

**PENGARUH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS, *WORK-LIFE BALANCE*,
DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KETERIKATAN KERJA
KARYAWAN**

(Studi Pada Karyawan BPRS Sukowati Sragen)



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU (S1)**



Oleh:

Febriyana Isnaini

NIM.21108020130

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

Pembimbing:

Farid Hidayat, S.H., M.S.I.

NIP.19810726 201503 1 002

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2025**

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1356/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2025

Tugas Akhir dengan judul

: PENGARUH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS, WORK-LIFE BALANCE, DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KETERIKATAN KERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN BPRS SUKOWATI SRAGEN)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : FEBRIYANA ISNAINI
Nomor Induk Mahasiswa : 21108020130
Telah diujikan pada : Kamis, 07 Agustus 2025
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Farid Hidayat, S.H., M.S.I.
SIGNED

Valid ID: 68a7b6cc67dbe



Pengaji I

Defi Insani Saibil, S.E.I., M.E.K.
SIGNED

Valid ID: 68a7ad86d7d8f



Pengaji II

Rifaatul Indana, S.E.I., M.E., CMA
SIGNED

Valid ID: 68a58675c54d7



Yogyakarta, 07 Agustus 2025

UIN Sunan Kalijaga

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA.
SIGNED

Valid ID: 68a7d57402f92

HALAMAN PERSETUJUAN

Hal : Skripsi Saudari Febriyana Isnaini
Kepada,
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di – Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudari:

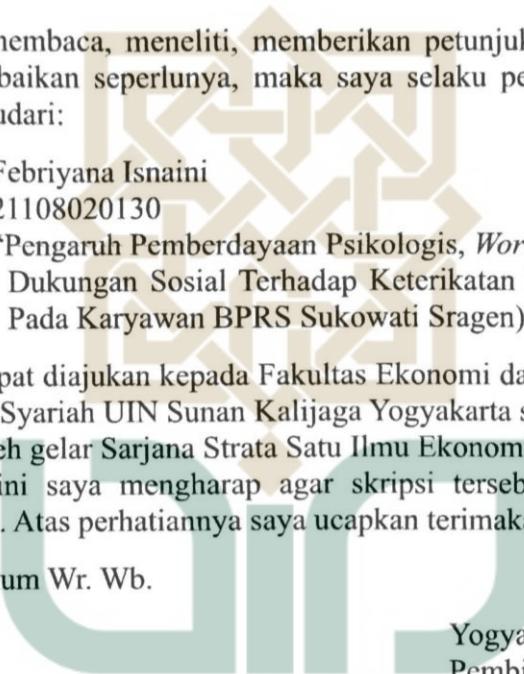
Nama : Febriyana Isnaini
NIM : 21108020130
Judul Skripsi : “Pengaruh Pemberdayaan Psikologis, *Work-Life Balance*, dan Dukungan Sosial Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan BPRS Sukowati Sragen)”

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini saya mengharap agar skripsi tersebut diatas dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 29 Juli 2025
Pembimbing,


Farid Hidayat, S.H., M.S.I.
NIP.19810726 201503 1 002

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Febriyana Isnaini

NIM : 21108020130

Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Pemberdayaan Psikologis, Work-Life Balance, dan Dukungan Sosial Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan BPRS Sukowati Sragen)”** adalah benar-benar merupakan penyusunan hasil karya sendiri, bukan duplikat atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terjadi penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Dengan surat pernyataan ini saya buat agar dimaklumi.

Yogyakarta, 30 Juli 2025

Penyusun,

Febriyana Isnaini
NIM.21108020130



HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai Civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Febriyana Isnaini
NIM : 21108020130
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Pemberdayaan Psikologis, *Work-Life Balance*, dan Dukungan Sosial Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan BPRS Sukowati Sragen)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola, dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 30 Juli 2025
Penyusun.



Febriyana Isnaini
NIM.21108020130

HALAMAN MOTTO

“*Step by step*. Nikmati anak tangganya satu-persatu, jangan pernah merasa tertinggal, Allah selalu mewujudkan hal mustahil dengan cara yang lebih mustahil.”

“Tuhan tau waktu yang tepat, tempat yang tepat, dan jawaban yang tepat, untuk semua doa-doa kita.”

(Rony Parulian)



HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayah, dan kekuatan-Nya, saya persembahkan karya sederhana ini sebagai wujud nyata dari perjalanan panjang yang penuh perjuangan, doa, dan harapan.

Skripsi ini saya persembahkan secara khusus untuk kedua orang tua saya tercinta, yang telah menjadi sumber kekuatan dan inspirasi dalam hidup saya. Terima kasih atas cinta yang tak terukur, kesabaran yang tak berbatas, serta doa-doa yang selalu menguatkan dalam setiap proses ini. Kalian adalah alasan terbesar untuk tidak menyerah.

Skripsi ini juga saya persembahkan untuk diri saya sendiri, sebagai bentuk penghargaan atas ketekunan, keberanian, dan usaha yang telah saya tempuh selama masa perkuliahan. Perjalanan ini tidak mudah, penuh dengan jatuh bangun dan pembelajaran, namun saya bersyukur telah melewatkannya dengan segala kemampuan yang saya miliki.

Dan tak lupa, saya persembahkan karya ini untuk almamater tercinta UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, tempat saya menimba ilmu, membentuk karakter, dan mengembangkan diri. Semoga ilmu yang saya dapatkan dapat bermanfaat tidak hanya bagi diri sendiri, tetapi juga bagi masyarakat luas.

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin | Keterangan |
|-------------------|-------------|--------------------|----------------------------|
| ا | Alif | Tidak dilambangkan | Tidak dilambangkan |
| ب | Ba" | B | Be |
| ت | Ta" | T | Te |
| ث | Sa' | š | Es (dengan titik di atas) |
| ج | Jim | J | Je |
| ح | Ha" | h | Ha (dengan titik di bawah) |
| خ | Kha' | Kh | Ka da Ha |
| د | Dal | D | De |
| ذ | Zal | Ž | Zet (dengan titik di atas) |
| ر | Ra' | R | Er |
| ز | Zai | Z | Zet |
| س | Sin | S | Es |

| | | | |
|---|--------|----|-----------------------------|
| ش | Syin | Sy | Es dan Ye |
| ص | Sad | ṣ | Es (dengan titik di bawah) |
| ض | Dad | d | De (dengan titik di bawah) |
| ط | Ta" | ṭ | Te (dengan titik di bawah) |
| ظ | Za' | ẓ | Zet (dengan titik di bawah) |
| ع | „ Ain | „ | Koma terbalik di atas |
| خ | Gain | G | Ge |
| ف | Fa' | F | Ef |
| ق | Qaf | Q | Qi |
| ك | Kaf | K | Ka |
| ل | Lam | L | El |
| م | Mim | M | Em |
| ن | Nun | N | En |
| و | Wawu | W | We |
| ه | Ha' | H | Ha |
| ء | Hamzah | ' | Apostrof |
| ي | Ya' | Y | Ye |

