAGEMENT* PADA PERAWAT WANITA DI RSUD KOTA YOGYAKARTA DENGAN *LIFE SATISFACTION* SEBAGAI MODERATOR

Kuswandari Estu Putri

Intisari

Perawat wanita yang sudah menikah, menjalankan dua peran utama dalam kehidupannya yaitu peran di pekerjaan dan keluarga. Menjalankan dua peran tersebut tidak selalu menimbulkan konflik, namun justru dapat memperkaya (*enrichment*) pengalaman dan meningkatkan kualitas hidup perawat yang menjalaninya. *Work-family enrichment* terjadi jika pengalaman dalam menjalankan peran di pekerjaan, meningkatkan kualitas hidup pada peran di keluarga, demikian pula sebaliknya. Peningkatan kualitas hidup dapat meningkatkan semangat dan kondisi psikologis yang positif dalam menjalankan peran sebagai perawat, dimana hal ini merupakan indikasi dari *work engagement*. Tujuan penelitian ini adalah melihat hubungan antara *work-family enrichment* dengan *work engagement* pada perawat wanita dan melihat peran *life satisfaction* sebagai moderator. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 57 perawat wanita yang telah menikah di RSUD Kota Yogyakarta. Alat ukur yang digunakan merupakan kuesioner yang disusun oleh peneliti didasarkan pada masing-masing aspek. Skala penelitian terdiri dari 3 kuesioner, yaitu kuesioner *Work-Family Enrichment*, *Work Engagement* dan *Life Satisfaction*. Penelitian ini menggunakan teknik analisis *moderated regression* (MRA). Hasil yang diperoleh menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara *work-family enrichment* dengan *work engagement* pada perawat wanita dengan taraf signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa meningkatnya *work-family enrichment* juga dapat meningkatkan *work engagement*. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa hubungan *work-family enrichment* terhadap *work engagement* lebih kuat jika tingkat *life satisfaction* tinggi.

Kata kunci: perawat; *work engagement*; *work-family enrichment*, *life satisfaction*

**THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK-FAMILY ENRICHMENT AND
WORK ENGAGEMENT OF MARRIED -WOMAN NURSES IN RSUD
KOTA YOGYAKARTA WITH LIFE SATISFACTION AS MODERATOR**

Kuswandari Estu Putri

Abstract

A married woman nurse has to play dual roles in her life: in a work and family setting. Playing dual roles does not always end in a conflict, but also can enrich one's experience and increase one's quality of life. Work-family enrichment occurs when experience in the work situation enriches the role in family context, and vice versa. The increasing of quality of life can boost up courage and positive psychological experience when playing a role as a professional nurse, which may result in the increased work engagement. This research uses quantitative research design. The aim of this study is to explore the relationship of work-family enrichment and work engagement of the married-women nurses also to explore the role of life satisfaction as a moderator. Participants in this study were 57 married, women nurses in RSUD Kota Yogyakarta. Instruments used in this study were self-administered questionnaire by the researcher based on each aspects. The research scales consists of 3 questionnaires that is, Work-Family Enrichment, Work Engagement, and Life Satisfaction Questionnaire. This study uses MRA (Moderated Regression Analysis) as analytical technique. The result showed the existence of positive correlation between work-family enrichment and work engagement with significance rate $p = 0,000$ ($p < 0,05$). It is concluded that the increased work-family enrichment can also result in the increased work engagement. This study also found the positive effects of work-family enrichment towards work engagement will be stronger if the degree of life satisfaction is high.

Keywords: nurse; work engagement; work-family enrichment; life satisfaction

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Kuswandari Estu Putri

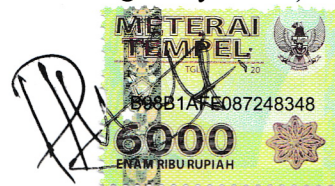
NIM : 13710069

Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa dalam skripsi dengan judul “Hubungan Antara *Work-Family Enrichment* dan *Work Engagement* pada Perawat Wanita di RSUD Kota Yogyakarta dengan *Life Satisfaction* sebagai Moderator” adalah hasil karya peneliti sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana disuatu perguruan tinggi. Skripsi ini adalah hasil karya atau penelitian sendiri, bukan plagiasi dari karya lain atau penelitian orang lain. Tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang tertulis dalam naskah ini yang disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari dalam skripsi saya ditemukan bentuk plagiasi karya orang lain, maka saya bersedia menerima konsekuensi sesuai aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Yogyakarta, 4 April 2018
Yang menyatakan,



Kuswandari Estu Putri

NIM: 13710028



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. 519571
YOGYAKARTA 55281 FM-UINSK-PBM-05-07/RO

PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor : UIN.02/DSH/PP.00.9/643/2018

Skrripsi/Tugas Akhir dengan judul : HUBUNGAN ANTARA WORK-FAMILY
ENRICHMENT DAN WORK ENGAGEMENT PADA
PERAWAT WANITA DI RSUD KOTA
YOGYAKARTA DENGAN LIFE SATISFACTION
SEBAGAI MODERATOR

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Kuswandari Estu Putri

NIM : 13710069

Telah dimunaqosyahkan pada: Jumat, tanggal: 13 April 20183
dengan nilai 95.16/A

Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga

TIM MUNAQOSYAH :

Ketua Sidang

Dr. Mustadin, M.Si

NIP. 19820220 200901 1 006

Penguji I

Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, M.Si
NIP.197505142005012004

Penguji II

Mayreyna Nurwardani, M.Psi
NIP. 198105052009012011

Yogyakarta,
UIN Sunan Kalijaga
Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
DEKAN



Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si
NIP. 196804161995031004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Persetujuan Skripsi

Kepada :

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

UIN Sunan Kalijaga

di Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb

Setelah memeriksa, mengarahkan dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka selaku pembimbing, saya menyatakan bahwa skripsi mahasiswa:

Nama : Kuswandari Estu Putri

NIM : 13710069

Prodi : Psikologi

Judul : “Hubungan Antara *Work-Family Enrichment* dan *Work Engagement* pada Perawat Wanita dengan *Life Satisfaction* sebagai Moderator”

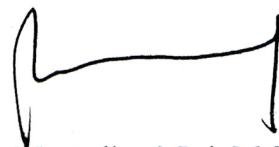
Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar sarjana strata satu Psikologi.

Dengan ini saya harapkan mahasiswa tersebut segera dipanggil untuk bertanggung jawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah. Demikian atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 4 April 2018

Pembimbing



Dr. Mustadin, S.Psi., M.Si
NIP. 19820220 200901 1006

MOTTO

“Menjadi orang yang ‘penting’ itu menyenangkan, tetapi lebih penting menjadi orang yang menyenangkan”

“Selalu ada harapan bagi orang yang berdo’a dan selalu ada jalan bagi orang yang berusaha”

“Start where you are, Use what you have, Do what you can”

“Faa Inna Ma’al ‘Usri Yusra. Innama’al ‘Usri Yusra”
(Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan)

(Q.S. Al- Insyirah (94): 5-6)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Terima kasih kepada:

Allah SWT

Sang Pemilik Kehidupan, atas Segala Nikmat Yang Telah Diberikan

Keluarga Tercinta yang selalu menyayangi dengan tulus,

-Ibuk, Alm Bapak, Suamiku, Mas Nanda, Mba Sabrina, Dik Dinda, Sadam-

Untuk Sahabat yang selalu memberi semangat, menemani setiap perjalananku,
serta mengajarkan indahny persahabatan.

Almamater Tercinta Psikologi 2013

Terimakasih telah menorehkan tinta kebahagiaan semasa perkuliahan. Semoga
silaturahmi terus terjaga hingga tua. Aamiin.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan ridho-Nya. Shalawat serta salam selalu tercurah kepada Nabi Agung Muhammad SAW juga para keluarga, sahabat, dan para pengikut beliau hingga akhir zaman. Segala puji bagi Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Hubungan antara *Work-family Enrichment* dan *Work Engagement* pada Perawat Wanita di RSUD Kota Yogyakarta dengan *Life Satisfaction* sebagai Moderator”**.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini tidak akan terwujud tanpa adanya bimbingan, dukungan dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada pihak yang ikut membantu penyelesaian penelitian skripsi ini, yaitu kepada:

1. Bapak Prof. Drs. KH. Yudian Wayah, M. A, PhD., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Mochammad Sodik, S.Sos., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Dr. Erika Kusumaputri, M.Si. selaku wakil Dekan Bidang I dan Dosen Penguji I, yang telah membimbing selama peneliti berada di kampus tercinta, yang telah menjadi orangtua pengganti di kampus yang tak pernah henti menasehati dan memberikan arahan, dan telah memberikan kritik dan saran yang membangun sehingga skripsi ini menjadi lebih baik.

