



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

HUBUNGAN DUKUNGAN REKAN KERJA DENGAN *WORK FAMILY ENRICHMENT* MELALUI *WORK ENGAGEMENT* PADA DOKTER DI RUMAH SAKIT PEKANBARU

SKRIPSI

Disusun Guna Memenuhi Persyaratan untuk Mendapatkan
Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)



OLEH:

ZULYANI WAFIQ

12060121717

UIN SUSKA RIAU

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1446 H/2025**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN

**HUBUNGAN DUKUNGAN REKAN KERJA DENGAN *WORK FAMILY*
ENRICHMENT MELALUI *WORK ENGAGEMENT* PADA DOKTER DI RUMAH
SAKIT PEKANBARU**

Disusun oleh :

ZULYANI WAFIQ

NIM : 12060121717

SKRIPSI

Telah diterima dan disetujui sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana
Psikologi (S.Psi) di Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Pekanbaru, 15 Januari 2025

Pembimbing

Dr. Hijriyati Cucuani, M.Psi., Psikolog

NIP. 198210182009012007



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS PSIKOLOGI
كلية علم النفس
FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.R. Soebrandt Km. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tampan Pekanbaru-Riau 28293 Po. Box. 1004
 Telp. (0761) 588994 Fax. (0761) 588994 Website : <http://fpsi.uin-suska.ac.id> E-mail: fpsi@uin-suska.ac.id

PENGESAHAN PENGUJI

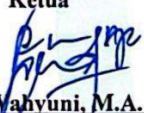
Nama Mahasiswa : Zulyani Wafiq
 NIM : 12060121717
 Judul Skripsi : Hubungan Dukungan Rekan Kerja dengan *Work-family Enrichment* melalui *Work Engagement* pada Dokter di Rumah Sakit Pekanbaru

Diterima dan disetujui oleh Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi
 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada:

Hari / Tanggal : Rabu / 15 Januari 2025
 Bertepatan dengan : Rabu / 15 Rajab 1446 H

TIM PENGUJI

Ketua


Dr. Sri Wahyuni, M.A. M.Psi., Psikolog
 NIDN 2016068001

Sekretaris


Dr. Hijriyati Cucuani, M.Psi
 NIDN 2018108201

Penguji I


Dina Haya Sufya, M.Si
 NIDN 2019099005

Penguji II

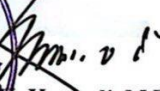

Dr. Masvuri, M.Si
 NIDN 2022117701

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau




Dr. M. Kusnadi, M.Pd

NIDN 2012126701

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Zulyani Wafiq

NIM : 12060121717

Tempat/Tgl. Lahir : Kuantan / 3 Januari 2002

Fakultas/~~Pascasarjana~~: Psikologi

Prodi : Psikologi

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Hubungan Dukungan Rekan Kerja dengan work-family Enrichment

melalui work Engagement pada Dokter di Rumah Sakit Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 20 Januari 2025

embuat pernyataan



* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

MOTTO

“Kebajikan apapun yang kamu peroleh adalah dari sisi Allah dan keburukan apapun yang menimpamu, itu dari (kesalahan) dirimu sendiri”

(Qs. An-Nisa’:79)

“Barangsiapa mencari keridhaan Allah dengan sebab kemarahan manusia, maka Allah akan mencukupinya dari manusia. Dan barangsiapa mencari keridhaan manusia dengan sebab kemurkaan Allah, maka Allah akan menyerahkannya kepada manusia”

(HR. at-Tirmidzi, no. 2416, kitab Az-Zuhd)

“Tidak ada kelezatan sejati bagi orang yang tidak bersabar, dan tidak ada kenikmatan sejati bagi orang yang tidak pernah merasakan kesulitan atau melakukan perjuangan, dan tidak ada istirahat yang nyaman bagi orang yang tidak pernah lelah”

(Ibnu Qayyim Al-Jauziyah)

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'alamin.

Puji dan syukur peneliti panjatkan atas segala bentuk kenikmatan yang dianugerahkan oleh Allah ﷻ karena telah melimpahkan begitu banyak pertolongan dan kemudahan terutama selama proses penulisan skripsi ini sebagai salah satu tugas akhir yang menjadi syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Psikologi. Peneliti juga bersyukur kepada Allah ﷻ yang telah memberikan kekuatan ke dalam hati peneliti untuk dapat berjuang dalam merampungkan skripsi ini meskipun terdapat ketidakmungkinan dalam pikiran peneliti untuk menyelesaikannya.