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

| | | |
|---------------|---------|-------------|
| مُتَعَدِّدَةٌ | Ditulis | Mutaáddidah |
| عَدَّةٌ | Ditulis | ‘iddah |

C. Ta' Marbuttah

Semua ta'marbuttah ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki aslinya.

| | | |
|-------------------------|---------|---------------------------|
| حِكْمَةٌ | Ditulis | <i>Hikmah</i> |
| عِلْمٌ | Ditulis | <i>Jizyah</i> |
| كَرَامَةُ الْأُولِيَاءِ | Ditulis | <i>karamah al auliya'</i> |

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

| | | | |
|-----|--------|---------|----------|
| --- | Fathah | ditulis | <i>A</i> |
| --- | Kasrah | ditulis | <i>I</i> |
| --- | qammat | ditulis | <i>U</i> |

| | | | |
|--------|--------|---------|--------------|
| فَعْلٌ | Fathah | ditulis | <i>Faála</i> |
|--------|--------|---------|--------------|

| | | | |
|---------|--------|---------|----------------|
| ذُكْر | Kasrah | ditulis | <i>Žukira</i> |
| يَذْهَب | ḍammah | ditulis | <i>Yažhabu</i> |

E. Vokal Panjang

| | | | |
|-----------------------|---------|------------|--|
| 1. Fathah + alif | Ditulis | Ā | |
| جَاهْلَيَّة | Ditulis | Jāhiliyyah | |
| 2. Fathah+ yā' mati | Ditulis | Ā | |
| تَنسَى | Ditulis | Tansā | |
| 3. Kasrah + yā' mati | Ditulis | Ī | |
| كَرِيم | Ditulis | Karīm | |
| 4. Dammah + wāwu mati | Ditulis | Ū | |
| فَرُوض | Ditulis | furūḍ | |

F. Vokal Rangkap

| | | | |
|-----------------------|---------|------------------|--|
| 1. Fathah + yā' mati | Ditulis | Āi | |
| بَيْنَكُمْ | Ditulis | <i>Bainakuma</i> | |
| 2. Fathah + wāwu mati | Ditulis | Au | |
| قَوْل | Ditulis | <i>Qaul</i> | |

G. Vokal Pendek yang Berurutan dan Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

| | | |
|----------------|---------|-------------------------|
| أَنْتُمْ | Ditulis | <i>a 'antum</i> |
| أَعْدَتْ | Ditulis | <i>u 'iddat</i> |
| لَنْشَكْرَتْمُ | Ditulis | <i>la 'in syakartum</i> |

H. Kata Sandang Alif+Lam

1. Bila diikuti huruf Qomariyyah maka ditulis dengan menggunakan huruf awalan “al”

| | | |
|--------|---------|-------------------|
| القرآن | Ditulis | <i>al-Qur 'ān</i> |
| القياس | Ditulis | <i>al-Qiyās</i> |

2. Bila diikuti huruf Syamsiyyah ditulis dengan huruf pertama Syamsiyyah tersebut

| | | |
|--------|---------|------------------|
| السماء | Ditulis | <i>as-samā</i> |
| الشمس | Ditulis | <i>asy-syams</i> |

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

| | | |
|-----------|---------|----------------------|
| ذو الفروض | Ditulis | <i>żawi al-furūd</i> |
| السنة أهل | Ditulis | <i>ahl as-sunnah</i> |

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT, dengan segala rahmat, karunia, dan hidayah-Nya telah memberikan kekuatan, kesehatan, serta kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Di tengah berbagai tantangan, keterbatasan, dan proses pembelajaran yang tidak selalu mudah, Allah SWT senantiasa menghadirkan jalan kemudahan dan ketenangan dalam setiap langkah yang ditempuh. Penulis meyakini bahwa tanpa pertolongan dan kehendak-Nya, segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan tidak akan berarti apa-apa.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak, baik secara moril maupun materil. Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, doa, dan bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu, iznkan saya menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada mereka yang telah berperan besar dalam perjalanan saya ini.

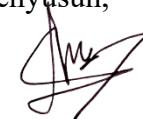
1. Bapak Prof. Noorhadi, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I., selaku Kepala Program Studi Perbankan Syariah periode 2024-2029.
4. Bapak Rosyid Nur Anggara Putra, S.Pd., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing saya selama perkuliahan.
5. Bapak Farid Hidayat, S.H., M.S.I., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah dengan sabar memberikan arahan, masukan, dan motivasi selama penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan ilmu, bimbingan, serta inspirasi selama masa studi penulis.

7. Seluruh Pegawai dan Staff Tata Usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Seluruh responden karyawan BPRS Sukowati Sragen yang telah berkenan membantu penulis dalam memperoleh data.
9. Kepada kedua orang tua tercinta, Almarhum Bapak Yanto dan Ibu Sunarti, yang telah menjadi sumber kekuatan, doa, dan semangat terbesar dalam hidup penulis. Ibu tercinta, beliau sosok wanita luar biasa yang dengan penuh kasih sayang dan ketulusan senantiasa mendampingi setiap langkah hidup penulis. Terima kasih atas doa yang tak pernah putus, dukungan yang tak pernah surut, serta kesabaran yang tiada batas. Tanpa pengorbanan dan doa tulus beliau, pencapaian ini tidak akan mungkin terwujud. Dan juga kepada kakak saya Maulyana Fiqri Azka, terima kasih atas semua dukungan yang telah diberikan.
10. Kepada sahabat-sahabat penulis semasa perkuliahan, Fiana, Vina, Canaya, dan Zulfa, yang telah menjadi tempat berbagi suka dan duka, saling menyemangati di tengah kelelahan, serta menemani setiap proses perjuangan selama masa perkuliahan dan penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas kebersamaan, doa, canda tawa, dan semangat yang tidak pernah putus. Kehadiran kalian membuat perjalanan ini menjadi lebih bermakna dan tak terlupakan.
11. Kepada member grup “penghuni surga” yaitu Alfi, Mba Laras, dan Mba Faathira, teman sepermainan sejak masa kecil sampai sekarang, yang telah menjadi bagian penting dalam perjalanan hidup penulis. Terima kasih atas kebersamaan yang begitu panjang, kehadiran kalian telah memberi warna, tawa, dan makna dalam setiap fase kehidupan penulis, termasuk saat menyelesaikan skripsi ini.
12. Kepada teman-teman KKN 114 Kelompok 326, yaitu Mega, Zakira, Nunu, Intan, Nida, Ikram, Luthfi, Mahbub, dan Sigit, yang telah menjadi bagian dari salah satu fase paling seru dan berkesan selama masa perkuliahan. Terima kasih atas kerja sama, kebersamaan, dan kekompakkan selama menjalani kegiatan di tengah masyarakat. Semoga semangat dan kebersamaan kita tetap terjaga meski waktu terus berjalan.