4. Bapak Dr. Sabaruddin, M.Si. selaku wakil Dekan Bidang II dan Ibu Dr. Sulistyaningsih, M. Si., selaku Wakil Dekan III
5. Bapak Dr. Mustadin Taggala, S.Psi., M.Si, selaku Kepala Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, mencurahkan pikiran, memberikan arahan, memberikan dukungan, motivasi dan semangat, serta memberikan kritik dan saran dalam penyelesaian skripsi ini dengan penuh keikhlasan dan kesabaran. Semoga Bapak selalu dalam lindungan Allah SWT.
6. Ibu Mayreyna, S. Psi, M. Psi, selaku Dosen Pembimbing Akademik dan Dosen Penguji II, yang telah membimbing selama peneliti berada di kampus tercinta, yang telah menjadi orangtua pengganti di kampus yang tak pernah henti menasehati dan memberikan arahan, dan telah memberikan kritik dan saran yang membangun sehingga skripsi ini menjadi lebih baik.
7. Bapak dan Ibu karyawan dan staff RS PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta dan RSUD Kota Yogyakarta, yang telah mengizinkan dan membantu proses penelitian. Semoga kita bisa semua bisa saling memberikan manfaat.
8. Bapak Sukanto S.Sos., M.Si. dan seluruh karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora yang telah banyak membantu dan memberikan dukungan pada peneliti di Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora.
9. Bapak, Ibu Dosen Prodi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, atas segala motivasi, dorongan, selalu menasehati, dan terus memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

10. Seluruh partisipan yang sudah bersedia membantu peneliti dengan memberikan kepercayaannya kepada peneliti untuk menerima demi mendukung hasil penelitian ini. Terimakasih juga karena sudah meluangkan waktunya untuk berpartisipasi di tengah-tengah kesibukan.
11. Kedua orangtuaku yang terhebat, Ibu Tri Mulatsih Purwandari dan (Alm) Bapak Didik Kusnahadi yang tak pernah lelah menyayangi, mendukung, membimbing dan tak henti-hentinya mendoakan untuk kebahagiaan, keselamatan, dan kesuksesan anaknya. Serta kakakku tercinta Nanda Saputra, Amd dan Sabrina Wulandari, S. Farm, Apt., adikku Dinda Shalasantun Nurul Jannah beserta keponakanku tercinta Muhammad Saddam Al-Fatih yang telah menjadi penghiburku, penyemangatku, dan penguatku selama ini. Eyang putri yang selalu mendoakan dan memberi nasihat terbaik.
12. Suamiku Mustahyun Taggala, S. Hum, M.A terimakasih telah memberi dukungan dan selalu berada di sisiku di saat aku merasa kesulitan dalam proses penyelesaian skripsi ini. Terimakasih telah membantuku dan tak henti mendoakanku.
13. Teruntuk sahabat-sahabatku dari masa putih abu-abu Dwi Septi Rianis, Ghea Dyah Arum Sari, Fegusta Desta Arafat, Sakti, dan Candra Kusuma Dewi yang tak pernah lupa menyemangati penulis dan selalu berada di sisiku di keadaan apapun, semoga persahabatan kita selalu terjaga dengan baik aamiin.
14. Herfida Farrah Dhiba dan Yaqut Jihada Wafiqoh sahabat seperjuangan sejak awal kuliah, yang berawal dari orang asing hingga menjadi salah satu orang terdekat. Terima kasih untuk segala waktu, momen, dan kebahagiaan yang

telah diberikan juga selalu menemani dalam suka duka. Semoga persahabatan kita terjaga baik selamanya.

15. Teman-teman Psikologi 2013 UIN Sunan Kalijaga. Termakasih untuk untuk cerita-cerita yang telah dilewati bersama, Tante Yuyu, Dinda, Vinsi, Mentari, Maya, Balqis, Fe, Lutfan, Fafan, Qoqo, Narendra, Edwin, dan teman-teman Psikologi B semuanya yang selalu kompak, meramaikan suasana kelas dengan candaan-candaan nya. Serta teman-teman Psikologi angkatan 2013 di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang tak bisa disebutkan namanya satu persatu. Terimakasih untuk kalian semua yang telah memotivasiku dan membantuku selama ini.
16. Semua pihak yang telah ikut berjasa dalam penyusunan skripsi ini, yang tidak mungkin saya bisa sebutkan satu-persatu.

Kepada semua pihak tersebut, semoga Allah SWT membalas amal baik yang telah kalian berikan kepada peneliti. Aamiin. Peneliti sangat menyadari masih banyak sekali kekurangan, oleh sebab itu peneliti masih mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk mencapai perubahan yang baik.

Yogyakarta,

Peneliti,

Kuswandari Estu Putri
13710069

DAFTAR ISI

Intisari	i
Abstrak	ii
Motto	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
1. Manfaat Teoritis	8
2. Manfaat Praktis	9
E. Keaslian Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	17
A. <i>Work Engagement</i>	17
1. Pengertian <i>Work Engagement</i>	17
2. Aspek-aspek <i>Work Engagement</i>	19
3. Faktor-faktor <i>Work Engagement</i>	21
B. <i>Work-Family Enrichment</i>	27
1. Pengertian <i>Work -Family Enrichment</i>	27
2. Dimensi <i>Work -Family Enrichment</i>	31

C. <i>Life Satisfaction</i>	34
1. Pengertian <i>Life Satisfaction</i>	34
2. Aspek-aspek <i>Life Satisfaction</i>	37
3. Faktor-faktor <i>Life Satisfaction</i>	38
D. Dinamika Hubungan <i>Work -Family Enrichment</i> dan <i>Work Engagement</i> dengan moderator <i>Life Satisfaction</i>	44
E. Hipotesis.....	49
BAB III METODE PENELITIAN	50
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	50
B. Definisi Operasional.....	50
1. <i>Work Engagement</i>	50
2. <i>Work-Family Enrichment</i>	52
3. <i>Life Satisfaction</i>	52
C. Populasi dan Sampe Penelitian	53
1. Populasi	53
2. Sampel.....	55
D. Metode Pengumpulan Data.....	57
1. Skala <i>Work Engagement</i>	57
2. Skala <i>Work-Family Enrichment</i>	59
3. Skala <i>Life Satisfaction</i>	60
E. Validitas dan Reliabilitas	61
F. Metode Analisis Data.....	62
1. Uji Asumsi	62
2. Uji Hipotesis	63
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PAMBAHASAN	65
A. Orientasi Kancan.....	65
B. Persiapan Penelitian	67
1. Proses Perizinan	67
2. Pelaksanaan Uji Coba	69
3. Seleksi aitem	70

4. Uji Validitas	76
5. Uji Reliabilitas	76
C. Pelaksanaan Penelitian	77
D. Hasil Penelitian	77
1. Uji Normalitas	79
2. Kategorisasi Subjek	80
3. Uji Hipotesis	86
E. Pembahasan	92
BAB V PENUTUP	103
A. Kesimpulan	103
B. Saran	104
DAFTAR PUSTAKA	106

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Komponen <i>subjective well-being</i>	37
Tabel 2. Ketentuan nilai untuk aitem <i>favorable unfavorable</i> skala Keterikatan Kerja.....	58
Tabel 3. Sebaran aitem skala Keterikatan kerja sebelum uji coba.....	58
Tabel 4. Ketentuan nilai untuk aitem <i>favorable unfavorable</i> skala <i>work family enrichment</i>	59
Tabel 5. Sebaran aitem skala <i>work family enrichment</i> sebelum uji coba.....	59
Tabel 6. Ketentuan nilai untuk aitem <i>Favorable unfavorable</i> skala <i>life satisfaction</i>	60
Tabel 7. Sebaran aitem skala <i>Life satisfaction</i> sebelum uji coba.....	61
Tabel 8. Sebaran aitem lolos dan gugur skala Kepuasan Hidup	71
Tabel 9. Sebaran aitem valid dengan nomor baru skala Kepuasan hidup.....	72
Tabel 10. Sebaran aitem lolos dan gugur skala Keterikatan kerja	73
Tabel 11. Sebaran aitem valid dengan nomor baru skala Keterikatan kerja	74
Tabel 12. Sebaran aitem lolos dan gugur skala <i>work family enrichment</i>	75
Tabel 13. Sebaran aitem valid dengan nomor baru skala <i>work family enrichment</i>	75
Tabel 14. Reliabilitas skala <i>Life satisfaction, work engagement, dan work – family enrichment</i>	77
Tabel 15. Hasil Uji normalitas variabel <i>Work engagement, work family-enrichment dan life satisfaction</i>	78
Tabel 16. Hasil uji Linieritas hubungan <i>Work engagement, work family enrichment dan life satisfaction</i>	79

Tabel 17. Data Statistik Nilai Kepuasan hidup, <i>work engagement</i> , dan <i>work-family enrichment</i>	80
Tabel 18. Rumus Perhitungan Persentase Kategori	81
Tabel 19. Kategorisasi Keterikatan kerja	82
Tabel 20. Kategorisasi <i>Work family Enrichment</i>	83
Tabel 21. Kategorisasi Kepuasan Hidup.....	85
Tabel 22. Koefisien Regresi skala <i>Work family enrichment</i> dan <i>work engagement</i>	86
Tabel 23. Tabel <i>Model Summary</i> Uji Regresi sederhana skala <i>Work-family enrichment</i> dan <i>Work Engagement</i>	86
Tabel 24. Tabel Correlations Hubungan <i>Work engagement</i> , <i>work-family-enrichment</i> , dan <i>life satisfaction</i>	88
Tabel 25. Tabel koefisien <i>Moderated Regression Analysis Life Satisfaction</i> sebagai moderator hubungan <i>work family enrichment</i> dan <i>work engagement</i>	89
Tabel 26. Uji Interaksi (<i>Moderated Regression Analysis</i>).....	89

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

Hasil Reliabilitas aitem *Work Engagement*

Hasil Reliabilitas aitem *Work-family Enrichment*

Hasil Reliabilitas aitem *Life Satisfaction*

Print-out Tabulasi Data *Try out*

LAMPIRAN 2

Booklet skala *Work Engagement, Work family Enrichment* dan *Life Satisfaction*

Print-out Tabulasi Data Penelitian

Hasil Uji Asumsi

Hasil analisis uji Hipotesis

LAMPIRAN 3

Surat perizinan Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial Humaniora

Surat Perizinan Penelitian RS PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta

Surat Perizinan Studi Pendahuluan RSUD Kota Yogyakarta

Surat Perizinan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik

Surat Perizinan Dinas Penanaman Modal dan Perizinan

Surat Izin Penelitian RSUD Kota Yogyakarta

Persetujuan Berpartisipasi Dalam Penelitian Non-Klinis

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin maju, status wanita mengalami perubahan dalam berbagai hal. Saat ini wanita telah memperoleh pendidikan dan kesempatan bekerja yang sama dengan pria. Organisasi Buruh Internasional (ILO) mencatat, pertumbuhan jumlah pekerja perempuan meningkat setiap tahunnya. Pada 2015, 38 persen dari 120 juta pekerja di Indonesia adalah wanita. Perempuan 15 tahun ke atas yang bekerja ada sebanyak 48,00 persen (Sakernas Februari 2016). Kontribusi pendapatan perempuan adalah 36,03 persen (KPPPA & BPS, 2016a).

