

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.² Berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan ini tergantung pada sejumlah faktor. Salah satu faktor tersebut adalah kemampuan sumber daya manusia itu sendiri dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Hal ini disebabkan karena manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap aktifitas organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi.³

Sumber daya manusia menjadi sumber daya yang penting bagi organisasi untuk tetap kompetitif. Sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam organisasi dibandingkan dengan elemen yang lain seperti modal, teknologi dan uang sebab manusia sendiri yang mengendalikan elemen elemen tersebut.⁴

² Croasmun, J. T., & Ostrom, L. (2011). Using Likert-Type Scales in the Social Sciences. *Journal of Adult Education*, 40(1), 19-22. Diakses dari <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ961998.pdf>

³ Samsuni. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah*, 17(31), 113–124. Diakses dari <http://ejurnal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/download/19/88>

⁴ Hariandja, dalam Wulandari, Nurtjahjanti, & Putra, 2013. Hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan work engagement pada karyawan pt. dua kelini Pati. *Jurnal Empati*, 2 (3), 526–535. Diakses dari <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/download/7376/7136>

Sedangkan dalam dunia pekerjaan anggota atau karyawan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu karyawan yang belum menikah dan karyawan yang sudah menikah (berkeluarga). Fakta bahwa suami istri harus bersama-sama mencari nafkah (bekerja) untuk masa depan keluarganya sudah lazim terjadi dalam era globalisasi ini.⁵

Fenomena ini juga terjadi pada *driver* gojek pare Kediri. Menurut data, jumlah mitra yang sudah menikah sebanyak 80 orang dari total 150 mitra driver gojek pare Kediri. Berarti 56% driver gojek tersebut bekerja untuk menghidupi keluarganya dengan menjadi *driver* gojek sebagai pekerjaan utamanya.⁶

Salah satu pernyataan dari mitra *driver* gojek pare Kediri. Antara lain subjek W mengatakan:

*“Jadi begini mas, saya juga sebagai driver gojek disini sudah lebih dari satu tahun dan saya juga sudah mempunyai beberapa anak. Dan suami saya juga bekerja sebagai driver gojek di sini. Jadi kami berdua mangkalnya juga di rumah sambil menunggu order an saya juga menyiapkan makanan dan momong anak anak saya mas. Serta suami saya juga tidak melarang saya untuk bekerja”.*⁷

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 *driver* atau istri dan ibu di keluarga. Energi dan emosi positif yang muncul di tempat kerja merupakan indikasi dari adanya *work engagement*. Work

⁵ Amelia, A. (2010). Pengaruh work-to-family conflict dan family-to-work conflict terhadap kepuasan dalam bekerja, keinginan pindah tempat kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(3), 201–220.

⁶ Hasil wawancara dengan salah satu subjek W, 2020.

⁷ Amelia, A. (2010). Pengaruh work-to-family conflict dan family-to-work conflict terhadap kepuasan dalam bekerja, keinginan pindah tempat kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(3), 201–220.

engagement merupakan keterikatan pada pekerjaan yang tampak dari emosi positif dan keterlibatan penuh pada saat melakukan pekerjaan. Kahn mendeskripsikan karyawan yang engaged adalah seorang yang terikat secara fisik, kognitif dan emosional pada peran dalam pekerjaannya.⁸

Sedangkan PT Gojek Indonesia memiliki sebuah visi yaitu Membantu memperbaiki struktur transportasi di Indonesia. Memberikan kemudahan bagi masyarakat dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, seperti pengiriman dokumen, belanja harian dengan menggunakan layanan fasilitas kurir serta turut mensejahterakan kehidupan tukang ojek di Indonesia ke depannya. Serta ada tiga pilar utama Gojek yaitu Kecepatan: Kami melayani dengan cepat, serta akan terus berkembang dan belajar dari pengalaman, Inovasi: Kami akan terus berkarya untuk memperbaiki layanan kami untuk senantiasa memberikan kemudahan bagi seluruh pengguna, Dampak Sosial: Kami konsisten dalam menciptakan dampak sosial positif kepada seluruh pengguna Gojek.⁹

Oleh karena itu mitra *driver* gojek dituntut untuk mampu memberikan pelayanan berkualitas tinggi kepada pelanggan, serta yang mampu memberikan pelayanan berkualitas tinggi yaitu mitra *driver* yang mempunyai keterikatan kerja yang tinggi serta memiliki interaksi yang baik dengan keluarga. Hal tersebut tentunya berlaku bagi semua karyawan, termasuk karyawan yang sudah menikah.

