# PENCAPAIAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA MELALUI INTERAKSI POSITIF PERAN PEKERJAAN-KELUARGA DAN KETERIKATAN KERJA PADA DOSEN PEREMPUAN DI UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA

**Ismi Detrisya Rupendi[1], Umi Narimawati[2]**

ismidetrisya@gmail.com[1], dyanumi27@gmail.com[2]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pencapaian kualitas kehidupan kerja melalui interaksi positif peran pekerjaan-keluarga dan keterikatan kerja. Penelitian ini menggunakan metode analisis jalur, deskriptif dan verifikatif. Pada analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui interaksi positif peran pekerjaan-keluarga, keterikatan kerja dan kualitas kehidupan kerja, sedangkan pada analisis verifikatif digunakan untuk mengetahui pencapaian kualitas kehidupan kerja dipengaruhi oleh interaksi positif peran pekerjaan-keluarga, pencapaian kualitas kehidupan kerja dipengaruhi oleh keterikatan kerja, dan terdapat hubungan antara interaksi positif peran pekerjaan-keluarga dengan keterikatan kerja. Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa interaksi positif peran pekerjaan-keluarga berada pada kategori cukup baik, keterikatan kerja berada pada kategori baik, dan kualitas kehidupan kerja berada pada kategori baik. Pencapaian kualitas kehidupan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh interaksi positif peran pekerjaan-keluarga, pencapaian kualitas kehidupan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh keterikatan kerja, dan interaksi positif peran pekerjaan keluarga berhubungan signifikan dengan keterikatan kerja. Dari hasil tersebut, hal ini disebabkan oleh masih adanya dosen perempuan yang tidak mendapatkan kesejahteraan ekonomi karna pendapatan minim, reward jarang diberikan, kurangnya kegiatan bermasyarakat akibat terlalu sibuk di kantor, dan selalu melibatkan emosionalnya ketika sedang bekerja.

**Kata Kunci:** kualitas kehidupan kerja, interaksi positif peran pekerjaan-keluarga, keterikatan kerja

## PENDAHULUAN

Tenaga kerja di dalam instansi pendidikan harus memiliki SDM yang kompeten serta kualifikasi dan latar belakang pendidikan yang sesuai. Dengan adanya Sumber Daya Manusia yang potensial dan berkualitas, juga manajemennya yang baik dan tepat akan membantu perusahaan dalam mencapai sasaran mereka. Dengan mempertahankan kinerja organisasi yang baik maka perusaahan dapat mempertahanakan kelangsungan bisnis mereka. Penekanan akan makin pentingnya kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu tanggapan dalam menyikapi perubahan tersebut, dan ini tentu saja perusahaan memerlukan upaya-upaya untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sumber daya manusia.

Kualitas kehidupan kerja sangatlah penting dalam suatu perusahaan baik bagi para pekerja laki-laki maupun pekerja perempuan. Kualitas kehidupan kerja adalah sejumlah keadaan dan praktik dari tujuan organisasi (seperti perkayaan kerja, penyeliaan yang demokratis, keterlibatan pekerja dan kondisi kerja yang nyaman). Sementara pandangan yang lain menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi-persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas, dan mendapat kesempatan mampu untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia (Cascio 1992; dalam Zuhdan Ady Fataron:2017).

Isu terjunnya perempuan ke dalam dunia kerja sangat menarik untuk dikaji. Hal ini terkait dengan bagaimana pemahaman masyarakat mengenai pembagian kerja antara laki-laki dan perempuan dalam kehidupan kerja dan keluarga. Dalam pandangan tradisional masyarakat, peran laki-laki adalah sebagai kepala rumah tangga. Peran ini meletakkan tanggung jawab atas pencarian nafkah bagi keluarga pada laki-laki. Perempuan mendapatkan peran sebagai pengurus rumah tangga, sebuah peran yang menekankan tanggung jawab pada manajemen rumah tangga dan perawatan anak (Booth and Amato 1994); dalam Zuhdan Ady Fataron:2017). Hal inilah yang kemudian menimbulkan beban ganda pada perempuan dan menyebabkan adanya interaksi peran pekerjaan-keluarga yang menghasilkan pegawai perempuan tersebut pada akhirnya ada yang memilih pekerjaan-keluarga atau keluarga-pekerjaan.