Meningkatnya jumlah wanita yang bekerja berhubungan dengan tingginya tingkat pendidikan yang dimiliki wanita, dimana biasanya wanita yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi akan cenderung untuk mengejar karir bisnis dan juga profesionalnya (Crawford & Unger, 2000). Peningkatan jumlah wanita yang bekerja didominasi oleh wanita yang sebelumnya hanya mengurus keluarga, hal tersebut disebabkan oleh tingginya tuntutan ekonomi keluarga (BPS, 2013). Smith (dalam Rizqi, 2013) menyatakan berapa faktor lain seperti harapan dan keinginan wanita untuk mencari kepuasan secara psikologis diluar kehidupan keluarganya, ingin mengejar karir, mendapatkan upah dan *power*, serta untuk mendapatkan peningkatan status.

Peran perempuan dalam perekonomian mayoritas bergerak dalam sektor yang memerlukan keterampilan administrasi dan memiliki risiko kerja yang ringan. Faktanya, lebih dari separuh perempuan yang bekerja terserap pada sektor jasa-jasa. Profesi perawat tergolong jenis pekerjaan yang berhubungan dengan pemberian pelayanan kesehatan pada orang lain. Dalam organisasi layanan kesehatan, perawat memegang peran penting sebagai pihak yang berhubungan langsung dengan pasien dan menggambarkan kompetensi organisasi. Sikap dan perilaku perawat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas dan kepuasan layanan yang dirasakan pasien. Untuk itu, agar bisa memberikan pelayanan yang berkualitas, perawat harus melibatkan sikap yang positif dalam bentuk keterikatan kerja (*work engagement*).

Berdasarkan munculnya psikologi positif: studi ilmiah tentang kekuatan manusia dan fungsi optimal, keterlibatan kerja telah diakui sebagai salah satu dari keadaan positif, yang dianggap sebagai lawan dari *burnout* (kelelahan kerja). Keterikatan kerja (*work engagement*) merupakan kondisi dimana anggota organisasi mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya (Kahn, 1990). Schaufeli, Bakker, dan Salanova (2006) mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan motivasional yang positif yang dikarakteristikan oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Keterikatan kerja (*work engagement*) merupakan aspek yang meliputi emosi positif dan keterlibatan penuh dalam melakukan pekerjaan (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker, 2002).

Robbins (dalam Rahmah 2013) berpendapat karyawan dikatakan *engagement* dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat

mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi. Karyawan dengan tingkat *engagement* yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu.

Karyawan yang *engaged* akan mencurahkan segenap fisik, kognitif dan emosi selama melakukan pekerjaannya (Kahn, 1990). Aspek fisik meliputi energi yang dikeluarkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas peran yang dimiliki karyawan di organisasi, aspek kognitif dalam *employee engagement* adalah keyakinan yang dimiliki oleh karyawan mengenai organisasi tersebut, sedangkan aspek emosional adalah kondisi perasaan karyawan terhadap organisasi keadaan organisasinya.

Kahn (Kusbiantoro & Suhariadi, 2014) menggambarkan karyawan yang *engaged* secara lebih detail lagi yaitu karyawan akan fokus terhadap tugas-tugas mereka dan akan menunjukkan rasa peduli dan bekerja keras dalam menyelesaikan tugasnya sebaik mungkin. Karyawan juga akan mencurahkan apa yang mereka miliki seperti pikiran, tenaga, perasaan dan pengalaman untuk menyelesaikan tugas mereka. Karyawan tidak memerlukan adanya apresiasi atas apa yang mereka kerjakan melainkan hanya berpikir bagaimana mereka dapat menyelesaikan tugas mereka sebaik mungkin saja.

Memberikan pelayanan pada orang lain bukanlah pekerjaan yang mudah dilakukan. Dalam kasus perawat wanita yang telah menikah kebutuhan atau kepentingan pribadi dalam hal ini keluarga mungkin harus diturunkan prioritasnya. Dalam hal ini pelayanan kesehatan harus menjadi prioritas utama

pada diri perawat sebagai bentuk tuntutan peran dari rumah sakit maupun pasien. Selain itu ada konsekuensi negatif yang muncul jika perawat tidak menjalankan tugasnya dengan baik atau memuaskan dalam memberikan pelayanan. Konsekuensi negatif itu bisa berupa teguran dari atasan, pihak manajemen rumah sakit (HRD) dan keluhan dari pasien.

Melihat sisi positif dari menjalankan peran sebagai perawat, istri dan ibu sekaligus pada perawat wanita RSUD Kota Yogyakarta, Rothbard (dalam Malekiha, 2014) menyatakan jika seorang individu bisa mengelola beberapa peran sekaligus, peran-peran tersebut akan memperkaya kehidupannya. Dengan kata lain menjalankan peran sebagai perawat bisa meningkatkan kualitas hidup dalam keluarga, demikian pula sebaliknya. *Enrichment* bisa terjadi jika keuntungan atau sumber daya yang diperoleh dari satu area (pekerjaan atau keluarga) tidak hanya ditransfer atau dipindahkan, tapi juga berhasil diaplikasikan pada area kehidupan yang lain (Greenhaus & Powell, 2006 & Carlson, 2006). Adanya peningkatan kualitas hidup dalam menjalankan peran dalam pekerjaan atau keluarga, secara teoritis bisa meningkatkan energi dan emosi yang positif dalam menjalankan tugas-tugas sebagai perawat atau istri dan ibu di keluarga. Energi dan emosi positif yang muncul di tempat kerja merupakan indikasi dari adanya *work engagement*.

Beberapa penelitian yang mengkaji mengenai hubungan positif *work-family enrichment* dan *work engagement* antara lain dilakukan oleh Kuntari (2015) dan Culbertson, Mills, & Fullagar (2012). *Work engagement* dinyatakan sebagai pemikiran yang positif terkait dengan pekerjaan yang dikarakteristikan oleh

adanya semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keasyikan (*absorption*); (Baker, Schaufelli, Leiter, & Taris, 2008). Dari sudut pandang performa, karyawan dengan *work engagement* yang tinggi memiliki identitas yang kuat pada pekerjaannya, dan menganggap bahwa pekerjaannya sebagai sesuatu yang berarti, inspirasional, dan menantang. Kemudian mereka cenderung mengaplikasikan pengetahuan dan memanfaatkan keterampilan-keterampilan dan sumber daya untuk tingkatan yang lebih tinggi di tempat kerja (Bakker & Demerouti, 2007). Dengan demikian, secara konseptual *work engagement* mendekati tingkatan performa yang tinggi dan *positive affect* dalam konstruk *work-family enrichment*.

Mendukung pernyataan tersebut, Kuntari (2015) menyatakan bahwa dengan adanya peningkatan kualitas hidup dalam menjalankan peran dalam pekerjaan atau keluarga, secara teoritis bisa meningkatkan energi dan emosi yang positif dalam menjalankan tugas-tugas sebagai pekerja atau istri dan ibu di keluarga. Energi dan emosi positif yang muncul di tempat kerja merupakan indikasi dari adanya *work engagement*.

Selain *work-family enrichment* terdapat hal lain yang mampu meningkatkan adanya keterikatan kerja pada karyawan dalam hal ini perawat wanita yang telah menikah, yaitu kepuasan hidup (*life satisfacton*). Penelitian yang dilakukan oleh Capri, Gunduz, & Akbay (2013) menunjukkan hasil bahwa memungkinkan untuk menaikkan kepuasan hidup individu untuk meningkatkan keterikatan kerja dan menurunkan tingkat *burnout*. Sementara literatur mengenai *work-family enrichment* lebih banyak berfokus pada domain kerja dan keluarga,

kritik terhadap studi literatur kerja-keluarga telah menjadi fokus pada dampak aspek terkait pekerjaan (Graves, Ohlott, & Ruderman, 2007). Tampak dari fokus pada sikap kerja ini mengabaikan potensi pengaruh aspek non-kerja, padahal aspek tersebut merupakan gagasan yang kuat dalam kajian pengaruh kerja-keluarga.

Perkembangan kajian pengaruh positif pekerjaan ke keluarga (*work-family positive spillover*) selama ini tampak kurang mengeksplorasi moderator dari aspek pekerjaan maupun non-pekerjaan. Dalam penelitian ini peneliti memprediksi pengalaman positif dari non-kerja yaitu kepuasan hidup (*Life Satisfaction*) sebagai moderator yang meningkatkan hubungan *work-family enrichment* dan *work engagement*. Graves, Ohlott, & Ruderman (2007) menyatakan bahwa memahami peran yang lebih besar yang dimiliki individu dalam kehidupan dan bagaimana peran itu bermanfaat dapat "memperkuat sikap, terutama kepuasan hidup", dan masih diperlukan penyelidikan lebih lanjut.