⁸ Ibid

⁹ Gojek 2020. Diakses pada tgl 15 September 2020, 10.00 wib melalui website <<https://www.gojek.com/about/>>

Dari beberapa temuan tersebut peneliti tertarik meneliti mitra *driver* gojek Pare Kediri sebagai subjek penelitian dikarenakan hasil wawancara beberapa *driver* dapat disimpulkan bahwa pada aplikasi *driver* gojek terdapat kekurangan salah satu contohnya system yang sering berubah rubah, seperti halnya penurunan pemberian bonus pada *driver* pada program berkat yang masih berlaku sampai hari ini yang bilamana program bulan lalu juga sudah sangat menyusahkan *driver*, bagaimana tidak dikarenakan system poin di tambah target nya menjadi 30 poin tetapi uang bonusnya dikurangi. Pada sekarang para *driver* malas untuk bekerja karna orderan juga semakin sulit dan harus menambah jam kerja untuk mencapai target poin tersebut.

Pada situs berita *Batamnews* memberitakan bahwa gojek di Kota Batam mendatangi kantor DPRD Kota Batam guna mengawal implementasi tuntutan yang mereka sampaikan dalam rapat dengar pendapat antara DPRD Batam, manajemen Gojek Indonesia dan *driver* pada Senin kemarin. Perwakilan *driver* Gojek Batam, Valentino Simarmata mengungkapkan penghapusan Program Berkat tetap menjadi fokus tuntutan mereka. Program Berkat harus dihapus dan dikembalikan ke skema insentif awal, Menurut Valentino, program Berkat sangat tidak menguntungkan *driver* sebagai mitra Gojek. Program tersebut hanya menguntungkan Gojek Indonesia, namun tidak bagi mitra. Program Berkat itu tidak bagus untuk mitra driver Gojek, tapi hanya berkat untuk Gojek Indonesia, berkat untuk aplikator, tapi sengsara bagi drivernya.¹⁰

¹⁰ <https://www.batamnews.co.id/berita-64957-driver-gojek-batam-ngotot-program-berkat-harus-dihapus.html>

Yang dimaksud “program berkat” merupakan *reward* untuk *driver* Gojek memperoleh pendapatan minimal sebesar 70.000 atau 90.000 tergantung dari kota masing masing, dengan syarat yaitu mengumpulkan minimum 6 point (untuk wilayah Kediri 12point) untuk order pada jam 08.00 hingga 20.00 dengan performa minimum 75%, Apabila pendapatan antara 08.00 sampai 20.00 kurang dari Rp. 70.000 (sedangkan untuk wilayah kediri 90.000) maka selisih kurangnya dibayarkan Gojek sebelum jam 23.59 WIB di hari yang sama, Program berkat berlaku setiap hari, Gojek akan meninjau program ini dari waktu ke waktu.¹¹

Berikut ini rincian dari program berkat gojek pada saat pandemi virus corona skema Gojek ditiadakan, Pembulatan poin Gojek, mendapatkan 12point digenapkan jadi Rp.90.000. Contoh kasus: – Menerima order GoFood 4 kali = 8 point : Argo Rp.9600 x 8 =Rp.76.800, Jika mencapai 12 poin maka pembulatan minimal Rp.13.200 di top up langsung pada hari yang sama menjadi Rp.90.000 (performa minimal 75%), Tidak berlaku untuk kelipatannya. Program berkat dimulai tanggal 24 April 2020, Program berkat mulai jam 08.00 pagi sampai 20.00 WIB.¹²

Maka dari itu dua dari *driver* gojek pare mengundurkan diri dan memilih kerja di tempat lain seperti halnya yang di ungkapkan oleh saudara D dan R. Saudara D merupakan *driver* gojek Pare sudah 2 tahun lebih mengatakan bahwa “sekarang bekerja sebagai *driver* gojek tidak seperti dahulu mas, apalagi sekarang masa pandemi seperti ini peraturan

¹¹ <https://www.infojek.com/program-berkat-gojek/>

¹² Ibid

gojek semakin ndak masuk akal. Maka dari itu saya memutuskan lebih baik bekerja di tempat lain”.