(Greenhaus & Powell (2006) dalamC. M Indah Soca:2015) menyampaikan bahwa interaksi positif peran pekerjaan-keluarga terjadi ketika pengalaman yang diperoleh pada saat menjalankan sebuah peran (kerja atau keluarga), ternyata meningkatkan kualitas hidup pada peran di bidang yang lain. Dalam konteks ini, kualitas hidup merujuk pada *high performance* dan *positive affect*. Dengan kata lain *enrichment* terjadi jika berbagai manfaat dan sumber daya yang diperoleh dari satu bidang (kerja atau keluarga) tidak hanya dipindahkan, namun diterapkan pada bidang yang lain. Oleh karena itu, terjadi peningkatan kinerja atau perasaan/emosi positif yang dihayati pada bidang tersebut (Greenhaus & Powell, 2006; Carlson dkk, 2006). Mengingat adanya interaksi antara area keluarga dan pekerjaan, maka interaksi positif peran pekerjaan-keluarga juga memiliki dua arah yaitu dari arah

pekerjaan ke keluarga (*work to family*) dan arah keluarga ke pekerjaan (*family to work*). Di tempat penelitian yang penulis ambil, penulis melihat bahwa di tempat penelitian tersebutpegawai perempuan lebih memilih arah pekerjaan ke keluarga dikarenakan adanya keterikatan kerja dari perusahaan yang bersangkutan.

Dalam jurnal C. M Indah Soca R. Kuntari Keterikatan kerjamelihat bagaimana karyawan menjalankan pekerjaannya; apakah sebagai sesuatu yang menstimulasi dan membuat giat, dan sesuatu yang membuat mereka benar-benar bersedia untuk loyal atau menyediakan sepenuhnya waktu dan usaha (komponen semangat (*vigor*); sebagai sesuatu yang signifikan dan bermakna (*dedication*); dan sebagai sesuatu yang mengasyikkan dan membuat mereka benar-benar mampu berkonsentrasi (Absorption; Bakker dkk, 2008 dalam Bakker, Albrecht, & Leiter, 2011). Khan (dalam Mathumbu & Dodd, 2013) menggambarkan karyawan yang *engaged* sebagai seorang yang secara fisik, kognitif dan emosional terhubung secara utuh dengan pekerjaannya. Hal serupa diperkuat oleh pernyataan Bakker dkk. (2011) yang menyatakan bahwa karyawan yang *engaged* memiliki sikap yang positif dan tingkat aktivitas yang tinggi, mereka mampu menciptakan umpan balik yang positif bagi dirinya, dalam hal penghargaan, pengakuan, dan kesuksesan. Mereka juga menikmati berbagai kegiatan di luar pekerjaan, sehingga berbeda dengan *workaholics* yang bekerja keras karena adanya dorongan dalam diri yang tidak bisa ditahan, buat mereka bekerja adalah menyenangkan (Gorgievski dkk, dalam Bakker dkk, 2011).

**TINJAUAN PUSTAKA**

Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Robbins (Gayathiri & Ramakrishnan, 2013) dalam jurnal Annisaa Miranty Nurendra dan Wilda Purnamasari: 2017) kualitas kehidupan kerja merupakan suatu proses organisasi yang sadar dan merespon kebutuhan karyawan dengan mengembangkan mekanisme untuk memungkinkan karyawan untuk bertukar pikir sepenuhnya dalam membuat keputusan yang berguna untuk merancang kehidupan kerja mereka. Indikator kualitas kehidupan kerja dikembangkan dari penelitian Yusuf (Yusuf 2011) yang meliputi:

1. Partisipasi dalam organisasi
2. Lingkungan kerja yang kondusif
3. Perhatian pada masalah kesejahteraan ekonomi
4. Pengembangan potensi diri
5. Penghargaan terhadap karyawan