Haar dan Bardoel (2008) dalam penelitiannya yang berjudul "*Work-family positive spillover and employee outcomes in Australia: the moderating effects of life satisfaction*", menyarankan perlunya analisis teori peran yang lebih besar dalam menguji efek moderat dari kepuasan hidup, terutama dengan pendekatan *work-family enrichment*. Selanjutnya, mengembangkan isu domain dari yang mendukung dari *outcome* yang lain seperti yang disarankan oleh Bishop, Scott, Goldsby dan Cropanzano (2005). Dalam penelitiannya mengenai *work-family balance*, Greenhaus, Collins, dan Shaw (2003) menemukan bahwa individu dengan kualitas hidup yang tinggi memiliki kepuasan keluarga lebih tinggi

dibandingkan kepuasan pekerjaan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan hidup berperan dalam memahami *work-family enrichment*, dengan potensi perluasan hubungan antara *positive spillover* dan *outcome*.

Life Satisfaction (kepuasan hidup) yang mana membentuk penilaian kognitif dari kepuasan seseorang akan hidup dan merupakan kunci indikator kesejahteraan subjektif (Linley, Maltby, Wood, Osborne & Hurling, 2009), adalah konsep sebagaimana konstruk yang mewakili penilaian positif dari kualitas hidup secara luas (Diener, Suh, Lucas, & Smith 1999; Pavot & Diener, 1993). Diener, Emmons, Larsen, dan Griffen (1985) juga menyatakan, berdasarkan pendekatan kognitif, kepuasan hidup merupakan penilaian secara kognitif dimana seseorang membandingkan keadaannya saat ini dengan keadaan yang dianggapnya sebagai standar ideal. Semakin kecil perbedaan yang dirasakan yaitu antara apa yang diharapkan dengan apa yang dicapai oleh individu maka semakin besar kepuasan hidup seseorang.

Shin dan Johnson (1978) mendefinisikan kepuasan hidup sebagai "penilaian global terhadap kualitas hidup seseorang sesuai dengan kriteria yang dipilihnya". Diener dan Biswas-Diener (2008) mengatakan bahwa *life satisfaction* merupakan penilaian secara kognitif mengenai seberapa baik hal-hal yang sudah dilakukan individu dalam kehidupannya secara menyeluruh dan atas area-area utama yang mereka anggap penting dalam hidup (*domain satisfaction*) seperti hubungan interpersonal, kesehatan, pekerjaan, pendapatan, spiritualitas dan aktivitas di waktu luang.

Shin dan Johnson (Diener, 1985) menyatakan bahwa dalam *life satisfaction*, penilaian dilakukan berdasarkan standar kriteria individu yang bersangkutan. Individu yang puas akan kehidupannya adalah individu yang menilai bahwa kehidupannya memang tidak sempurna tetapi segala sesuatu berjalan dengan baik, selalu mempunyai keinginan untuk berkembang dan menyukai tantangan (Diener, 1985). Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini akan menguji efek moderator *life satisfaction* pada hubungan *work-family enrichment* dengan *work engagement* dalam penelitian dengan judul **“Hubungan Work-Family Enrichment dan Work Engagement pada Perawat Wanita dengan Life Satisfaction sebagai Moderator”**.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah “Apakah *Life Satisfaction* yang tinggi dapat memperkuat hubungan antara *Work-Family Enrichment* dan *Work Engagement*?”.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan antara *Work-Family Enrichment* dan *Work Engagement* dengan diperkuat oleh tingkat *Life Satisfaction* yang tinggi.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur pengetahuan dalam bidang psikologi, khususnya psikologi positif dan psikologi industri-organisasi mengenai *life satisfaction*, *work-family enrichment*, dan *work*

engagement pada perawat wanita yang telah menikah. Selain itu, dapat dijadikan salah satu sumber informasi bagi peneliti selanjutnya, serta pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan *work-family enrichment* dan *work engagement* pada perawat wanita yang telah menikah dengan *life satisfaction* sebagai moderator.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat membantu organisasi maupun perusahaan dalam memahami kesejahteraan pekerja dengan meningkatkan *work engagement* pada pekerja atau anggota perusahaan atau organisasi.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber referensi bagi organisasi maupun perusahaan mengenai pentingnya memperhatikan dan meningkatkan kesejahteraan terkait pekerjaan (*work-related wellbeing*).

E. Keaslian Penelitian

Beberapa penelitian dengan tema *work engagement*, *life satisfaction* dan *work family enrichment* yang pernah diteliti sebelumnya, antara lain

1. Burhan Capri, Bulent Gunduz, dan Sinem Evin Akbay (2013), dengan judul penelitian “*The Study of Relations between Life Satisfaction, Burnout, Work Engagement and Hopelessness of High School Students*”. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan hubungan antara kepuasan hidup siswa SMA, *burnout* (kelelahan), *work-engagement*, dan skor *hopelessness* (keputusasaan) dan menguji kontribusi tingkat kelelahan, keterikatan kerja, dan keputusasaan mereka untuk memprediksi kepuasan hidup mereka. Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah kuantitatif. Subjek yang dipilih dalam penelitian ini

adalah 461 siswa SMA kelas 12 di beberapa sekolah di daerah perbatasan provinsi Mersin Municipality. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan hidup siswa SMA memiliki hubungan negatif dengan skor kelelahan, stres, afikasi, dan keputusasaan. Di sisi lain, kepuasan hidup memiliki hubungan positif dengan skor vigor, dedikasi, dan absorpsi yang merupakan aspek keterikatan kerja.

2. Satoris S Culbertson, Maura J Mills, dan Clive J Fullagar (2012), dengan judul “*Work Engagement And Work Family Facilitation: Making Homes Happier Through Positive Affective Spillover*”. Penelitian ini bertujuan mencari tahu apakah ada hubungan keterikatan kerja dengan *work-family facilitation*. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Subjek yang dipilih dalam penelitian ini adalah 245 penyuluh daerah dari Midwestern negara bagian Amerika Serikat. Metode pengumpulan data dilakukan dengan survei harian keterikatan kerja dan *work-family facilitation* yang diisi partisipan melalui email. Penelitian ini menghasilkan yang mengindikasikan bahwa keterikatan kerja sehari-hari berdampak positif terhadap kehidupan keluarga. Pengaruh keterikatan sehari-hari pada fasilitas hubungan work-family dimediasi oleh *mood* positif. Keterikatan kerja berhubungan dengan work-family facilitation dimoderatori oleh *work-family capitalization* atau berbagi pengalaman positif bekerja di rumah.
3. Alicia Facio dan Santiago Risset (2013), dengan judul “*Work, Romantic Relationships, and Life Satisfaction in Argentinean Emerging Adults*”.

Penelitian yang dilakukan Facio dan Resett ini bertujuan untuk mengeksplorasi pekerjaan dan hubungan romantis dengan kepuasan hidup pada individu dewasa awal Argentina. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Subjek yang dilibatkan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 272 individu dewasa awal di Parana, Argentina. Metode pengumpulan data dengan skala kepuasan hubungan romantis, skala kualifikasi kerja, dan skala kepuasan hidup. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa hubungan romantis menjadi prediktor yang lebih baik pada kepuasan hidup 4 tahun mendatang dibandingkan dengan pekerjaan.

4. Haar, J. M. & Bardoel, A (2008) dengan penelitian yang berjudul “*Work-family positive spillover and Employee Outcomes in Australia: The Moderating Effects of Life Satisfaction*”. Tujuan penelitian ini adalah menguji peran kepuasan hidup sebagai moderator dalam hubungan *work-family positive spillover* dan *employee outcomes* pada pekerja di Australia. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Subjek yang dilibatkan yaitu sebanyak 420 pekerja, berusia 21 – 63 tahun, laki-laki dan wanita, menikah maupun lajang, orang tua maupun tidak memiliki anak, berpendidikan SMA hingga yang bergeluh PhD, bekerja 45,9 jam per minggu. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala *psychological distress*, *turnover intention*, *job satisfaction*, *family satisfaction*, *life satisfaction*, *work-family positive spillover*, dan *family-work spillover*. Hasil penelitian ini menunjukkan apabila tingkat *psychological distress* tinggi, *life satisfaction* dan *family-work positive spillover* rendah demikian sebaliknya.

Hubungan *family satisfaction* dan *life satisfaction* tinggi maka *family-work positive spillover* tinggi, begitu juga sebaliknya.

5. C.M. Indah Soca R. Kuntari (2015) melakukan penelitian dengan judul “Hubungan *work-family enrichment* dengan *work engagement* pada perawat wanita” . Tujuan dari penelitian ini adalah menguji hubungan *work-family enrichment* dan *work engagement* pada perawat wanita yang telah menikah. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif, pengumpulan data dengan skala *work-family enrichment* dan *work engagement*. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara *work-family enrichment* dan *work engagement*.
6. Penelitian berjudul “*Burnout and the work-family interface: a two-wave study of sole and partnered working mothers*” dilakukan oleh Laura D. Robinson, Christopher Magee, dan Caputi Peter (2016). Tujuan penelitian yaitu untuk menguji apakah *work-family conflict* dan *work-family enrichment* memprediksi *burnout* pada ibu bekerja menggunakan *conservation of resources theory*. Peneliti juga menguji hubungan variabel-variabel tersebut antara ibu tunggal dan ibu yang memiliki pasangan. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif, dengan subjek sebanyak 516 ibu berpasangan dan 107 ibu tunggal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-family conflict* secara positif dan signifikan hubungannya dengan *burnout*, dan *work-family enrichment* memiliki hubungan negatif dan signifikan.
7. Abdillah Rahman Rizqi (2013) melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara *Work Engagement* dan *Work-Family Conflict* pada Wanita yang

Bekerja'. Penelitian ini bertujuan menguji hubungan *work engagement* dan *work-family conflict* pada wanita yang bekerja. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan tipe penelitian ekplanasi. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) dan *Work-family Conflict Scale* dengan subjek sebanyak 36 orang wanita yang bekerja pada posisi manajerial di Kota Surabaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara *work engagement* dan *work-family conflict* pada wanita yang bekerja.