Kemudian subjek R mengatakan “Pada program berkat ini menurut saya lebih memihak ke aplikator dan tidak berpihak ke mitra, sekarang aja sudah susah di tambah system yang tidak jelas seperti ini mas, saya sebagai kepala keluarga juga merasakan dampak yang serius dimana harus memenuhi tanggung jawab yang saya jalani, maka dari itu mas saya keluar dari mitra gojek untuk bekerja di sebuah perusahaan yang baru merintis. Alhamdulillah saya sekarang juga sudah diterima di perusahaan tersebut”

Dari wawancara dengan saudara R dan D dapat disimpulkan bahwa mitra gojek ini memiliki keterikatan kerja yang rendah serta perusahaan juga telah gagal untuk mempertahankan mitranya.

Menurut Effendy dan Suhariato dalam yudiani mengatakan bahwa kinerja dapat dicapai secara optimal bagi karyawan apabila mereka mempunyai *work engagement* yang memadai. Ketika individu merasa terlibat dengan pekerjaan, individu tersebut merasakan menyatu dengan tugas pekerjaannya dan tidak mudah terpengaruh dengan kondisi di sekelilingnya, dan perasaan ini tidak bisa didapatkan di tempat atau kegiatan lain. Sebaliknya, jika individu merasa tidak memiliki *work engagement* yang memadai maka individu tersebut merasa sangat tidak antusias dalam pekerjaan, tidak berkomitmen, dan membuat mereka tidak termotivasi dalam pekerjaannya. Karyawan dengan *work engagement* yang rendah juga merasa bahwa pekerjaannya sebagai tuntutan hidup

sehingga mereka tidak merasakan keterikatan dengan pekerjaan, yang berdampak pada turunnya produktivitas.¹³

Sedangkan menurut Bakker dan Bakker bahwa *work engagement* dipengaruhi oleh 2 faktor. Faktor pertama adalah *job resources*, yang mengacu pada sumber daya pekerjaan baik aspek fisik, sosial, maupun organisasi. *Job resources* bisa mempengaruhi tuntutan pekerjaan, biaya fisiologis dan psikologis, fungsional dalam mencapai tujuan kerja, serta pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan pribadi. *Personal resources*, atau sumber daya pribadi, adalah evaluasi diri positif yang terkait dengan ketahanan dan merujuk pada perasaan individu tentang kemampuan karyawan untuk berhasil mengendalikan lingkungan kerja.¹⁴

Aspek-aspek *job resources* yang dapat mempengaruhi *work engagement* pada karyawan adalah aspek social dari pekerjaan yang dapat merangsang pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan pribadi. Lebih lanjut, karyawan yang memiliki pengalaman dalam pekerjaan dapat termotivasi untuk mengembangkan kemampuannya di lingkungan sosialnya seperti keluarga. Interaksi antara pekerjaan dan keluarga, yang menggambarkan sejauh mana pengalaman dan partisipasi di dalam sebuah peran mampu meningkatkan kinerja di peran yang lainnya merupakan pengertian dari *work family enrichment*¹⁵.