Interaksi positif peran pekerjaan-keluarga

Menurut Greenhaus & Singh (C. M. Indah Soca R. Kuntari: 2015) Interaksi positif peran pekerjaan-keluarga adalah Proses di mana satu peran memperkuat atau memperkaya kualitas peran lainnya. Berbagai sumber daya dari pekerjaan dan peran keluarga memiliki kapasitas untuk memberikan pengalaman positif dalam peran lain. Indikator - indikator dalam interaksi positif peran pekerjaan-keluarga yang diadopsi dari penelitian Ariana&Riana (Ariana 2016) yang meliputi:

1. Kurang bahkan tidak adanya waktu untuk keluarga
2. Tidak ada waktu untuk kehidupan bermasyarakat
3. Penggunaan hari libur untuk bekerja

4. Permasalahan dalam keluarga mempengaruhi waktu untuk bekerja
5. Permasalahan dalam keluarga mempengaruhi produktivitas dalam bekerja
6. Tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga
7. Terjadi keluhan dari anggota keluarga akibat dari pekerjaan
8. Keluarga merasa tidak mendapat dukungan dari peran sebagai ibu rumah tangga dan seorang istri
9. Sering merasa lelah setelah pulang bekerja

Keterikatan Kerja

Bakker & Xanthopoulou (A. D Deviyanti dan Agus dwi sasono:2013) menyatakan bahwa keterikatan kerja merupakan suatu hal yang positif, terpenuhi, pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan meliputi tiga dimensi yang saling melengkapi yaitu energi (vigor), afektif (dedication) dan dimensi kognitif (absorption). Indikator Keterikatan kerja diadopsi dari penelitian Ariana&Riana (Ariana 2016) yang meliputi:

1. Adanya harapan yang besar terhadap pekerjaan
2. Adanya keterlibatan emosional terhadap pekerjaan
3. Adanya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan
4. Adanya rasa bangga terhadap pekerjaan
5. Adanya keinginan untuk mobilitas ke atas

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif. Metode Analisis Deskriptif menurut (Sugiyono 2005)yaitu:

"Metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas"

Metode verifikatif menurut Manshuri (Umi Narimawati *at all (* 2010:29)) yaitu:

"Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan"

Metode ini bertujuan untuk menguji secara matematis dugaan mengenai adanya hubungan antar variabel dari masalah yang sedang diselidiki didalam hipotesis. Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu kuisioner dan observasi, karena peneliti mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah lebih lanjut dan data yang disajikan oleh pihak lain.

Jenis data yang digunakan peneliti adalah data sekunder dan primer mengenai pencapaian kualitas kehidupan kerja melalui interaksi positif peran pekerjaan-keluarga dan keterikatan kerja pada dosen perempuan di Universitas Komputer Indonesia.

Penelitian ini menggunakan sampel data kualitas kehidupan kerja, interaksi positif peran pekerjaan-keluarga dan keterikatan kerja pada dosen perempuan di Universitas Komputer Indonesia.

Penelitian ini menggunakan teknik skala likert dari Universitas Komputer Indonesia. Total sampel sebanyak 91 responden. Rancangan analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Sementara uji hipotesis menggunakan uji T serta uji F dengan tingkat signifikansi 0,05. Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini hanya uji normalitas.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Jalur (*path analysis*)

Menurut Robert D. Retherford (dalam Sarwono, 2012: 17), menyatakan *path analysis* adalah "suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung". Dengan menggunakan *software SPSS 21.0*, pengujian kualitas kehidupan kerja melalui interaksi positif peran pekerjaan-keluarga dan keterikatan kerja didapatkan hasil sebagai berikut:

$$Y = 0{,}612 + 0{,}386 + e$$

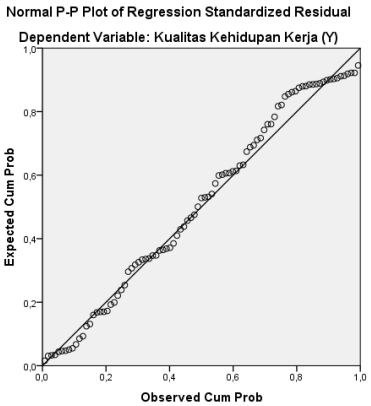
Berdasarakan persamaan tersebut dapat dilihat bahwa pengaruh tertinggi berasal dari variabel Keterikatan Kerja dan diikuti oleh variabel Interaksi Positif Peran Pekerjaan Keluarga. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh secara keseluruhan dalam bentuk persentase dan epsilonnya dapat dilihat pada pengujian koefisien determinasi.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Menurut Husein Umar (2011:181) model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal.Untuk mendeteksi ada tidaknya pelanggaran asumsi normalitas data, dapat dilihat dengan menggunakan metode Kolmogorov Smirnov dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari populasi adalah normal.




b. Jika probabilitas < 0,05 maka distribusi dari populasi adalah tidak normal.

Setelah menghitung normalitas dengan menggunakan software SPSS versi 21,0, diperoleh nilai Kolmogorov sebesar 0,424. yang lebih besar dari 0,05. yang menunjukan bahwa data yang digunakan memiliki sebaran yang normal. Dengan kata lain asumsi normalitas data terpenuhi.

ANALISIS KORELASI

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan)

linear antara dua variabel. Analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen. Dari pengujian yang telah dilakukan untuk melihat hubungan antara interaksi positif peran pekerjaan-keluarga dan keterikatan kerja terhadap kualitas kehidupan kerja diperoleh hasil sebagai berikut:

Hubungan antara Interaksi Positif Peran Pekerjaan Keluarga dengan Keterikatan Kerja adalah sebesar 0,439 termasuk dalam hubungan yang sedang karena berada pada rentang 0,40-0,599, nilai korelasi bertanda positif menunjukan bahwa hubungan yang terjadi adalah searah, yang artinya semakin baik Interaksi Positif Peran Pekerjaan Keluarga maka akan diikuti pula oleh semakin tingginya Keterikatan Kerja, begitu pula sebaliknya.

Hubungan antara Interaksi Positif Peran Pekerjaan Keluarga dengan Kualitas Kehidupan Kerja adalah sebesar 0,737 termasuk dalam hubungan yang tinggi karena berada pada rentang 0,60-0,799, nilai korelasi bertanda positif menunjukan bahwa hubungan yang terjadi adalah searah, yang artinya semakin baik Interaksi Positif Peran Pekerjaan Keluarga maka akan diikuti pula oleh semakin tingginya Kualitas Kehidupan Kerja, begitu pula sebaliknya.

Hubungan antara Keterikatan Kerja dengan Kualitas Kehidupan Kerja adalah sebesar 0,593 termasuk dalam hubungan yang sedang karena berada pada rentang 0,40-0,599, nilai korelasi bertanda positif menunjukan bahwa hubungan yang terjadi adalah searah, yang artinya semakin baik Keterikatan Kerja maka akan diikuti pula oleh semakin tingginya Kualitas Kehidupan Kerja, begitu pula sebaliknya.

## KOEFISIEN DETERMINASI

Didapatkan hasil dari perhitungan koefisien determinasi diketahui bahwa pengaruh bersama dari kedua variabel bebas terhadap Kualitas Kehidupan Kerja adalah sebesar 63,4%, menunjukan bahwa Interaksi Positif Peran Pekerjaan Keluarga dan Keterikatan Kerjasecara simultan (bersamaan) dalam memberikan pengaruh terhadap Kualitas Kehidupan Kerja sebesar 63,4%. Sedangkan sisanya sebesar 100% - 63,4% = 36,6% lainnya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.penelitian penulis sama dengan penelitian Zuhdan Ady Fataron yang menyatakan bahwa interaksi positif peran pekerjaan keluarga berpengaruh positif terhadap kualitas kehidupan kerja. Yang didasarkan pada penelitian-penelitian sebelumnya tentang peningkatan peran, fasilitasi pekerjaan-keluarga, limpahan positif, teori ekspasionis, dan *work-family enrichment* yang mendukung gagasan bahwa peran ganda domain pekerjaan dan keluarga dapat bermanfaat bagi kesehatan mental, kesehatan fisik dan kinerja serta dapat mengurangi pengaruh negative potensial dari peran lain.