Penelitian yang akan dilakukan mempunyai perbedaan dan persamaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya adapun persamaan dan perbedaannya antara lain:

1. Berdasarkan Topik/Tema

Penelitian yang dilakukan oleh Capri, Gunduz, Akbay (2013) meneliti tentang *life satisfaction*, *burnout*, *work engagement*, dan *hopelessness*. Peneliti memilih tema atau topik yang sama, variabel-variabel yang dipilih juga *life satisfaction* dan *work engagement*. Perbedaannya, peneliti sebelumnya menggunakan *life satisfaction* sebagai variabel tergantung (*dependent*), sedangkan dalam penelitian ini, peneliti memilih *work engagement* sebagai variabel *dependent*-nya. *Life satisfaction* selanjutnya berperan sebagai moderator hubungan variabel bebas dan tergantung.

Kemudian penelitian keempat yang dilakukan oleh Culbertson, Mills, dan Fullagar (2012) memilih topik *work engagement* sebagai variabel tergantung (*dependent*) dan *work-family facilitation* sebagai variabel bebas

(*independent*) sedangkan pada penelitian ini peneliti memilih *work engagement* sebagai variabel *dependent*, *work-family enrichment* (struktur yang sama dengan *work-family facilitation*) sebagai variabel *independent*, dan *life satisfaction* sebagai variabel moderator.

Penelitian selanjutnya dilakukan Alicia Facio dan Santiago Ressel (2013), topik yang dipakai adalah pekerjaan, hubungan romantis, dan kepuasan hidup. Sama halnya dengan penelitian tersebut, untuk penelitian ini peneliti juga memilih topik kepuasan hidup. Bedanya, peneliti ingin mengetahui peran kepuasan hidup sebagai moderator.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Haar dan Bardoel (2008) yang mengkaji *work-family positive spillover*, *employee outcomes*, dan *life satisfaction*. Persamaan penelitian tampak dari penggunaan *life satisfaction* sebagai variabel moderator. Perbedaan terletak pada pemilihan variabel tergantung, penelitian Haar dan Bardoel memilih *job satisfaction* dan *psychological distress*, sedangkan penelitian ini menggunakan *work engagement* dan *burnout*.

2. Berdasarkan Teori

Teori yang digunakan untuk mengidentifikasi variabel tergantung oleh semua peneliti terkait *life satisfaction*, memiliki persamaan yakni sama-sama menggunakan teori terkait *life satisfaction* yang merupakan komponen kognitif dalam *subjective well being* dari Diener. Kemudian pada penelitian Capri, Gunduz, Akbay (2013) dan Culbertson, Mills, Fullagar (2012) menggunakan teori Schaufeli terkait *work engagement*,

teori yang sama yang digunakan oleh peneliti. Teori *work-family enrichment* menggunakan teori Greenhaus & Powell (2006), teori yang sama yang digunakan oleh Kuntari (2015) dalam penelitiannya.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kuntari (2015) yaitu adanya variabel moderator. Pada penelitian ini variabel moderator memiliki peran memperkuat atau memperlemah hubungan antara *work-family enrichment* dan *work engagement*, sedangkan penelitian Kuntari (2015) tidak terdapat variabel moderator.

3. Keaslian Subjek

Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti melibatkan perawat wanita yang telah menikah dan memiliki anak di RSUD Kota Yogyakarta. Subjek tersebut sesuai dengan kriteria wanita berperan ganda karena memiliki peran sebagai istri, ibu, dan pekerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Capri, Gundiz dan Akbay yang memilih subjek siswa sekolah menengah atas yang berjumlah 461 siswa. Kemudian dalam penelitian Culbertson, Mills, dan Fullagar menggunakan subjek agen penyuluh sebanyak 52 orang. Juga penelitian yang dilakukan Rizqi (2013) yang menggunakan sampel wanita bekerja di posisi manajerial di Kota Surabaya.

4. Keaslian alat ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *work engagement* peneliti menggunakan skala yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek yang dikonseptualisasikan oleh Schaufeli dan Bakker

tahun 2003. Pada penelitian sebelumnya, menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang dirancang oleh Schaufeli (2006)

Skala kepuasan hidup yang disusun oleh peneliti berdasarkan konsep aspek-aspek dari Diener dan Biswas-Diener (2008). Berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menggunakan *Satisfaction With Life Scale* (SWLS), yaitu skala kepuasan hidup yang disusun oleh Diener (1985).

Pengukuran *Work-family Enrichment* dalam penelitian yang dilakukan ini menggunakan skala yang dirancang peneliti menggunakan dimensi *work-family enrichment* yang dikonseptualisasikan oleh Greenhaus (2006). Pada penelitian sebelumnya, peneliti menggunakan skala yang dirancang oleh Greenhaus (2006) terdiri atas 14 aitem.



BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work-family enrichment* dengan *work engagement* pada subjek perawat wanita yang telah menikah dan memiliki anak di RSUD Kota Yogyakarta. Hal ini dilihat dari hasil signifikansi uji regresi sederhana yang menunjukkan $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Artinya semakin tinggi tingkat *work-family enrichment* pada subjek maka semakin tinggi pula tingkat *work engagement*-nya.

Penelitian ini juga menghasilkan kesimpulan bahwa kepuasan hidup atau *life satisfaction* dapat memperkuat hubungan antara *work-family enrichment* dengan *work engagement* pada populasi penelitian ini. Hasil signifikansi dari uji moderator *life satisfaction* menunjukkan nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($p < 0,05$). Maka subjek perawat wanita yang memiliki *work-family enrichment* dan kepuasan hidup tinggi secara bersama akan meningkatkan keterikatan kerjanya.

B. SARAN

Beberapa saran yang dapat dikemukakan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan adalah:

1. Bagi Subjek dan Populasi Perawat RSUD Kota Yogyakarta.

Melalui penelitian ini diharapkan para perawat mengetahui bahwa untuk meningkatkan keterikatan kerja dapat melalui peningkatan taraf *work-family enrichment* atau *life satisfaction* (kepuasan hidup). Adapun caranya antara lain dengan menjalankan peran sebagai perawat maupun istri dan ibu secara efektif. Karena apabila suatu peran dilaksanakan secara efektif mencurahkan segenap fisik, kognitif, dan emosi maka akan menimbulkan energi tambahan untuk menjalankan peran lain.

2. Bagi Instansi Terkait RSUD Kota Yogyakarta

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran kepada pihak Rumah Sakit Umum Daerah mengenai kondisi lingkungan kerja serta kebutuhan para perawat. Pihak rumah sakit juga diharapkan memberikan sosialisasi mengenai dampak positif peran dalam pekerjaan pada peran keluarga atau sebaliknya keluarga pada pekerjaan juga penting dilakukan agar perawat lebih dapat memahami dampak-dampak positif dari kedua peran yang jalannya.

3. Bagi Penelitian yang Selanjutnya

Topik mengenai dampak positif relasi pekerjaan dengan keluarga maupun sebaliknya belum banyak dibahas oleh peneliti. Karena sebelumnya banyak peneliti yang meneliti konflik maupun dampak negatif dari relasi pekerjaan dan keluarga pada subjek dengan peran ganda. Dampak positif pekerjaan pada

keluarga memiliki peran yang cukup besar pada tingkat keterikatan kerja seorang pekerja dengan peran ganda. Beberapa variabel terkait dengan penelitian ini antara lain *burnout* atau kelelahan kerja, beban kerja (*job demmans*), *work-family spillover*, *work-family facilitation*, dan *work satisfaction* atau kepuasan kerja yang diperkirakan berdampak pada keterikatan kerja.

Peneliti selanjutnya diharapkan lebih banyak mengkaji sumber referensi yang mendukung penelitian tentang topik ini. Harapan lain yaitu agar peneliti dapat mempersiapkan alat ukur dengan baik, agar aspek dan indikator dapat lebih mewakili variabel terkait. Alokasi waktu juga harus diperhatikan selama penelitian untuk proses uji coba skala maupun pengambilan data agar tidak terlalu lama. Juga memperdalam observasi dan studi pendahuluan agar diperoleh data yang lebih kaya dan melengkapi hasil analisis data statistik.