¹³ Effendy., N., & Suharianto. (2015). Pengaruh psychological capital terhadap work engagement pada dosen di universitas katolik widya mandala surabaya. *Jurnal Experienta*, 3(2), 23–34. <https://doi.org/10.33508/exp.v3i2.905>

¹⁴ Bakker, A. B., & Bakker, A. B. (2011). Anevidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>

¹⁵ Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.193796> 25

Work-family enrichment memberikan manfaat positif bagi seseorang yang telah berkeluarga dimana sumber daya, pengaruh positif, dan modal psikososial seseorang tersebut bisa berkembang¹⁶. *Work-family enrichment* berkaitan dengan keterikatan seseorang dengan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki *work-family enrichment* yang tinggi akan memiliki keterikatan dengan pekerjaan yang tinggi.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Marais, Klerk, Nel, dan Beer.¹⁷ Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ketika pekerja perempuan mengalami peningkatan *work-family enrichment*, maka mereka lebih terikat dalam pekerjaan yang dilakukan. Hal ini mengandung arti bahwa ketika seorang pekerja perempuan memperoleh sumber daya seperti dukungan kerja, otonomi kerja serta kemampuan mentransfer sumber daya tersebut bisa dikembangkan dalam kehidupan keluarganya. Pengembangan ini selanjutnya membuat pekerja merasa *engaged* dengan pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena sumber daya yang diperoleh pekerja perempuan mampu meningkatkan dan memperbaiki kualitas kehidupan keluarga pekerja. Dampak positifnya adalah pekerja perempuan merasa lebih terikat dalam pekerjaannya karena melihat bahwa pekerjaan yang dilakukan dapat dijadikan sebagai sumber yang memungkinkan pekerja untuk menjadi anggota keluarga yang lebih baik.

¹⁶ Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a workfamily enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131–164. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002>

¹⁷ Marais, E., De Klerk, M., Nel, J. A., & De Beer, L. (2015). The antecedents and outcomes of work-family enrichment amongst female workers. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1–14. <https://doi.org/10.4102/sajip.v40i1.1186>

Sedangkan Karyawan yang memiliki *work-family enrichment* negatif akan memiliki konflik antara pekerjaan dan keluarga, dan mereka mengalami ketegangan dalam menghadapi berbagai tuntutan baik tuntutan dari ranah pekerjaan ataupun tuntutan dari ranah keluarga. Menurut Schaufeli, Bakker, dan Rhenen bahwa selama berkonflik individu akan diliputi proses ketegangan (*strain process*), yang sangat menguras energi mental yang kemudian menyebabkan keterikatan pekerja baik secara fisik maupun emosional terhadap pekerjaannya menjadi berkurang.¹⁸

Penelitian sebelumnya tentang *work-family enrichment* dan keterikatan kerja sangat terbatas pada subjek laki-laki dan perempuan sehingga penelitian ini berusaha mengisi kekurangan dari penelitian sebelumnya dengan kebanyakan subjek yaitu perempuan saja. Peneliti tertarik untuk mengukur seberapa tinggi *Work Family Enrichment* dan Keterikatan Kerja pada *driver* gojek Pare Kediri dan meneliti apakah ada hubungan antara *Work Family Enrichment* dan Keterikatan Kerja pada *driver* gojek Pare Kediri.¹⁹

¹⁸ Ibid

¹⁹ Ibid

B. Rumusan Masalah

1. Seberapa tinggi *Work Family Enrichment* pada *driver gojek online* di Pare Kabupaten Kediri?
2. Seberapa tinggi Keterikatan Kerja pada *driver gojek online* di Pare Kabupaten Kediri?
3. Bagaimana hubungan *Work Family Enrichment* dan Keterikatan Kerja pada *driver gojek online* di Pare Kabupaten Kediri?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa tinggi *Work Family Enrichment* pada *driver gojek online* di Pare Kabupaten Kediri.
2. Untuk mengetahui seberapa tinggi Keterikatan Kerja pada *driver gojek online*.
3. Untuk mengetahui hubungan *Work Family Enrichment* pada *driver gojek online*.

D. Kegunaan Penelitian

- a. Secara Teoritis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian teoritis tentang *work family enrichment* dengan *work engagement* pada *driver gojek pare kediri* terutama dibidang psikologi industri dan organisasi

b. Secara Praktis.

i. Bagi Instansi kerja.