Adapun penelitian Annisaa Miranty Nurendra dan Wilda Purnamasari yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja

begitu sebaliknya, apabila kualitas kehidupan rendah maka keterikatan kerja juga rendah. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis penelitian dapat diterima.

Dalam penelitian C. M. Indah Soca R. Kuntari menjelaskan bahwa interaksi positif peran pekerjaan keluarga dengan keterikatan kerja terdapat hubungan positif yang signifikan antara interaksi positif peran pekerjaan keluarga dengan keterikatan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi interaksi positif peran pekerjaan keluarga akan semakin tinggi pula keterikatan kerja yang dialami oleh perawat wanita RS X Cilegon.

Jika digambarkan, nilai koefisien korelasi antar variabel bebas, koefisien jalur dan pengaruh variabel lain yang sudah diperoleh tersebut dapat disajikan sebagai berikut:

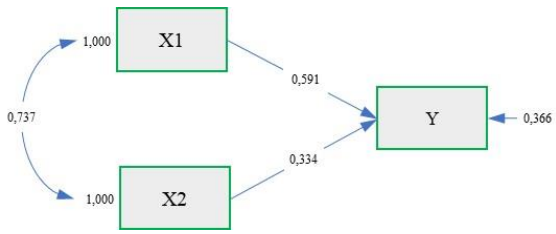



**Diagram Jalur Pengaruh Interaksi Positif Peran Pekerjaan Keluarga dan Keterikatan Kerja terhadap Kualitas Kehidupan Kerja**

PENGUJIAN HIPOTESIS

**Variabel Interaksi Positif Peran Pekerjaan Keluarga (X1) Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja (Y):**

1. Pada variabel Interaksi Positif Peran Pekerjaan Keluarga dapat dilihat bahwa t hitung yang diperoleh lebih besar dari t tabel (8,229 >1,662) sehingga sesuai dengan kriteria uji adalah tolak $H_0$, artinya Interaksi Positif Peran Pekerjaan Keluargasecara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja.

**Variabel Keterikatan Kerja (X2) Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja (Y):**

1. Pada variabel keterikatan kerjadapat dilihat bahwa t hitung yang diperoleh lebih besar dari t tabel (4,656 >1,662) sehingga sesuai dengan kriteria uji adalah tolak $H_0$, artinya keterikatan kerjasecara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja.

**Pengaruh langsung & pengaruh tidak langsung (X1, X2, Y):**

1. Pengaruh Interaksi Positif Peran Pekerjaan Keluarga secara tidak langsung terhadap Kualitas Kehidupan Kerja karena adanya hubungan dengan Keterikatan Kerja adalah sebesar ( 0,591 × 0,439 × 0,334) × 100 = 8,7%.
   Total pengaruh pengaruh Interaksi Positif Peran Pekerjaan Keluarga terhadap Kualitas Kehidupan Kerja 34,9% + 8,7% = 43,6%.
2. Pengaruh langsung Keterikatan Kerja terhadap Kualitas Kehidupan Kerja $(0,334)^2$ x 100 = 11,2%. Menunjukan bahwa tanpa memperhatikan variabel lainnya Keterikatan Kerja memberikan pengaruh 11,2% terhadap Kualitas Kehidupan Kerja. Pengaruh Keterikatan Kerja secara tidak langsung terhadap Kualitas Kehidupan Kerja karena adanya hubungan dengan Interaksi Positif Peran Pekerjaan Keluarga adalah sebesar ( 0,334 × 0,439 × 0,591) ×