DAFTAR PUSTAKA

- [Anoraga, P. \(2005\). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.](#)
- Azwar, S. (2009). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [Azwar, S. \(2007\). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.](#)
- Azwar, S. (2011). *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2014). *Validitas dan Reliabilitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik, 2012. *Tenaga Kerja Indonesia 2012*. <https://www.bps.go.id> (online: akses Februari 2017)
- Badan Pusat Statistik. (2008). *Tenaga Kerja Indonesia 2008*. <https://www.bps.go.id> (online: akses Februari 2017)
- Badan Pusat Statistik. (2009). *Perkembangan Beberapa Indikator Utama Sosial Ekonomi Indonesia*. <http://www.ilo.org/surveydata/index.php/catalog/381/download/4376> (online: akses Februari 2017)
- Bakker, A.B. & Demerouti E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Dev. Int.* 13, 209–23.
- Bakker AB, Hakanen JJ, Demerouti E, Xanthopoulou D. (2007). Job resources boost work engagement particularly when job demands are high. *Jornal of Educational Psychoogy*. 99, 274–84.
- Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (Eds.). (2010). *Work engagement: A handbook of essentia theory and research*. New York, NY: Psychology Press.
- Bakker, A.B, Schaufeli, W.B, Leiter, M.P, & Taris, T.W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. Work and Stress, 22(3), 187–200.*
- Balmforth, K. & Gardner, D. (2006), Conflict and facilitation between work and family : Realizing the outcomes for organizations, *New Zealand Journal of Psychology*, 35. 69-76.
- Balmforth, K. & Gardner, D. (2006). Conflict and Facilitation between Work and Family: Realizing the Outcomes for Organizations. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2).

- Batubara, & Angelina, R. R. (2015). Hubungan antara persepsi terhadap program keselamatan dan keselamatan kerja (K3) dengan employee engagement. *Skripsi tidak diterbitkan*.
- Bishop, J. W., Scott, K. D., Goldsby, M. G., & Cropanzano, R. (2005). A construct validity study of commitment and perceived support variables. *Group & Organization Management, 30*, 153-180.
- BPS. (2013). *Indonesia Dalam Angka*. Jakarta: BPS.
- Çapri, B., Gündüz, B., & Akbay, S. E. (2013). The Study of Relations between Life Satisfaction, Burnout, Work Engagement and Hopelessness of High School Students. *International Education Studies, 6(11)*, 35-46.
- Carlson, D., Wayne, J. H., Kacmar, K. M., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the Positive Side of the Work-Family Interface: Development and Validation of Work-Family Enrichment Scale. *Journal of Vocational Behavior, 68(1)*, 131-164.
- Carr, A. (2004). *Positive Psychology: The Science of Happiness and Human Strengths*. New York: Brunner-Routledge.
- Crawford, M., & Unger, R. (2000). *Women and gender a feminist psychology. 3rd edition*. New York: McGraw Hill.
- Crouter, A. C. (1984). Spillover from Family to Work: The Neglected Side of the Work-Family Interface. *Human Relations, 3(6)*, 425-442.
- Culbertson, S. S., Mills, M. J., & Fullagar, C. J. (2012). Work engagement and work family facilitation: Making homes happier through positive affective spillover. *Human Relation, 65(9)*.
- De Cuyper, N., Notelaers, G., & De Witte, H. (2009). Transitioning between temporary and permanent employment: A two-wave study on the entrapment, the stepping stone and the selection hypothesis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 82*, 67-88.
- Deny, S. (2014). 42 % Wanita RI lebih pilih bekerja daripada diam dirumah. *Liputan 6*. <http://bisnis.liputan6.com/read/2019532/42-wanita-ri-lebih-pilih-bekerja-daripada-diam-di-rumah>. (online: akses Februari 2017).
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2009). New measures of well-being: Flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research, 39*, 247-266.
- Diener, Ed. & Biswas-Diener, R. (2008). *Happiness: Unlocking The Mysteries of Psychological Wealth*. Singapore: Blackwell Publishing.

- Diener, Ed. (2009). *The Science of Well Being: The Collected Works of Ed Diener*. USA: Springer.
- Diener, Ed., Emmons, R.A.,Larsen, R.J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71 – 75.
- Diener, Ed., Suh, M. E., Lucas, E.R. & Smith, L.H. (1999). *Subjective Well Being: Three Decades of Progress*. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302.
- Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2002). Very happy people. *Psychological Science*, 13, 81– 84.
- Eid, M., & Larsen, L.J.(2008). *The science of subjective well being*. London: The Guilford Press.
- Faccio, A. & Resett, S. (2014). Work, romantic relationships, and life satisfaction in argentinean emerging adults. *Study of Emerging Adulthood*, 2(1), 27-35.
- Forne, M. R. (2003). *Work-family Balance Handbook of Occupational Health Psychology*. Washington DC, USA : America Psychology Association.
- [Graves, L.M., Ohlott, P.J., & Ruderman, M.N. \(2007\). Commitment to family roles: effects on managers' attitudes and performance. *Appl Psychol.* 92\(1\), 44-56.](#)
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72-79.
- Grzywacz, J. G., & Butler, A. B. (2005). The impact of the job characteristics on work-to-family facilitation: Testing a theoru and distinguishing a construct. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 97-109.
- Grzywacz, J., & Mark, N. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-126.
- Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and social engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders*, 141, 415-424.
- Hakanen, J.J., Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2005). How dentists cope with their job demands and stay engaged: the moderating role of job resources. *European Journal of Oral Sciences*, 113, 479487.
- Haar, J. M. & Bardoel, A. (2008).Work-family positive spillover and Employee Outcomes in Australia: The Moderating Effects of Life Satisfaction.

- Hill, E. J. (2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26, 793-819.
- Holbrook, S. K. (2005). Development and initial validation of the work – family facilitation scale.
- Hurlock, E.B. (1980). *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta: Erlangga.
- Ivanović, S., Galičić, V. & Krstevska, G. (2010). Transformation of Human Resources Into Human Capital – Base for Acquiring Competitive Advantage. *Tourism & Hospitality Management 2010, Conference Proceeding*.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., & Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology*, 90, 257–268.
- Judge, T. A., Van Vianen, A. E. M., & De Pater, I. (2004). Emotional stability, core self-evaluations, and job outcomes: A review of the evidence and an agenda for future research. *Human Performance*, 17, 325–346.
- Kahn A. W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*. 33(4). 692- 724.
- Keser A (2005). Relationship between Job Satisfaction and Life Satisfaction: An Application in the Automotive Sector. *Labour Social Economic Law Journal*, 4: 77-96.
- Kirsten, T. G. J. C., Walt, H. J. L., & Viljoen, C. T. (2009). Health, Well-Being and Wellness: An Anthropological Eco-Systemic Approach. *Health SA Gesondheid 14(1)*.
- KPPPA & BPS (2016a). *Pembangunan Manusia Berbasis Gender 2016*. KPPPA: Jakarta.
- Kuntari, C. M. I. S. (2015). Hubungan Work-family Enrichment dengan Work Engagement pada Perawat Wanita. *Jurnal Psikologi Ulayat*. 2(1). 407-417.
- Kusbiantoro, D. S. & Suhariadi, F. (2014). Hubungan antara job insecurity dengan employee engagement pada karyawan tetap di LBB surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 3(3).
- Linley PA, Maltby J, Wood AM, Osborne G & Hurling R (2009) Measuring happiness: The higher order factor structure of subjective and psychological well-being measures, *Personality and Individual Differences*, 47(8), pp. 878-884.

- 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).
- Marks, S. M. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 42(6), 921-936.
- Martono, N. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Matlin, M.W. (2004). *The Psychology Of Women (5th Edition)*. Canada: Wadsworth.
- Megani, A. (2012). Hubungan antara employee engagement dengan kesiapan pekerja untuk berubah. *Skripsi tidak diterbitkan*. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Moen,P., Dempster-McClain,D., & Williams, R. M. J. (1992). Successful Aging: A Life-Course Perspective on Women's Multiple Roles and Health, *The American Journal of Sociology*, 97(6), 1612-1638.
- Nazir, Moh. (2009). *Metode Penelitian*.Bogor : Ghalia Indonesia.
- Nilsson, I., Bernspång, B., Fisher, A. G., Gustafson, Y., & Löfgren, B. (2007). Occupational engagement and life satisfaction in the oldest- old: The Umeå 85+ Study. *OTJR: Occupation, Participation and Health*, 27(4), 131-139.
- Noviantoro, T. & Jehng, J. C. (2010). The Job Satisfaction and Life Satisfaction Relationship of Indonesian Women Migrant Workers in Taiwan. *Journal of Institute of Human Resource Management*.
- Olivier, A. L. & Rothmann, S. (2007). Antecedents of work engagement in a multinational oil company. *SA Journal of Industrial Psychology*, 33(3), 49-56.
- Palmer, B., Donaldson, C., & Stough, C. (2002). Emotional intelligence and life satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 33, 1091–1100.
- Papalia, D.E., Olds, S.W., & Feldman, R.D. (2008). *Human Development (9th Edition)*. Jakarta: Kencana.
- Pasupuleti S, Allen R, Lambert E, & Cluse-Tolar T. (2009) The impact of work stressors on the life satisfaction of social service workers: A preliminary study. *Administration in Social Work*, 33(3):319–339.
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological Assessment*, 5, 164-172.

- Purba, K. S. (2012). Pengaruh Karir dan Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap kepuasan hidup wanita karir di Puskesmas Tiga Dolok Kabupaten Simalunggun. *Skripsi Universitas Sumatera Utara (tidak diterbitkan)*.
- Qiu, L. (2017). Leader-member Exchange, Work-to-family Enrichment and Work Engagement. *2017 3rd Annual International Conference on Modern Education and Social Science (MESS 2017)*, 305-311.
- Rahmah, S. (2013). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Employee engagement Karyawan PT. PLN (Persero) Area Samarinda. *eJournal Psikologi*, 1(2).
- Rizqi, A. R. (2013). Hubungan Antara Work Engagement dan Work-Family Conflict pada Wanita yang Bekerja. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 02(03).
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2013). *Organizational Behaviour* (15th ed.). United States of America: Prentice Hall.
- Rodríguez-Carvajal R., Moreno-Jiménez B., Rivas-Hermosilla S., Álvarez-Bejarano A., & Vergel A. I. S. (2010). Positive psychology at work: Mutual gains for individuals and organizations. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 235-253.
- Sadiq, R. & Ali, A. Z. (2014) Dual responsibility : A contributing factor to Psychological Ill being in married working woman. *Journal of Academic Research International*, 5 (2).
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. L. (2003). *Work & Health Psychology*. England: John Wiley & Sons Ltd.
- 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.
- 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.
- Schaufeli, W. B., Gonzalez-Roma, V. Salanova, M. & Bakker, A. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*. 3(1), 71-92.