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi instansi kerja untuk menjadikan mitra semakin mempunyai keterikatan kerja atau *work engagement* yang tinggi pada mitra gojek yang sedang bekerja dengan memperhatikan dengan tanggung jawab pada keluarga.

ii. Bagi Driver Gojek Pare Kediri.

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi teman teman driver gojek mampu membagi waktu dalam menyelesaikan tugas dan saling memberikan manfaat positif antara pekerjaan dengan keluarga

iii. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Penelitian ini agar bisa dijadikan referensi dan masukan bagi peneliti selanjutnya sehingga dapat bermfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

E. Kerangka Berpikir

Keterikatan Kerja pada dasarnya merupakan konsep yang bagus untuk meningkatkan kualitas dari individu. Banyak manfaat yang diperoleh ketika individu memiliki keterikatan kerja yang tinggi. Salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan keterikatan kerja individu adalah *work family enrichment*. *Work Family Enrichment* sendiri

merupakan konsep untuk melihat sejauh mana individu merasa terlibat dan merasa puas dengan peran kerja dan peran keluarganya.²⁰

Bakker dan Leiter menyatakan bahwa di era sekarang ini perusahaan tidak hanya harus merekrut karyawan-karyawan terbaik, tetapi juga harus dapat mendorong para karyawan untuk memberikan performance terbaiknya. Oleh karena itu, organisasi modern mengharapkan para karyawannya untuk dapat bersikap proaktif dan penuh inisiatif, dan mengambil tanggung jawab sebagai bagian dari perkembangan profesional mereka dan komitmen terhadap standar kinerja yang tinggi.²¹

Work family balance enrichment memiliki peran dalam meningkatkan *work engagement*, Listau menjelaskan bahwa bahwa keseimbangan dalam *work to family* sebagai salah satu aspek *work family balance enrichment* mampu meningkatkan kualitas pekerjaan. Marais, Klerk, Nel dan Beer menjelaskan bahwa individu yang memiliki pengetahuan dan keterampilan (*work family capital*), suasana hati dan sikap positif (*Work family affect*) serta keinginan individu untuk mengembangkan (*Work family development*) dapat membantu individu untuk menjadi pekerja yang lebih baik dan meningkatkan rasa semangat, dedikasi, penghayatan atau dapat menjadikan karyawan lebih *engaged* dalam menjalankan pekerjaannya.²²

²⁰ Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. 2003. The relation between worklife balance and Quality of life. *Journal of Vocational Behavior*. 63 (3), 510-531.

²¹ Ibid

²² Ibid

Listau menjelaskan bahwa *work to family enrichment* dan *family to work enrichment* dapat secara signifikan dapat menjadikan karyawan lebih puas dalam bekerja, berdedikasi sepenuh hati dan semangat dalam pekerjaan atau engaged. Sedangkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Baral dan Bhargavasejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Wayne, Musicia dan Fleeson dalam Baral dan Bhargava menunjukkan bahwa baik *work to family enrichment* maupun *family to work enrichment* keduanya secara signifikan mempengaruhi performansi pekerjaan seperti kepuasan bekerja, komitmen, dedikasi dalam berorganisasi.²³

Berdasarkan uraian di atas peneliti berasumsi bahwa memiliki *work family enrichment* antara pekerjaan dan berkeluarga akan membantu karyawan untuk menjadi terikat dalam bekerja. Greenhaus, Collins dan Shaw juga berpendapat bahwa individu dengan *work family enrichment* yang rendah akan berdampak pada meningkatnya tingkat stres, menurunkan kualitas hidup, dan menurunkan keefektivitasan individu dalam bekerja.²⁴ Oleh karena itu individu perlu memiliki *work family enrichment* yang tinggi untuk meningkatkan keterikatan kerja dengan seimbangnya antara keluarga dan pekerjaan seorang karyawan akan lebih semangat dalam bekerja, memiliki dedikasi yang tinggi pada perusahaan dan fokus yang baik saat bekerja.

²³ Ibid

²⁴ Ibid

F. Hipotesis Penelitian.

Hipotesis yakni jawaban sentara akan hasil dari suatu penelitian.