100 = 8,7%. Total pengaruh pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kualitas Kehidupan Kerja 11,2% + 8,7% = 19,8%.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan berkaitan dengan pencapaian kualitas kehidupan kerja melalui interaksi positif peran pekerjaan-keluarga dan keterikatan kerja pada dosen perempuan di UNIKOM maka peneliti mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. a. Pencapaian kualitas kehidupan kerja pada dosen perempuan di UNIKOM tergolong baik.
   b. Interaksi positif peran pekerjaan-keluarga pada dosen perempuan di UNIKOM tergolong cukup.
   c. Keterikatan kerja pada dosen perempuan di UNIKOM tegolong baik.
2. Terdapat hubungan yang sedang antara interaksi positif peran pekerjaan-keluarga dengan Kualitas Kehidupan Kerja pada dosen perempuan di UNIKOM.
3. Pencapaian kualitas kehidupan kerja dipengaruhi oleh interaksi positif peran pekerjaan-keluarga pada dosen perempuan di UNIKOM.
4. Pencapaian kualitas kehidupan kerja dipengaruhi oleh keterikatan kerja pada dosen perempuan di UNIKOM.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti memberikan saran dan masukan yang berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja, interaksi positif peran pekerjaan-keluarga dan keterikatan kerja sebagai berikut:

1. a. Dosen perempuan di UNIKOM diharapkan dapat membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga agar interaksi positif peran pekerjaan-keluarga dapat terlaksana dengan baik.
   b. Untuk meningkatkan Kualitas Kehidupan kerja diharapkan dosen perempuan UNIKOM dapat meningkatkan loyalitas pada perusahaan.
   c. keterikatan kerja akan semakin baik apabila dosen perempuan UNIKOM berpatokan pada komitmen yang di ambil saat mulai bekerja di UNIKOM.
2. Pekerjaan dan keluarga harus berjalan dengan seimbang dan memprioritaskan yang mana yang memang penting. Jika sudah ada ikatan atau komitmen di perusahaan hendaknya bagi para perempuan pekerja harus menomorsatukan pekerjaan.
3. Kualitas kehidupan kerja akan berjalan dengan baik apabila pekerjaan dan keluarga berjalan dengan seimbang dan baik pula. Maka saran penulis agar berjalan dengan baik yaitu masuk tepat waktu ketika bekerja dan menyelesaikan tugas, lalu pulang tepat waktu agar keluarga di rumah tidak merasa kehilangan sosok ibu atau istri di dalam keluarga.
4. Kualitas kehidupan kerja juga dapat berjalan dengan baik apabila keterikatan kerja yang

dijalin oleh dosen baik, maka jika sudah terikat pekerjaan hendaknya dosen di UNIKOM berkomitmen dan bertanggung jawab atas apa yang telah di amanahi.

## DAFTAR PUSTAKA


AnnisaaMirantyNurendra, Wilda Purnamasari. (2017). *Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterikatan Kerja Pada Pekerja Wanita*. Jurnal Ilmiah Psikologi. Vol. 2 No. 2. ISSN 2541450X.

A. D. Deviyanti, Agus Dwi Sasono. 2015. *Pengaruh sumber daya pekerjaan (Job Resources) dengan keterikatan kerja (work engagement) sebagai mediator terhadap perilaku proaktif (studi pada karyawan PT. RGA Internasional Indonesia*). e – Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA Vol. 1 No.1 Februari 2015 E-ISSN : 2442-4315.

Arlinda Ashar dan Intaglia Harsanti. 2016. *Hubungan work family conflict dengan Quality of Work Life pada karyawan wanita perusahaan swasta*. Jurnal Ilmiah Psikologi Volume 9. No. 2, Desember 2016.

Arrafiqur Rahman. 2017. *Kualitas Kehidupan Kerja; Suatu tinjauan literature dan pandangan dalam konsep islam*. Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos Vol. 6 No. 1 Januari 2017.

Barker, et al. 2002. *Research Methods In Clinical Psychology*. John Wiley & Sons Ltd. England.