13. Kepada seluruh teman-teman Program Studi Perbankan Syariah Angkatan 2021 yang telah berjuang bersama selama ini, semoga keberhasilan dan hal-hal baik selalu menyertai kita.
14. Kepada para musisi yang karya-karyanya telah menemani penulis selama proses panjang penulisan skripsi ini. Lagu-lagu kalian selalu menjadi pembangun *mood*, pengusir lelah, pengisi kesunyian, bahkan penyemangat dalam perskripsian ini. Terima kasih untuk pemilik album “Rahasia Pertama” yang telah merilis album tersebut disela-sela penggerjaan skripsi ini, serta menemani menyelesaikan satu bab demi bab, dan menjadi suara latar dari perjuangan selesainya skripsi ini.
15. Kepada seluruh pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini, penulis ucapkan terima kasih banyak atas segala dukungan yang diberikan, baik secara langsung maupun tidak langsung.
16. Terima kasih terutama penulis sampaikan kepada diri sendiri yang telah bertahan sejauh ini. Terima kasih untuk tidak berhenti berusaha. Terima kasih sudah percaya bahwa setiap proses seberat apa pun, pasti akan menemukan akhirnya. Untuk isi kepala dan hati yang selalu dipenuhi keraguan, untuk semua tangis yang disimpan diam-diam, senyum yang dipaksakan, dan usaha yang mungkin tak dilihat orang lain, terima kasih sudah tetap kuat. Kamu hebat.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, segala bentuk kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan di masa mendatang. Semoga apa yang telah penulis upayakan ini dapat membawa manfaat dan keberkahan.

Yogyakarta, 30 Juli 2025
Penyusun,



Febriyana Isnaini
NIM.21108020130

DAFTAR ISI

| | |
|---|--------------|
| COVER | i |
| HALAMAN PENGESAHAN | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iii |
| HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN | iv |
| HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI | v |
| HALAMAN MOTTO | vi |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | vii |
| PEDOMAN TRANSLITERASI | viii |
| KATA PENGANTAR | xiii |
| DAFTAR ISI | xvi |
| DAFTAR GAMBAR | xviii |
| DAFTAR TABEL | xix |
| DAFTAR LAMPIRAN | xx |
| ABSTRAK | xvi |
| ABSTRACT | xxii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 10 |
| C. Tujuan Penelitian | 10 |
| D. Manfaat Penelitian | 11 |
| E. Sistematika Pembahasan | 12 |
| BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS | 14 |
| A. Landasan Teori | 14 |
| B. Kajian Pustaka | 27 |
| C. Pengembangan Hipotesis | 33 |
| D. Kerangka Teoritis | 36 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | 37 |
| A. Desain Penelitian | 37 |
| B. Definisi Operasional Variabel | 37 |
| C. Populasi Dan Sampel | 41 |

| | |
|---|-----------|
| D. Jenis Dan Sumber Data | 42 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 43 |
| F. Teknik Analisis Data | 43 |
| BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN | 50 |
| A. Gambaran Umum Objek Penelitian | 50 |
| B. Hasil Dan Analisis..... | 53 |
| C. Pembahasan..... | 68 |
| BAB V PENUTUP | 75 |
| A. Kesimpulan | 75 |
| B. Keterbatasan..... | 76 |
| C. Saran..... | 77 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 80 |
| LAMPIRAN..... | 86 |



DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 1.1 Tingkat <i>employee engagement</i> di negara-negara Asia Tenggara..... | 2 |
| Gambar 3.1 Kerangka teoritis | 36 |



DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 27 |
| Tabel 3.1 Definisi dan Indikator Operasional Variabel | 37 |
| Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden | 54 |
| Tabel 4.2 Usia Responden | 54 |
| Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Terakhir Responden | 55 |
| Tabel 4.4 Masa Kerja Responden | 56 |
| Tabel 4.5 Penghasilan Responden | 57 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas | 58 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas | 60 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas | 61 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas | 62 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 63 |
| Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda | 64 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi | 65 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji t | 66 |
| Tabel 4.14 Keterangan Hasil Uji Hipotesis | 67 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|-----|
| Lampiran 1 Angket Kuesioner | 86 |
| Lampiran 2 Tabulasi Data | 91 |
| Lampiran 3 Hasil Output SPSS..... | 97 |
| Lampiran 4 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian..... | 104 |
| Lampiran 5 Dokumentasi..... | 105 |
| Lampiran 6 Biodata Penulis | 106 |



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menjelaskan pengaruh pemberdayaan psikologis, *work-life balance*, dan dukungan sosial terhadap keterikatan kerja pada karyawan BPRS Sukowati Sragen. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linear berganda yang diolah menggunakan *software* SPSS versi 31. Menggunakan data primer yang berasal dari penyebaran kuesioner. Sampel yang digunakan sebanyak 41 responden karyawan BPRS Sukowati Sragen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, pemberdayaan psikologis dan dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Namun, *work-life balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap keterikatan kerja. Keterikatan kerja sangat penting bagi organisasi. Karena ketika karyawan telah merasakan keterikatan yang kuat terhadap organisasi, mereka akan berkomitmen untuk memberikan kontribusi maksimal dengan seluruh potensi terbaik yang dimiliki.

Kata Kunci: Pemberdayaan Psikologis, *Work-Life Balance*, Dukungan Sosial, Keterikatan Kerja



ABSTRACT

This study aims to prove and explain the influence of psychological empowerment, work-life balance, and social support on work engagement among employees of BPRS Sukowati Sragen. The research employs a quantitative approach with multiple linear regression analysis, processed using SPSS version 31. Primary data were obtained through the distribution of questionnaires. The sample consisted of 41 employees of BPRS Sukowati Sragen. The results of the study indicate that, partially, psychological empowerment and social support have a positive and significant effect on work engagement. However, work-life balance does not have a significant effect on work engagement. Work engagement is highly important for organizations because when employees feel a strong attachment to the organization, they will be committed to contributing their maximum potential and best capabilities.

Keywords: Psychological Empowerment, Work-Life Balance, Social Support, Work Engagement



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam suatu perusahaan maupun organisasi memegang peranan yang sangat penting. Di era globalisasi, kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas menjadi sangat penting karena memiliki peran yang signifikan dalam aktivitas organisasi. Sumber daya manusia adalah elemen utama yang menggerakkan suatu organisasi dan dapat mempengaruhi keberhasilannya. Organisasi berfungsi sebagai tempat berkumpulnya individu-individu yang bekerja sama dan saling menguntungkan untuk mencapai tujuan bersama. Untuk mewujudkan tujuan organisasi, dukungan yang berkelanjutan sangat diperlukan. Sebuah organisasi dapat berdiri dengan kokoh jika didukung oleh sumber daya manusia, fasilitas, dan program kerja yang secara bersamaan mewujudkan visi dan misi organisasi tersebut. Salah satu faktor yang memengaruhi pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi adalah kualitas sumber daya manusia yang dimiliki (Sari et al., 2023).