Hipotesis merupakan prediksi dari suatu permasalahan dalam penelitian.²⁵

Ha: Ada Hubungan yang signifikan antara *Work Family Enrichment* dengan Keterikatan Kerja pada Driver Gojek Pare Kediri.

Ho: Tidak terdapat Hubungan antara *Work Family Enrichment* dengan Keterikatan Kerja pada Driver Gojek Pare Kediri

G. Telaah Pustaka Terdahulu.

- a. Hubungan *Work-Family Enrichment* Dengan *Work Engagement* Pada Perawat Wanita penelitian yang dilakukan oleh C. M. Indah Soca R. Kuntari dengan hasil yang diapaat yaitu Hasil pengujian hipotesa terhadap 53 perawat wanita RS X Cilegon, yang telah menikah dan memiliki anak, memperlihatkan hasil sebagai berikut: terdapat hubungan positif yang signifikan antara work-family enrichment dengan work engagement dengan koefisien korelasi ($r = .46, p < 0.05$). Uji tambahan yang dilakukan untuk melihat hubungan antara dimensi work to family enrichment dengan work engagement, diperoleh hasil yang konsisten ($r = .48, p < 0.01$). Family to work enrichment dengan work engagement hasilnya adalah $r = .34, p < 0.05$.²⁶

²⁵ Yatim Riyanto, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Surabaya: SIC, 2009), 13.

²⁶ Skripsi, Kuntari, C. M. Indah Soca R. "Hubungan Work-Family Enrichment Dengan Work Engagement Pada Perawat Wanita" *Jurnal Psikologi Ulayat*. (2015), Vol: 2, No. 1/Juni 2015, hlm. 407-417.

b. Hubungan Antara *Work-Family Enrichment* Dan *Work Engagement* Pada Perawat Wanita Di Rsud Kota Yogyakarta Dengan Life Satisfaction Sebagai Moderator yang dilakukan oleh Kuswandari Estu Putri dengan hasil yang didapat yaitu 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.²⁷

c. *Work-Family Enrichment* dan *Work Engagement* pada Karyawan yang Sudah Menikah dengan hasil Uji normalitas menggunakan teknik analisis model Shapiro-Wilk (Doornik & Hansen, 2008). Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai Shapiro-Wilk work engagement adalah sebesar 0.955, $p = 0.124$, dan nilai Shapiro-Wilk work-family enrichment adalah sebesar 0.974, $p = 0.489$. Data tersebut menunjukkan bahwa skor variabel work engagement dan skor variabel work-family enrichment berdistribusi normal. Sementara itu, hasil uji linearitas menghasilkan nilai $F = 29.757$, $p < .001$, yang menunjukkan bahwa

²⁷ Skripsi, Estu Kuswandari Putri, "Hubungan Antara Work-Family Enrichment Dan Work Engagement Pada Perawat Wanita Di Rsud Kota Yogyakarta Dengan Life Satisfaction Sebagai Moderator". Skripsi tidak diterbitkan. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018.

hubungan antara work-family enrichment dengan work engagement merupakan hubungan yang linier. Analisis Pearson's product moment correlation (Rupinski & Dunlap, 1996) menghasilkan nilai korelasi yang signifikan, $r_{xy} = 0.652$, $p < 0.05$. Nilai korelasi ini mengandung arti bahwa work-family enrichment berhubungan secara signifikan ke arah positif dengan work engagement pada karyawan yang sudah menikah dan bekerja di Wisma Bahasa Yogyakarta. Implikasinya, semakin tinggi work-family enrichment maka semakin tinggi work engagement, dan sebaliknya, semakin rendah work-family enrichment maka semakin rendah work engagement. Hasil ini dengan demikian mendukung hipotesis dalam penelitian ini. Nilai korelasi antara work-family enrichment dengan work engagement sebesar 0.652 termasuk koefisien nilai korelasi yang kuat (Sugiyono, 2015).²⁸