C. M. Indah Soca R. Kuntari. (2015). *Hubungan Work-Family Enrichment dengan Work Engagement Pada Perawat Wanita*. Jurnal Psikologi Ulayat, Vol. 2 No.1.

Endang Dhamayantie. (2012). *Peranan Dukungan Sosial Pada Interaksi Positif Pekerjaan-keluarga dan Kepuasan Hidup*. Jurnal Ekonomi dan Keuangan, ISSN 1411-0393.

Eva Muzdalifah. 2018. *Hubungan antara dukungan organisasi dengan work family enrichment pada ibu bekerja*. Prosiding Konferensi Nasional Peneliti Muda Psikologi Indonesia 2018 Vol. 3, No. 1, Hal 21-31.

EY Asfiyah. *Bab II Kajian Teori Karya Ilmiah*. 9 Mei 2018. http://etheses.uin-malang.ac.id/845/6/10410092%20Bab%202.pdf.

Husein Umar, 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat

Hisamsam. "Kualitaskehidupankerja, (Quality of work life) pengertiandan (tujuan-manfaat-pengembangan)". 9 Mei 2018. http://www.dosenpendidikan.com/kualitas-kehidupan-kerja-quailty-of-work-life-pengertian-tujuan-manfaat-pengembangan/.

Mustafa yakin, OyaErdil. (2012). *Relationships Between Self-Efficacy and Work Engagement*

*and the Effects on Job Satisfaction: A Survey on Certified Public. Procedia - Social and Behavioral Sciences.58 . SS 370 – 378.*

Ng Swee Fung, Aminah Ahmad, Zoharah Omar. (2012). *Work-Family Enrichment: It's Mediating Role in the Relationships between Dispositional Factors and Job Satisfaction. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences. Vol. 2, No. 11* ISSN: 2222-6990.

PE Ristaningtyas. *Bab II TinjauanPustakaKaryaIlmiah.* 9 Mei 2018. http://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/10231/2/T2_832014014_BAB%20II.pdf

Sarwono, 2006. *MetodePenelitianKuantitatifdanKualitatif.* Yogyakarta. GrahaIlmu.

Sugiyono. 2005. MetodePenelitianBisnis. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2008. *MetodePenelitianBisnis.*Bandung: *Alfabeta*

Sugiyono. (2009). Sugiyono. (2017). *MetodePenelitianKuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung :Alfabeta.

Sugiyono. (2011). *MetodePenelitianKuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung :Alfabeta.

Sugiyono. 2010. *MetodePenelitianKuantitatif, Kualitatifdan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2017. *MetodePenelitianKuantitatif, Kualitatifdan R&D*. Bandung: CV Alfabeta

UmiNarimawati. 2008. *Metodologipenelitiankualitatifdankuantitatif, TeoridanAplikasi*. Bandung: *Agung media*

UmiNarimawati. 2007. *Teknik-Teknik AnalisisMultivariatuntukRisetEkonomi-EdisiPertama*. Yogyakarta: Grahailmu

UmiNarimawati. 2007. RisetManajemenSumberDayaManusia. Jakarta: Agung Media

UmiNarimawati. 2010. PenulisanKaryaIlmiah. Bekasi: Genesis.

NormalaDaud. (2010). *Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment amongst Employees in Malaysian Firms*. I*nternational Journal of Business and Management. Vol. 5, No. 10.*

Rantika, R. &Sunjoyo . (2011). *PengaruhKonflikKerja-KeluargaterhadapKomitmenOrganisasional yang dimediasiolehkepuasankerjapadaprofesiperawat d rumahsakitumumdaerah (RSUD) DR. Moewardi Surakarta*. JurnalManajemenTeoridanTerapan, 4 (2), 28-43.

ZuhdanAdyFataron. (2017). *KualitasKehidupanKerjapada Wanita Pekerja: StudipadaPekerja Wanita di Lingkup Bank BRI Syariah Cabang Semarang*. JurnalEkonomi Islam. Volume 8, Nomor 2. ISSN 2085-9325.