- Schmitter, C. (2003). Life Satisfaction In Centenarians Residing In Long-Term Care.
- Seligman & Martin E.P. (2002). *Authentic Happiness: Using The New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. New York: Free Press.
- Sheldon, K. M., & Houser-Marko, L. (2001). Self-concordance, goal-attainment, and the pursuit of happiness: can there be an upward spiral. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(1), 482-493.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kamiyama, K., & Kawakami, N. (2015). Workaholism vs. Work Engagement: the Two Different Predictors of Future Well-being and Performance. *International Society of Behavioral Medicine*, 22, 18-23.
- Shin, D. & Johnson, D. M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research*, 5, 475-492.
- Sieber, S. D. (1974). Toward a Theory of Role Accumulation. *American Sociological Review*, 39(4), 567-578.
- Soeharto, T. N. D., Faturachman, & Adiyanti, M. G. (2013). Peran nilai positif pekerjaan-keluarga sebagai mediasi pengaruh dukungan suami terhadap kepuasan kerja dan kepuasan perkawinan pada perempuan bekerja. *Jurnal Psikologi*, 40(1) : 59-70.
- Stephens M. A. P., Franks M. M., & Atienza A. A. (1997). Where two roles intersect: Spillover between parent care and employment. *Psychology and Aging*, 12, 30-37.
- Suseno, M. N. (2012). *Statistika*. Yogyakarta: Lab. Psikologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Van Steenbergen, Ellemers, N., & Mooijart, A. (2007). How work and family can facilitate each other: Distinct types of work-family facilitation and outcomes for women and men. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 279-300.
- Veenhoven, R. (1991). Is happiness relative?. *Social Indicators Research*, 24, 1-34
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66, 398-412.

- Washington, F.D. (2006). The relationship between optimism and work-family enrichment and their influence on psychological well-being. *Thesis*. Drexel University.
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004) Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior* 64, 108-130
- Wayne, J. H., Randel, A. E. & Stevens, J. (2006). The role of identity and work-family support in work-family enrichment and its work related consequences. *Journal of Vocational Behaviour*, 69, 445-461.
- Weiten, W. & Lloyd, M. (2006). *Psychology to Modern Life, Adjustment in The 21st Century 8th Ed.* Canada: Thomson Learning, Inc.
- Werbel, J. & Walter, M. H. (2002). Changing views of work and family roles: A symbiotic perspective, *Human Resource Management Review* 12(3):293-298.
- Wessels, E. (2009). Crossover of engagement and life satisfaction among dual-earner parents. *Masters Thesis*. USA: North-West University.
- Wijaya, M. (2012). Hubungan antara employee engagement dengan need for achievement pada karyawan . Depok: Univeristas Indonesia. *Skripsi tidak diterbitkan*.
- [Wijaya, T. \(2010\). Analisis Multivariat Teknik Olah Data untuk Skripsi, Tesis, dan Disertasi Menggunakan SPSS. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.](#)
- Williamson, J. C. (2011). Engagement and meaningfulness at work: The moderating roles of life satisfaction and gender. *Minor Dissertation*. South Africa: University of Johannesburg.
- Winarsunu. T. 2010. *Statistik dalam Penelitian psikologi & Pendidikan*. Malang: UMM Press.



LAMPIRAN

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

1. Reliabilitas dan validitas *Work Engagement***Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	29

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	86.88	42.538	.033	.915
aitem_2	86.47	39.682	.622	.903
aitem_3	86.72	41.848	.137	.913
aitem_4	86.63	40.915	.552	.905
aitem_5	86.70	41.499	.320	.908
aitem_6	86.47	38.825	.717	.901
aitem_7	86.44	39.143	.626	.902
aitem_8	86.56	39.608	.693	.902
aitem_9	86.53	39.682	.508	.905
aitem_10	86.58	39.962	.570	.904
aitem_11	86.81	42.266	.098	.912
aitem_12	86.53	39.325	.568	.903
aitem_13	86.72	40.277	.557	.904
aitem_14	86.68	40.898	.421	.906
aitem_15	86.42	40.391	.400	.907
aitem_16	86.40	39.531	.586	.903
aitem_17	86.60	40.709	.393	.907
aitem_18	86.54	40.824	.476	.905
aitem_19	86.81	39.516	.485	.905
aitem_20	86.72	41.348	.388	.907
aitem_21	86.65	41.660	.312	.908
aitem_22	86.40	39.066	.671	.902
aitem_23	86.61	39.670	.616	.903
aitem_24	86.68	40.934	.486	.905
aitem_25	86.61	40.384	.638	.903

aitem_26	86.44	39.429	.634	.902
aitem_27	86.53	39.254	.705	.901
aitem_28	86.61	40.670	.566	.904
aitem_29	86.40	38.531	.610	.903

2. Reliabilitas dan validitas *Work- Family Enrichment*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	31

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	92.75	59.153	.400	.924
aitem2	92.67	59.976	.329	.925
aitem3	92.33	59.012	.488	.922
aitem4	92.39	57.991	.594	.921
aitem5	92.23	58.251	.663	.920
aitem6	92.40	57.888	.631	.921
aitem7	92.44	58.965	.584	.921
aitem8	92.14	58.409	.570	.921
aitem9	92.42	59.284	.664	.921
aitem10	92.21	58.848	.502	.922
aitem11	92.40	58.102	.659	.920
aitem12	92.18	57.862	.572	.921
aitem13	92.28	58.277	.733	.920
aitem14	92.21	58.598	.591	.921
aitem15	92.21	59.383	.426	.923
aitem16	92.14	59.230	.453	.923
aitem17	92.25	58.974	.566	.922
aitem18	92.14	58.123	.563	.921
aitem19	92.47	58.932	.589	.921
aitem20	92.49	57.862	.527	.922
aitem21	92.42	58.748	.587	.921

aitem22	92.49	60.576	.244	.926
aitem23	92.40	59.066	.428	.923
aitem24	92.37	59.094	.577	.922
aitem25	92.32	58.506	.665	.920
aitem26	92.42	59.534	.613	.922
aitem27	92.72	59.563	.313	.926
aitem28	92.63	59.487	.309	.926
aitem29	92.44	59.286	.608	.921
aitem30	92.26	58.769	.621	.921
aitem31	92.46	59.645	.365	.924

3. Reliabilitas dan validitas *Life Satisfaction*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	57	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	57	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	29

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem1	88.18	47.397	.378	.892
aitem2	88.25	48.831	.110	.897
aitem3	88.40	48.745	.124	.897
aitem4	88.12	45.824	.515	.890
aitem5	88.35	46.732	.550	.890
aitem6	87.81	46.301	.466	.891
aitem7	88.19	45.873	.681	.887
aitem8	88.30	46.642	.403	.892
aitem9	88.21	45.848	.634	.888
aitem10	88.32	45.863	.650	.888
aitem11	87.93	46.709	.399	.892
aitem12	88.61	45.563	.534	.889
aitem13	88.37	47.308	.468	.891
aitem14	88.60	47.138	.257	.896
aitem15	88.26	48.197	.180	.897
aitem16	88.28	46.598	.396	.892
aitem17	88.40	47.459	.525	.891
aitem18	87.96	44.999	.667	.886
aitem19	88.30	47.034	.417	.892
aitem20	88.12	45.181	.503	.890
aitem21	88.33	45.905	.507	.890
aitem22	88.18	46.397	.560	.889
aitem23	88.16	44.992	.723	.886
aitem24	87.98	46.232	.480	.890
aitem25	87.98	45.803	.546	.889
aitem26	88.40	47.102	.359	.893
aitem27	87.96	45.892	.528	.889
aitem28	88.70	47.249	.237	.897
aitem29	88.14	45.016	.602	.888



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Tabulasi data *try out* skala *work engagement*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3
3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3
8	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3
21	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4
22	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
23	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
24	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3
27	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
30	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
31	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
32	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4
33	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3

21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	1	4	3	4
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3
3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3
3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	2	3	2	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4
2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2

Tabulasi data try out skala work family enrichment

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4
6	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3
7	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
8	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
17	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
19	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3
20	3	3	2	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4
21	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3
23	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3
32	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3

22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	1	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4		3	3	4	4	4	4
2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	1	4
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	1	4
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	1	4
3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4
3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3



LAMPIRAN



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Print out Tabulasi Data Skala *Work Engagement*

no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	1	4	3	3	3	4	3	3	3	3
5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	1	4	3	3	3	4	3	3	3	3
6	4	3	3	4	3	4	2	2	2	3	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	2	4	2	3
19	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	1	4	4	3	4	2	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3
25	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3
26	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
34	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
38	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
39	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3
40	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3

41	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3
43	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3
44	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
46	3	4	1	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	2	3	4	3	4	2
47	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3
48	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
49	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3
50	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
53	2	4	1	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
56	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
57	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3