- d. Hubungan Work-Family Enrichment Dengan Kepuasan Kerja Pada Perempuan Bekerja yang diteliti oleh Okta Windi Aninditia dengan Berdasarkan hasil analisis korelasi product moment diperoleh nilai korelasi (r) sebesar 0,180 dan taraf signifikansi (p) sebesar 0,042 ($p \leq 0,05$) yang artinya terdapat hubungan positif yang signifikan antara work-family enrichment dengan kepuasan kerja. Sumbangan efektif yang diberikan work family enrichment terhadap kepuasan kerja sebesar 3,2%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang

²⁸ Susilo, Diaz Fahmi Zakiy dan Sowanya Ardi Prahara "Work-Family Enrichment dan Work Engagement pada Karyawan yang Sudah Menikah" MEDIAPSI, (2019), Vol.5, No. 2, 108-116, 111.

di ajukan peneliti diterima, yaitu ada hubungan work-family enrichment dengan kepuasan kerja pada perempuan bekerja.²⁹

- e. Penelitain dari Lalu Reza Gunawan yang berjudul Hubungan antara Self-Leadership dengan Keterikatan Kerja pada driver Ojek Online. Keterikatan kerja merupakan aspek penting yang harus dimiliki oleh seseorang untuk meningkatkan kinerjanya. Seseorang yang memiliki keterikatan kerja akan memiliki dedikasi tinggi terhadap pekerjaannya dan fokus dalam bekerja. Salah satu faktor yang bisa mempengaruhi keterikatan kerja adalah self-leadership, seseorang yang memiliki self-leadership bisa mengarahkan dirinya untuk meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara self-leadership dengan keterikatan kerja karyawan. Subjek penelitian ini adalah driver ojek online di Kota Mataram Lombok yang berjumlah 299 orang yang diambil dengan teknik purposive sampling. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah skala Unter Work Engagement Scale (UWES) untuk mengukur keterikatan kerja dan skala Self-Leadership Quisionaire (SLQ) untuk mengukur self-leadership. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasi product moment dari Karl Pearson. Hasil analisis menemukan bahwa ada hubungan positif dan sangat signifikan antara self-leadership dengan keterikatan kerja pada driver ojek online.

²⁹ Anindita, Okta Windi. "Hubungan Work-Family Enrichment Dengan Kepuasan Kerja Pada Perempuan Bekerja". Skripsi tidak diterbitkan. Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, 2020.

Adapun kontribusi self leadership terhadap keterikatan kerja sebesar 25%.³⁰

Pada penelitian yang di tulis oleh C. M. Indah Soca R. Kuntari, Kuswandari Estu Putri memiliki persamaan yaitu menggunakan *Work Family enrichment* sebagai variabel bebas serta menjadikan *Work Engagement* sebagai variabel terikat. Dan yang menjadi perbedaan dengan penelitian penulis yaitu subjek serta tempat penelitiannya. Tempat yang penulis teliti berada di daerah Kediri sedangkan dari penelitian terdahulu di daerah Cilegon dan Yogyakarta, serta subjek penulis teliti pada laki laki dan perempuan sebagai *driver* sedangkan pada peneliti terdahulu sbujek yang diteliti hanya perempuan sebagai perawat.

Penelitian yang dilakukan oleh Okta Windi Aninditia memiliki kesamaan yaitu sama sama menggunakan *Work Family Enrichment* sebagai variabel bebas yang membedakan yaitu tempat yang diteliti yaitu si penulis di Kediri sedangkan subjek dan tempat pada penelitain Okta Windi Aninditia di Riau dan subjeknya hanya perempuan. Sedangkan pada penelitian yang dilaksanakan oleh Lalu Reza Gunawan memiliki persamaan yaitu variabel terikat menggunakan *Work Engagment* dan subjek juga sebagai *driver* ojek *online*. Yang menjadikan perbedaan yaitu tempat penelitian yaitu si penulis di Kediri sedangkan pada penelitian dari Lalu Reza Gunawan di Lombok.

³⁰ Gunawan, Lalu Reza. "Hubungan antara Self-Leadership dengan Keterikatan Kerja pada Driver Ojek Online". Skripsi tidak diterbitkan. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2018.