Organisasi yang berhasil menemukan karyawan terbaik dan terpercaya akan memperoleh keunggulan kompetitif. Tantangan dalam mendapatkan karyawan yang berkualitas dan dapat diandalkan ini mendorong organisasi untuk melakukan perencanaan yang matang terkait sumber daya manusia, mulai dari proses perekrutan hingga persiapan untuk masa pensiun. Menurut Widayati et al. (2023) saat ini organisasi juga sedang menghadapi masalah mengenai

lemahnya hubungan karyawan dengan pekerjaannya. Karyawan adalah faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Untuk memastikan karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik, diperlukan adanya keterikatan terhadap pekerjaan atau *work engagement* di antara kedua elemen tersebut (Salsabila & Budiman, 2023).

Employee Engagement

Gallup Q® items; see "Appendix 3: Support Information" for item wording.

| Rank | Country | Change | % Engaged | Rank | Country | Change | % Engaged |
|------|-------------|--------|-----------|------|-----------|--------|-----------|
| 1 | Philippines | 3 | 38 | 6 | Myanmar | -1 | 19 |
| 2 | Thailand | 4 | 33 | 7 | Cambodia | -2 | 14 |
| 3 | Indonesia | 1 | 27 | 8 | Singapore | 1 | 14 |
| 4 | Laos | -1 | 26 | 9 | Vietnam | -5 | 11 |
| 5 | Malaysia | 3 | 25 | | | | |

Gambar 1.1 Tingkat *employee engagement* di negara-negara Asia Tenggara

Sumber: Gallup, 2025

Gallup merupakan sebuah perusahaan konsultan global yang berkantor pusat di Amerika Serikat sebagai penyediaan analisis dan konsultansi manajemen yang secara rutin melakukan penelitian dan survei mengenai berbagai aspek di dunia kerja, termasuk *employee engagement*. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Gallup, yang berjudul "*The State of the Global Workplace: 2025*", menunjukkan bahwa persentase *engagement* karyawan di Indonesia yaitu hanya sebesar 27%. Di wilayah Asia Tenggara, persentase *engagement* Indonesia berada di posisi ketiga, masih di bawah Filipina dan Thailand. Itu artinya hanya sebagian kecil karyawan yang benar-benar merasa *engaged* dan termotivasi dalam pekerjaan mereka.

Tingkat *engagement* yang masih rendah tersebut menunjukkan bahwa organisasi atau perusahaan di Indonesia perlu berinvestasi lebih banyak dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi. Organisasi harus memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *engagement* dan mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan tingkat *engagement* karyawannya supaya organisasi dapat mencapai kinerja yang lebih baik dan menciptakan tempat kerja yang lebih memuaskan bagi karyawan.

Job Demands-Resources (JD-R) model menyatakan bahwa sebuah pekerjaan memiliki dua karakteristik utama, yaitu *job demands* dan *job resources* (Bakker & Demerouti, 2007). Keterikatan kerja (*work engagement*) dipengaruhi secara positif oleh *job resources* melalui jalur motivasional. Ketika karyawan memiliki cukup sumber daya kerja, seperti dukungan sosial, otonomi, pengakuan, atau keseimbangan mereka cenderung lebih berenergi, berdedikasi, dan terserap dalam pekerjaannya, yang pada akhirnya mendorong keterikatan kerja (Schaufeli & Bakker, 2004).

Keterikatan kerja atau *work engagement*, merujuk pada sikap dan perilaku positif yang ditunjukkan oleh karyawan saat melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan penuh dedikasi. Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan yang tinggi cenderung merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan merupakan bagian integral dari identitas mereka. Hal ini mendorong mereka untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut dengan sepenuh hati dan komitmen yang tinggi. Keterlibatan ini juga menumbuhkan rasa bangga di dalam diri karyawan, karena mereka merasa menjadi bagian penting dari

organisasi tempat mereka berkontribusi. Karyawan yang terikat secara emosional dengan pekerjaan mereka akan bersedia menginvestasikan lebih banyak waktu dan energi untuk mencapai tujuan perusahaan. Mereka tidak hanya melihat pekerjaan sebagai kewajiban, tetapi juga sebagai kesempatan untuk berkontribusi dan berkembang. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka mencerminkan diri mereka, mereka akan melakukannya dengan semangat dan dedikasi yang tinggi. Keterlibatan kerja yang kuat ini tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga memberikan dampak positif bagi organisasi secara keseluruhan, menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif (Widayati et al., 2023).

Keterikatan karyawan terhadap pekerjaan mereka memainkan peran krusial dalam meningkatkan loyalitas terhadap organisasi. Ketika karyawan merasakan ikatan yang kuat dengan tempat mereka bekerja, mereka cenderung secara alami memberikan kontribusi yang optimal dengan memanfaatkan seluruh potensi yang dimiliki untuk mendukung visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk memberdayakan karyawan mereka, sehingga mereka merasa termotivasi untuk tetap bertahan. Karyawan yang merasa dihargai dan puas dengan apa yang diberikan oleh organisasi akan lebih cenderung untuk berkomitmen jangka panjang. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan kesempatan untuk berkembang, organisasi dapat membangun hubungan yang saling menguntungkan dengan karyawan, yang pada gilirannya akan memperkuat loyalitas dan dedikasi mereka terhadap perusahaan (Annisa et al., 2022).

Pemberdayaan adalah serangkaian upaya yang dilakukan oleh seorang pemimpin terhadap pekerjanya agar mereka mampu berperan aktif dalam proses pembangunan yang partisipatif dalam organisasi. Hal tersebut bertujuan untuk membangun organisasi dan memungkinkan pekerja untuk mengambil keputusan yang tepat sesuai dengan inisiatif mereka sebagai bentuk penguatan (Sari et al., 2023). Usaha untuk melibatkan karyawan dalam sebuah organisasi dapat meningkatkan produktivitas mereka, karena mereka merasa dihargai dan diperlukan. Hal ini memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan utama organisasi, karena karyawan yang diberdayakan dan aktif terlibat cenderung lebih berkomitmen dan antusias dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka (Sari et al., 2023).

Lingkungan kerja yang mendorong partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan dapat memberikan dampak signifikan terhadap kondisi psikologis mereka. Ketika karyawan merasa dilibatkan, mereka cenderung menganggap diri mereka sebagai aset berharga bagi organisasi. Persepsi ini dapat memperkuat keterikatan mereka dengan perusahaan, karena rasa memiliki dan komitmen terhadap tujuan bersama akan semakin meningkat seiring berjalannya waktu. Dengan memberikan peluang kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan, organisasi tidak hanya meningkatkan kepercayaan diri karyawan, tetapi juga membangun ikatan emosional yang lebih kokoh. Pada akhirnya, hal ini akan menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan produktif, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik demi mencapai visi dan

misinya organisasi (Mujiasih, 2015). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Monje-Amor et al. (2021), Reinaldo & Raharja (2024), Sa'adah & Etikariena (2020) yang mengindikasikan bahwa pemberdayaan psikologis memberikan pengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan dalam pekerjaan.