	21	22	23	24	25	26	27	28	29
1	3	4	3	3	3	4	3	3	4
2	3	3	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3	4	4	3	4
5	4	3	3	3	3	4	4	3	4
6	3	4	3	3	3	4	3	3	4
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	3	3	3	3	3	3	3	3	4
10	3	3	3	3	3	3	3	3	4
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	2	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	4	3	3	3	3	4	3	3
21	3	3	2	3	3	3	3	3	3
22	3	3	2	3	3	3	3	3	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	4	3	3	3	3	4	3	4
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	3	3	3	3	3	3	3	2	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	3	3	3	3	3	3	3	4	3
32	3	3	3	2	3	3	3	3	3
33	3	3	3	3	3	3	2	3	3
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	3	4	4	3	3	3	3	3	4
39	3	4	4	3	4	4	3	4	4
40	3	4	3	3	3	4	3	3	4
41	3	3	3	2	3	3	3	3	3
42	3	4	3	3	3	4	3	3	4

43	3	4	3	3	3	4	3	3	4
44	3	4	3	3	4	3	4	3	4
45	2	3	3	3	3	3	3	3	3
46	3	3	4	3	3	4	3	3	3
47	4	4	4	3	4	4	4	4	4
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	3	4	3	3	3	3	3	3	1
50	3	4	4	3	3	4	4	3	4
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3
52	3	3	3	3	2	3	3	3	3
53	2	4	4	4	4	4	4	4	4
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3
55	3	3	3	2	3	3	3	3	3
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3
57	3	4	3	4	3	3	4	3	4



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Print out Tabulasi data skala *Work-Family Enrichment*

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4
5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4
6	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
7	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3
10	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	2	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2
19	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
20	3	2	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
21	2	2	3	2	3	2	3	4	3	4	1	4	3	3	4	4	4	3	3	2
22	2	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
24	2	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
29	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
33	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
34	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
35	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3
39	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
40	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3

41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
42	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3
43	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3
44	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3
45	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
46	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3
47	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3
49	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	4	3	4	4	2	3
50	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
51	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
52	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
53	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
55	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
56	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4
57	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2



3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
 SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

Print out Tabulasi data skala Life Satisfaction

no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4
2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	1
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3
4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	2	2	4	3	3	4	3	3
5	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	2	2	4	3	3	4	3	3
6	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3
10	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
11	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
13	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3
14	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4
15	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4
17	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4
18	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
20	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4
21	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4
22	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4
23	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2
26	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2
30	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
31	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
36	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
39	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4

41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4
43	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4
44	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4
45	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
46	3	2	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4	4	3	3	2	3
47	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4
48	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
49	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3
50	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4
51	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
53	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
55	3	2	4	3	3	4	3	3	3	2	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4
57	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3



21	22	23	24	25	26	27	28	29
4	3	3	3	3	3	4	3	4
3	4	3	4	4	3	4	2	3
3	3	3	4	4	3	3	2	3
2	3	3	4	4	2	4	2	3
2	3	3	4	4	3	4	2	3
4	3	3	3	3	3	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	3	4	1	3
3	4	4	4	4	4	4	2	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	4	4	2	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	2	3	3	4
2	3	3	3	3	3	3	2	3
3	4	2	4	4	2	3	3	1
4	4	4	4	4	2	3	3	4
4	4	4	4	4	2	3	3	4
3	3	3	3	3	3	4	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	4	2	3
3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	4	4	4	3	4
3	3	4	4	4	3	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	4	3	4	3	4



3	3	4	4	4	3	4	3	4
3	4	3	3	3	3	4	1	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	4	3	4	1	3
4	4	4	4	4	4	4	3	4
2	3	3	3	3	3	4	3	3
3	3	4	3	4	3	4	4	3
4	4	4	4	4	3	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	3	4
3	3	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	2	3
3	3	4	4	4	3	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Tabel hasil uji asumsi normalitas dan linearitas

a. Normalitas K-SZ

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
work_engagement	57	89.68	6.563	82	116
work_family_enrichment	57	95.46	7.919	84	123
life_satisfaction	57	91.39	7.050	80	116

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		work_engagement	work_family_enrichment	life_satisfaction
N		57	57	57
Normal Parameters ^a	Mean	89.68	95.46	91.39
	Std. Deviation	6.563	7.919	7.050
Most Extreme Differences	Absolute	.238	.218	.211
	Positive	.238	.218	.211
	Negative	-.141	-.156	-.117
Kolmogorov-Smirnov Z		1.794	1.648	1.596
Asymp. Sig. (2-tailed)		.003	.009	.012
a. Test distribution is Normal.				

b. Linearitas

Work engagement - work family enrichment

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
work_engagement *	Between	(Combined)	2197.050	20	109.853	18.371	.000
work_family_enrichment	Groups	Linearity	1731.763	1	1731.763	289.612	.000
		Deviation from Linearity	465.287	19	24.489	4.095	.000
	Within Groups		215.265	36	5.980		

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
work_engagement *	Between	(Combined)	2197.050	20	109.853	18.371	.000
work_family_enrichment	Groups	Linearity	1731.763	1	1731.763	289.612	.000
		Deviation from	465.287	19	24.489	4.095	.000
		Linearity					
	Within Groups		215.265	36	5.980		
	Total		2412.316	56			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
work_engagement *	.847	.718	.954	.911
work_family_enrichment				

Work engagement – life satisfaction

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
work_engagement *	Between	(Combined)	1945.625	21	92.649	6.948	.000
life_satisfaction	Groups	Linearity	1558.705	1	1558.705	116.897	.000
		Deviation from	386.920	20	19.346	1.451	.164
		Linearity					
	Within Groups		466.690	35	13.334		
	Total		2412.316	56			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
work_engagement *	.804	.646	.898	.807
life_satisfaction				

Deskripsi Data

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
work_engagement	57	34	82	116	89.68	.869	6.563	43.077
work_family_enrichment	57	39	84	123	95.46	1.049	7.919	62.717
life_satisfaction	57	36	80	116	91.39	.934	7.050	49.706
Valid N (listwise)	57							

TABEL HASIL UJI HIPOTESIS

1. Tabel deskripsi data

	Mean	Std. Deviation	N
work_engagement	89.68	6.563	57
work_family_enrichment	95.46	7.919	57

	Mean	Std. Deviation	N
work_engagement	89.68	6.563	57
life_satisfaction	91.39	7.050	57

	Mean	Std. Deviation	N
work_family_enrichment	95.46	7.919	57
life_satisfaction	91.39	7.050	57

2. Tabel *correlations*

		work_engagement	work_family_enrichment
Pearson Correlation	work_engagement	1.000	.847

	work_family_enrichment	.847	1.000
Sig. (1-tailed)	work_engagement	.	.000
	work_family_enrichment	.000	.
N	work_engagement	57	57
	work_family_enrichment	57	57

Correlations

		work_engagement	life_satisfaction
Pearson Correlation	work_engagement	1.000	.804
	life_satisfaction	.804	1.000
Sig. (1-tailed)	work_engagement	.	.000
	life_satisfaction	.000	.
N	work_engagement	57	57
	life_satisfaction	57	57

Correlations

		work_family_enrichment	life_satisfaction
Pearson Correlation	work_family_enrichment	1.000	.747
	life_satisfaction	.747	1.000
Sig. (1-tailed)	work_family_enrichment	.	.000
	life_satisfaction	.000	.
N	work_family_enrichment	57	57
	life_satisfaction	57	57

3. Tabel variabel yang dianalisis

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	moderator, life_satisfaction, work_family_enrichment ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: work_engagement

4. Tabel *model summary*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.847 ^a	.718	.713	3.518	.718	139.955	1	55	.000

a. Predictors: (Constant), work_family_enrichment

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.804 ^a	.646	.640	3.940	.646	100.431	1	55	.000

a. Predictors: (Constant), life_satisfaction

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.747 ^a	.558	.550	5.312	.558	69.483	1	55	.000

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.747 ^a	.558	.550	5.312	.558	69.483	1	55	.000

a. Predictors: (Constant), life_satisfaction

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.995 ^a	.990	.989	.690

a. Predictors: (Constant), moderator, life_satisfaction, work_family_enrichment

5. Tabel uji anareg

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1731.763	1	1731.763	139.955	.000 ^a
	Residual	680.553	55	12.374		
	Total	2412.316	56			

a. Predictors: (Constant), work_family_enrichment

b. Dependent Variable: work_engagement

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2387.113	3	795.704	1.673E3	.000 ^a
	Residual	25.202	53	.476		
	Total	2412.316	56			

a. Predictors: (Constant), moderator, life_satisfaction, work_family_enrichment

b. Dependent Variable: work_engagement

6. Tabel *coefficients*Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	22.655	5.685		3.985	.000			
work_family_enrichment	.702	.059	.847	11.830	.000	.847	.847	.847

a. Dependent Variable:

work_engagement

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	92.165	2.759		33.411	.000
	work_family_enrichment	-.856	.044	-1.033	-19.271	.000
	life_satisfaction	-.017	.023	-.018	-.744	.460
	Moderator	.009	.000	1.966	32.298	.000

a. Dependent Variable: work_engagement

CURRICULUM VITAE

A. IDENTITAS DIRI

Nama : Kuswandari Estu Putri
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tgl. Lahir : Bantul, 20 Agustus 1994
Email : putrikuswandari@gmail.com
No Hp : 081227369045

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

Jenjang	Nama Sekolah	Tahun
TK	TK TUNAS MEKAR	2001
SD	SD N WINONGO	2007
SMP	SMP N 2 BANTUL	2010
SMU	SMA N 1 KASIHAN	2013
S1	UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA	2018

C. PENGALAMAN ORGANISASI

- HMPS Psikologi 2016/2017

D. PENGALAMAN PEKERJAAN

- Asisten Pengajar Kumon