Work-life balance juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi keterikatan kerja karyawan dalam sebuah organisasi. Keseimbangan ini sangat penting guna memastikan bahwa mereka dapat menjalani kehidupan yang sehat dan produktif, baik di lingkungan pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadi mereka (Arifin & Muharto, 2022). *Work-life balance* bukan hanya bermanfaat bagi karyawan, tetapi juga bagi perusahaan. Dengan penerapan *work-life balance* yang baik, maka *work-life balance* akan berkontribusi untuk perusahaan mempertahankan karyawan terbaiknya yang dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas perusahaan (Wijaya & Soeharto, 2021).

Perusahaan yang berupaya menciptakan kondisi *work-life balance* yang optimal dan berada pada tingkat yang lebih tinggi akan membuat karyawan merasa terikat, baik dengan pekerjaan mereka maupun dengan organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil studi yang dilakukan oleh Jannata & Perdhana (2022), Wulandari (2023), yang menegaskan bahwa *work-life balance* berkontribusi signifikan terhadap keterikatan karyawan di tempat kerja. Namun lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Znidaršić & Marić (2021) yang mendapati tidak adanya pengaruh antara *work-life balance* dengan keterikatan kerja.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi tingkat *work engagement* karyawan adalah faktor dukungan sosial. Dukungan sosial berfungsi sebagai elemen yang sangat vital dalam berbagai aspek kehidupan di lingkungan organisasi. Baik dukungan yang diberikan oleh atasan maupun rekan kerja dapat memberikan dampak signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Apabila karyawan merasakan dukungan dari lingkungan di sekitarnya, mereka cenderung mengalami penurunan stres, karena mereka merasa bahwa usaha dan kontribusi mereka diakui serta dihargai. Hal ini menyebabkan rasa percaya diri yang mereka miliki meningkat sehingga dapat mendorong mereka untuk menampilkan performa terbaik dan berkomitmen lebih tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab mereka (Nurhanifa et al., 2024).

Ketersediaan sumber daya pekerjaan seperti dukungan sosial, memungkinkan individu menghadapi tantangan pekerjaan sehari-hari dengan lebih baik. Dukungan sosial yang kuat, seperti merasa dihargai, diperhatikan, dan diapresiasi oleh rekan kerja atau atasan, serta menerima bantuan emosional maupun informasional, dapat meningkatkan rasa percaya diri individu dalam menghadapi tantangan pekerjaan, mencegah kelelahan kerja (*burnout*) dan meningkatkan *engagement* atau keterikatan dengan pekerjaan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhanifa et al. (2024), Savio et al. (2023), Fu et al. (2020) bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja. Berbeda dengan hasil penelitian oleh Nurjanah et al. (2024) yang menunjukkan hasil sebaliknya.

Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) adalah lembaga jasa keuangan yang berperan dalam melayani masyarakat, khususnya pada segmen ekonomi mikro dan kecil, yang dalam operasionalnya berdasarkan prinsip syariah. BPRS memberikan layanan yang mengedepankan pendekatan pendekatan personal dan kekeluargaan (ibpr-s.ojk.go.id). Sebagai bagian dari sistem keuangan syariah nasional, BPRS memainkan peran penting dalam mendorong inklusi keuangan, pemberdayaan ekonomi umat, serta pengembangan sektor usaha mikro secara berkelanjutan. Dengan demikian, BPRS berkontribusi dalam mendukung pertumbuhan ekonomi lokal dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat (banksyariahsragen.com).

Salah satu contohnya adalah BPRS Sukowati Sragen, yang merupakan BUMD milik Pemerintah Kabupaten Sragen dan memainkan peran signifikan dalam kemajuan ekonomi daerah. Dengan jumlah karyawan yang relatif stabil dan cakupan layanan di wilayah Sragen dan sekitarnya, penelitian mengenai tingkat keterikatan kerja karyawan dapat memberikan masukan strategis untuk peningkatan efektivitas organisasi, terutama dalam menghadapi tantangan perubahan dan persaingan di industri perbankan syariah. Keterikatan kerja menjadi salah satu perhatian utama dalam manajemen sumber daya manusia, karena sebelumnya telah terbukti berhubungan erat dengan produktivitas, loyalitas, dan kinerja individu.

Beberapa penghargaan telah dicapai atas kinerja BPRS di tahun 2024, seperti sebagai Top BUMD Sektor BPRS #Bintang5, BPRS terbaik peringkat 2 kategori Inovasi Produk & Layanan dengan aset >100M, The Best Bank

Perekonomian Rakyat Syariah peringkat 5 nasional, dan juga TOP Human Capital Awards peringkat stars 4. Beberapa penghargaan yang diraih BPRS Sukowati Sragen tersebut menunjukkan bahwa organisasi ini mampu mempertahankan kinerja unggul, inovasi berkelanjutan, dan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Secara teori, keberhasilan tersebut tidak terlepas dari kontribusi karyawan yang memiliki motivasi tinggi, rasa memiliki terhadap organisasi, serta komitmen untuk memberikan hasil terbaik, yang merupakan inti dari keterikatan kerja. Dengan lingkungan organisasi BPRS yang relatif lebih kecil, memungkinkan lebih mudah untuk diteliti dan dianalisis menegenai keterikatan kerja karyawan secara menyeluruh.

Dari penjelasan yang telah diuraikan, keterikatan kerja karyawan sangat penting bagi organisasi. Ketika karyawan telah merasakan keterikatan yang kuat terhadap organisasi, mereka akan berkomitmen untuk memberikan kontribusi maksimal dengan seluruh potensi terbaik yang dimiliki. Rasa keterikatan ini mendorong mereka untuk secara aktif mendukung dan menjalankan visi serta misi organisasi. Pada beberapa penelitian sebelumnya, masih terdapat hasil yang tidak konsisten terhadap keterikatan kerja karyawan. Jadi inkonsistensi tersebut menekankan pentingnya dilakukan penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk memastikan pengaruh pemberdayaan psikologis, *work-life balance*, dan dukungan sosial terhadap keterikatan kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pemberdayaan Psikologis,**

Work-Life Balance, dan Dukungan Sosial Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan BPRS Sukowati Sragen)".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan beberapa uraian yang telah penulis kemukakan pada bagian latar belakang, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan BPRS Sukowati Sragen?
2. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan BPRS Sukowati Sragen?
3. Apakah dukungan sosial berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan BPRS Sukowati Sragen?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap keterikatan kerja karyawan BPRS Sukowati Sragen.
2. Untuk menjelaskan pengaruh *work-life balance* terhadap keterikatan kerja karyawan BPRS Sukowati Sragen.
3. Untuk menjelaskan pengaruh dukungan sosial terhadap keterikatan kerja karyawan BPRS Sukowati Sragen.

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan bahwa penelitian ini mampu memberikan kontribusi yang bermanfaat dalam berbagai aspek, yang diuraikan sebagai berikut:

1. Dari sudut pandang teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan pengetahuan yang dapat dijadikan referensi dalam bidang pendidikan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan memberikan kontribusi ilmiah yang penting, khususnya dalam kajian tentang pengaruh pemberdayaan psikologis, keseimbangan kerja-hidup, dan dukungan sosial terhadap keterikatan kerja karyawan.
2. Dalam konteks praktik, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan serta pengalaman penulis mengenai pengaruh pemberdayaan psikologis, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta dukungan sosial terhadap keterikatan kerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat berfungsi sebagai acuan bagi peneliti di masa depan, serta memberikan kontribusi dalam bentuk wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap keterikatan kerja karyawan.
3. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi organisasi untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat keterikatan kerja karyawan. Dengan informasi yang akan diperoleh, perusahaan dapat merancang strategi yang lebih baik untuk meningkatkan loyalitas karyawan dan mencapai kinerja yang lebih tinggi.

E. Sistematika Pembahasan

Dalam penelitian ini, terdapat lima bab yang disusun secara sistematis, yaitu bab pendahuluan, bab yang membahas landasan teori dan pengembangan hipotesis, bab metode penelitian, bab analisis data dan pembahasan, serta bab penutup. Rincian dari masing-masing bab tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari beberapa komponen penting, yaitu latar belakang yang menjelaskan konteks penelitian, rumusan masalah yang mengidentifikasi isu yang akan diteliti, tujuan penelitian yang menjelaskan apa yang ingin dicapai, manfaat penelitian yang menguraikan kontribusi yang diharapkan, serta sistematika pembahasan yang memberikan gambaran tentang struktur penyajian materi.

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Dalam bab ini, terdapat beberapa elemen kunci yang akan dibahas, yaitu landasan teori yang menjelaskan teori-teori yang relevan dengan penelitian ini, diikuti oleh kajian pustaka yang menguraikan hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan. Selain itu, bab ini juga menyajikan pengembangan hipotesis yang merumuskan hipotesis berdasarkan argumen yang didasarkan pada teori dan penelitian sebelumnya.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini, akan dijelaskan mengenai rencana dan prosedur penelitian yang digunakan untuk menjawab hipotesis yang telah ditetapkan. Hal-hal yang akan diuraikan mencakup jenis dan pendekatan penelitian yang dipilih,

waktu dan lokasi penelitian, populasi serta sampel yang menjadi subjek penelitian, definisi operasional dari variabel yang diteliti, teknik pengumpulan data yang akan digunakan, serta teknik analisis data yang akan diterapkan untuk menganalisis hasil penelitian secara efektif.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini, terdapat data-data yang diperlukan untuk penelitian yang disertai dengan analisis yang mendalam terhadap data yang disajikan. Selain itu, pembahasan dalam bab ini bertujuan untuk memberikan makna yang lebih mendalam atas hasil pengolahan dan analisis data penelitian, sehingga dapat dihasilkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai temuan yang diperoleh.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tiga bagian penting, yaitu kesimpulan, keterbatasan, dan saran. Kesimpulan akan merangkum hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan. Keterbatasan penelitian akan diuraikan untuk menjelaskan batasan-batasan yang dihadapi, seperti keterbatasan dalam jumlah responden atau waktu yang tersedia. Dan juga saran akan mencakup rekomendasi untuk penelitian selanjutnya, dengan harapan agar penelitian di masa depan dapat mengatasi keterbatasan yang ada dan memberikan kontribusi yang lebih signifikan

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan BPRS Sukowati Sragen mengenai pengaruh pemberdayaan psikologis, *work-life balance*, dan dukungan sosial terhadap keterikatan kerja, dapat diambil kesimpulan, bahwa:

1. Pemberdayaan Psikologis (X1) dan Dukungan Sosial (X3) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Keterikatan Kerja (Y) karyawan BPRS Sukowati Sragen. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pemberdayaan psikologis dan dukungan sosial yang dirasakan oleh karyawan BPRS Sukowati Sragen, maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja mereka terhadap organisasi. Ketika karyawan diberdayakan dengan diberi ruang untuk berkembang dan diakui perannya, mereka akan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi yang optimal terhadap pekerjaannya. Selanjutnya, karyawan yang merasakan dukungan sosial yang kuat akan menciptakan rasa aman dan dapat membantu mengatasi tekanan dalam bekerja. Kedua hal yang dirasakan tersebut tentu akan memperkuat keterikatan mereka, baik secara afektif, kognitif, maupun perilaku.
2. *Work-Life Balance* (X2) tidak berpengaruh signifikan secara signifikan terhadap Keterikatan Kerja karyawan BPRS Sukowati Sragen.

Meskipun keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi diakui sebagai faktor yang krusial dalam dunia kerja secara umum, *Work-life balance* bukanlah aspek yang dianggap paling menentukan dalam membentuk keterikatan kerja karyawan di BPRS Sukowati Sragen. Fleksibilitas waktu kerja tidak menjadi persoalan berarti, sehingga sebagian besar karyawan merasa bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sudah berjalan cukup baik. Namun tetap diperlukan penyusunan kebijakan *work-life balance* yang fleksibel, supaya *work-life balance* yang dirasakan karyawan dapat meningkat dan menjadi lebih baik lagi.

B. Keterbatasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, masih terdapat beberapa keterbatasan penelitian yang didapatkan dalam melakukan penelitian, diantaranya:

1. Keterbatasan lokasi dan sample penelitian. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu lembaga, yaitu BPRS Syariah Sragen, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasi ke seluruh lembaga perbankan syariah lainnya yang memiliki karakteristik organisasi dan budaya kerja yang berbeda. Selain itu, jumlah sample juga terbatas yaitu 41 responden.
2. Variabel yang digunakan pada penelitian ini bersifat terbatas. Penelitian ini secara khusus hanya memfokuskan pada tiga variabel utama, yaitu

pemberdayaan psikologis, *work-life balance*, dan dukungan sosial dalam hubungannya dengan keterikatan kerja karyawan. Meskipun ketiga variabel tersebut memiliki kontribusi penting dalam membentuk keterikatan kerja, perlu disadari bahwa keterikatan kerja merupakan konsep yang kompleks dan multidimensional, yang juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain. Oleh karena itu, ruang lingkup variabel yang terbatas ini menjadi salah satu keterbatasan dalam memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang membentuk keterikatan kerja karyawan secara utuh.

3. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, di mana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner tertutup kepada responden. Keterbatasannya terletak pada pelaksanaan metode kualitatif yang kurang maksimal untuk dilakukan wawancara mendalam atau observasi. Kurangnya eksplorasi terhadap konteks dan narasi individual dari responden menyebabkan terbatasnya pemahaman atas latar belakang atau alasan di balik jawaban yang diberikan dalam kuesioner.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang telah diuraikan, penulis memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi pihak-pihak terkait:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan peneliti berikutnya dapat memperluas cakupan penelitian baik dari sisi lokasi objek penelitian, jumlah responden, maupun metode yang digunakan. Memaksimalkan metode campuran (*mixed methods*) dengan menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Selain itu, penambahan variabel lain yang dapat memperkaya analisis dan hasil penelitian.

2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan dapat terus menjaga dan meningkatkan *engagement* dengan aktif membangun komunikasi yang positif, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta saling memberikan dukungan sosial di lingkungan kerja. Dengan memiliki rasa tanggung jawab, semangat kolaborasi, dan kepercayaan diri yang kuat, karyawan tidak hanya dapat berkontribusi lebih optimal terhadap organisasi, tetapi juga memperoleh kepuasan dan kesejahteraan dalam bekerja.

3. Bagi BPRS Syariah Sragen

Manajemen BPRS Syariah Sragen diharapkan dapat terus menciptakan budaya kerja yang kondusif dan mendukung keterikatan kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui peningkatan program pemberdayaan psikologis, penyusunan kebijakan *work life balance* yang fleksibel, serta memperkuat dukungan sosial di lingkungan kerja, baik dari atasan maupun antar rekan kerja. Dengan memberikan perhatian terhadap aspek-aspek psikologis dan kesejahteraan karyawan, diharapkan akan tercipta

karyawan yang loyal, produktif, dan berkomitmen tinggi terhadap visi dan misi BPRS Syariah Sragen.



DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, Seswandi, A., & Handayani, R. (2023). Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Employee Engagement Dengan Psychological Empowerment Sebagai Variabel Mediasi. *South East Asian Management Concern (SEAMAC)*, 1(1), 18–26.
<https://Journal.Stedca.Com/Index.Php/Seamac>
- Akbar, I. B., Hasanati, N., & Shohib, M. (2019). Pengaruh Otonomi Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Mediator Pemberdayaan Psikologis Pada Karyawan Pertelevisian. *Cognicia*, 7(2), 160–174.
<http://Ejournal.Umm.Ac.Id/Index.Php/Cognicia>
- Ali, M. M., Hariyati, T., Yudestia Pratiwi, M., & Afifah, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Penerapan Nya Dalam Penelitian. *Education Journal*, 2(2).
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. *Jurnal Pilar: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1), 15.
- Annisa, N. N., Wardhani, D. P., & Amallia, F. (2022). Quality Work Of Life, Job Satisfaction Dan Social Support Terhadap Employee Engagement Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Surakarta. *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 41–52.
- Aprilia, L., & Faradis, J. (2022). Pengaruh Resilience Dan Emotional Intelligence Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19: Work Engagement Sebagai Intervening. *Journal Of Business Management And Islamic Banking*, 1(1), 55–72.
<https://Doi.Org/10.14421/Jbmib>
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37–46.
<https://Doi.Org/10.26623/Jreb.V15i1.3507>
- Asri, D. H. (2020). Pengaruh Employee Empowerment Terhadap Employee Performance Dengan Employee Engagement Sebagai Mediasi. *Jurnal Rekaman*, 4(2).
<http://Ojs.Jurnalrekaman.Com/Index.Php/Rekaman/Index>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State Of The Art. In *Journal Of Managerial Psychology*. 22(3), 309–328.

<https://Doi.Org/10.1108/02683940710733115>

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands-Resources Theory: Taking Stock And Looking Forward. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.

<https://Doi.Org/10.1037/Ocp0000056>

Budiarti, R. A., Dewianawati, D., & Budiyanto, F. (2023). Pengaruh Keterikatan Kerja, Dukungan Sosial,Dan Kapabilitas Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MAN 2 Mojokerto. *PRAGMATIS: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 76.

Diniyati, L., & Sudarma, K. (2018). Management Analysis Journal The Effect Of Meaning Of Work And Psychological Empowerment On Affective Commitment With Work Engagement As An Intervening Variable. *Management Analysis Journal*, 7(2).

<http://Maj.Unnes.Ac.Id>

Djollong, A. F. (2014). Tehnik Pelaksanaan Penelitian Kuantitatif. *Istiqla'*, 11, 86.

Fu, W., Pan, Q., Zhang, C., & Cheng, L. (2020). Influencing Factors Of Chinese Special Education Teacher Turnover Intention: Understanding The Roles Of Subject Well-Being, Social Support, And Work Engagement. *International Journal Of Developmental Disabilities*, 68, 342–353.

<https://Doi.Org/10.1080/20473869.2020.1780553>

Iswanto, F., & Agustina, I. (2016). Peran Dukungan Sosial Di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan. *MEDIAPSI*, 2, 38–45.

<https://Doi.Org/10.21776/Ub.Mps.2016.002.02.6>

Jannah, S. M. (2021). Individual Resilience In The Pandemic Of Covid-19: Conservation Of Resources Theory As A Basis Of Determinants. *Asia Pacific Journal Of Advanced Business And Social Studies*, 7(1), 56–70.

Jannah, S. M., & Primadineska, R. W. (2022). Determinants Of Work Engagement During Pandemic: The Case Of Islamic Banking Workers. *Journal Of Islamic Monetary Economics And Finance*, 8(4), 551–576.

<https://Doi.Org/10.21098/Jimf.V8i4.1433>

Jannata, A., & Perdhana, S. M. (2022). Analisis Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Employee Engagement Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Barata Indonesia). *Diponegoro Journal Of Management*, 11(3).

<http://Ejournal-S1.Undip.Ac.Id/Index.Php/Dbr>

- Jayanti, Putu Melisa Dewi, Gama, Agus Wahyudi Salasa, & Astiti, Ni Putu Yeni. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. BPR Bank Daerah Gianyar (PERSERO). *Jurnal EMAS*, 3(5), 187.
- Mcdonald, P., Brown, K., & Bradley, L. (2005). Explanations For The Provision-Utilisation Gap In Work-Life Policy. In *Women In Management Review* (Vol. 20, Issue 1, Pp. 37–55).
<https://Doi.Org/10.1108/09649420510579568>
- Monje-Amor, A., Xanthopoulou, D., Calvo, N., & Vázquez, J. P. A. (2021). Structural Empowerment, Psychological Empowerment, And Work Engagement: A Cross-Country Study. *European Management Journal*, 39(6), 779–789.
<https://Doi.Org/10.1016/J.Emj.2021.01.005>
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement). *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40–51.
- Nguyen, D. L. (2020). Mediating The Role Of Psychological Empowerment Between Transformational Leadership And Employee Engagement. *Management Science Letters*, 10(16), 4039–4044.
<https://Doi.Org/10.5267/J.Msl.2020.7.005>
- Nurhanifa, P. A., Zamralita, & Sari, M. P. (2024). Peran Modal Psikologis Dan Dukungan Sosial Terhadap Keterikatan Kerja Agen Asuransi Agency X. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 8(2), 385–394.
- Nurjanah, D. A., Putri, A. M., & Lutfianawati, D. (2024). Pengaruh Resiliensi Dan Dukungan Sosial Terhadap Work Engagement Pada Guru Sekolah Luar Biasa Bandar Lampung. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4, 12368–12383.
<https://J-Innovative.Org/Index.Php/Innovative>
- Nuswantoro, A., Sahrah, A., Fitriana, N., & Widiastuti, N. (2024). Benarkah Dukungan Sosial Dan Resiliensi Berpengaruh Pada Keterikatan Kerja Karyawan? *Dinamika Psikologis: Jurnal Ilmiah Psikologis*, 1(2), 42–55.
<https://Doi.Org/10.26486/Jdp.V1i2.4259>
- Octorini, A. C. N., Trirahayu, D., & Nisa, C. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Dan Job Crafting Terhadap Work Engagement Karyawan PT Bank Tabungan Negara (PERSERO) TBK. *JIMP*, 1(1), 40–55.
<http://Journal.Univpancasila.Ac.Id/Index.Php/JIMP>

- Ojobu, A. M. O. (2024). Predictive Role Of Work-Life Balance And Work Alienation Dimensions On The Work Engagement Of Bank Employees: Moderating Role Of Workplace Spirituality Among Bank Employees. *Nigerian Journal Of Social Psychology*, 2, 580–598.
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 25–39.
<https://Doi.Org/10.24176/Bmaj.V4i2.6602>
- Pujiati, D., Emilisa, N., & Romadhania, N. (2023). Pengaruh Work From Home Dan Work Life-Balance Terhadap Work Engagement Dengan Job Satisfaction Sebagai Pemoderasi Padawork Engagement Karyawan Pt. Bank Central Asia Tbk Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Maneksi*, 12(1).
- Ramdhani, G. F., & Sawitri, D. R. (2017). *Hubungan Antara Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Pt. X Di Bogor*. 6(1), 199–205.
- Reinaldo, Y. Z., & Raharja, E. (2024). Pengaruh Reward, Training, Dan Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Karyawan (Studi Pada Karyawan Fungsi Hsse Pt. Kilang Pertamina International Refinery Unit Iv Cilacap). *Diponegoro Journal Of Management*, 13(3).
<http://Ejournal-S1.Undip.Ac.Id/Index.Php/Dbr>
- Rudini, A., Prasetyo, D., & Febriani, U. I. (2024). Kontribusi Job Satisfaction Dan Work Life Balance Terhadap Work Engagement Karyawan Swasta. *Media Bina*, 19(04).
<https://Binapatria.Id/Index.Php/MBI>
- Sa'adah, G., & Etikariena, A. (2020). Seberapa Inovatif Anda? Peran Mediasi Keterikatan Kerja Pada Hubungan Antara Pemberdayaan Psikologis Dan Tingkah Laku Kerja Inovatif. *Jurnal Psikogenesis*, 8(2), 115–127.
- Safria, D. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Kepemimpinan Transformasional, Dan Budaya Organ-Isasi Terhadap Employee Engagement Dalam Membentuk Kinerja Pada Karyawan Generasi Y. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan*, 8(2), 53–64.
- Saina, I. V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Worklife Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*.

- Salsabila, N. S., & Budiman, A. (2023). Pengaruh Basic Need Satisfaction Terhadap Work Engagement Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas X Kabupaten Bandung. *Jurnal Riset Psikologi*, 3, 55–60.
<https://Doi.Org/10.29313/Jrp.V3i1.2058>
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2011). *Health Psychology Biopsychosocial Interactions*.
- Sari, N. Y., Rahmat, A., & Asfar, A. (2023). Kepemimpinan Yang Memberdayakan Terhadap Psychological Well-Being Dan Keterikatan Kerja. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 2(1), 73–83.
<http://Www.Jkmk.Akademimanajemen.Or.Id>
- Savio, A., Foeh, J. E. H. J., & Niha, S. S. (2023). Pengaruh Modal Psikologis Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keterikatan Kerja Dengan Makna Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Digital (JMPD)*, 1(3), 204–216.
<https://Doi.Org/10.38035/Jmpd.V1i3>
- 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(3), 293–315.
<https://Doi.Org/10.1002/Job.248>
- Shabir, A. M., Mubarak, M. H., Hidayat, L. O., Heriyati, Ananda, R., Maharja, R., & Panggeleng, A. M. (2025). *Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Dan Pemberdayaan Struktural Terhadap Keterlibatan Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Majene*. 8(3), 601–610.
<http://Journal.Unpacti.Ac.Id/Index.Php/JPP>
- Spreitzer, G. M. (1995). An Empirical Test Of A Comprehensive Model Of Intrapersonal Empowerment In The Workplace. *American Journal Of Community Psychology*, 23(5), 601–629.
- Suharnomo, U. I. P. (2016). Analisis Tentang Employee Engagement Pada Perusahaan Jasa (Studi Pada Karyawan Patra Jasa Convention Hotel Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 5(3), 1–14.
<http://Ejournal-S1.Undip.Ac.Id/Index.Php/Dbr>
- Suryadewi, P. C., Dunia, I. K., & Suharsono, N. (2014). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Segara Nusantara. *Tahun*, 4(1).
- Ugwu, F. O., Onyishi, I. E., & Rodríguez-Sánchez, A. M. (2014). Linking Organizational Trust With Employee Engagement: The Role Of Psychological

Empowerment. *Personnel Review*, 43(3), 377–400.
<https://Doi.Org/10.1108/PR-11-2012-0198>

Widayati, C. C., Arijanto, A., Widjaja, P. H., & Yenita. (2023). Anteseden Dan Konsekuensi Dari Keterlibatan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi*, 28(03), 387–406.
<https://Doi.Org/10.24912/Jm.V28i3.1822>

Wijaya, P., & Soeharto, T. N. E. D. (2021). Kontribusi Work Life Balance Terhadap Work Engagement Karyawan. *PSIKOSTUDIA: Jurnal Psikologi*, 10(3), 266–272.
<https://Doi.Org/10.30872/Psikostudia>

Wulandari, R. W. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Work Engagement Pada Mahasiswa Yang Bekerja. *Acta Psychologia*, 05(01), 53–64.
<https://Journal.Uny.Ac.Id/Index.Php/Acta-Psychologia>

Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). *Hipotesis Penelitian Kuantitatif*. 3(2).

Znidaršić, J., & Marić, M. (2021). Relationships Between Work-Family Balance, Job Satisfaction, Life Satisfaction And Work Engagement Among Higher Education Lecturers. *Organizacija*, 54(3), 227–237.
<https://Doi.Org/10.2478/Orga-2021-0015>