Dengan memohon Ridha dari Allah ﷻ, peneliti persembahkan rampungan penelitian ini untuk kedua orang tua yang sangat peneliti hormati dan sayangi, yaitu Ayahanda Zulfahmi dan Ibunda Leni Marlina yang telah begitu banyak memberikan segala bentuk dukungan kepada peneliti. Semoga Allah memberikan kehidupan yang baik kepada Ayah dan Ibu, amin.

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah rabbil'alam, tidak ada kata yang pantas diucapkan kecuali bersyukur kepada Allah atas segala kelimpahan nikmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat merampungkan skripsi ini dengan judul **“Hubungan Dukungan Rekan Kerja dengan *Work-family Erncihment* melalui *Work Engagement* pada Dokter di Rumah Sakit Pekanbaru”**. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita, Nabi Muhammad ﷺ, serta para keluarga, para sahabat, dan orang-orang yang senantiasa istiqomah berjalan di bawah naungan sunnah beliau sampai hari kiamat kelak.

Selama proses penyusunan skripsi ini, peneliti menyadari bahwa dukungan dari beberapa pihak berupa bantuan, pemberian fasilitas, kritik, dan saran sangat menunjang dalam penyelesaian skripsi ini. Maka dalam kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat.

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, beserta jajarannya yang telah menyediakan fasilitas selama peneliti menuntut ilmu di universitas.
2. Bapak Dr. H. Kusnadi, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, beserta jajarannya yang telah menyediakan fasilitas selama peneliti menuntut ilmu di Fakultas Psikologi.
3. Ayah dan Ibu tercinta, Zulfahmi dan Leni Marlina yang selalu memberikan segala bentuk dukungan dan kasih sayang yang tidak akan mampu peneliti



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

balas sampai kapan pun dan menjadi motivasi bagi peneliti dalam bersungguh-sungguh untuk menjalani kehidupan, khususnya dalam merampungkan skripsi ini yang tidak akan mudah dijalani khususnya tanpa doa-doa Ayah dan Ibu, serta saudara-saudara peneliti yang telah kebersamai peneliti, khususnya selama proses penyusunan skripsi.

4. Ibu Dr. Hijriyati Cucuani, M.Psi., Psikolog, selaku dosen pengampuh mata kuliah Teknik Penyusunan Proposal sekaligus dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan banyak masukan, arahan, bimbingan, bantuan, nasehat, motivasi, dan waktu luang sehingga peneliti dapat merampungkan skripsi ini. Terima kasih peneliti ucapkan atas segala bentuk dukungan, terutama ilmu yang bermanfaat yang ibu berikan selama proses penyusunan skripsi ini.

5. Bapak Drs. Cipto Hadi, M.Pd, selaku pembimbing akademik yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan mengawasi segala bentuk aktivitas akademik peneliti.

6. Ibu Dina Haya Sufya, M.Si, selaku narasumber sekaligus dosen penguji I yang telah memberikan waktu, bimbingan, arahan, dan saran dalam penyusunan skripsi ini sehingga menjadi lebih baik untuk perampungannya.

7. Bapak Dr. Masyhuri, M.Si, selaku narasumber sekaligus dosen penguji II yang telah memberikan saran, motivasi, dan apresiasi sehingga penelitian ini menjadi lebih baik lagi.

8. Ibu Dr. Sri Wahyuni., MA., M.Psi., Psikolog, selaku ketua sidang munaqasyah.

9. Ibu Elyusra Ulfah, M.Psi, selaku kepala laboratorium psikodiagnostik, terima kasih atas bimbingan, kepercayaan, kesempatan, dan arahan serta fasilitas yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ibu berikan selama peneliti menjadi asisten labor selama kurang lebih 2 tahun ini.

10. Seluruh dosen Fakultas Psikologi yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu. Terima kasih atas ilmu yang diberikan selama proses perkuliahan. Tanpa peran Bapak dan Ibu, peneliti tidak akan mampu untuk berada di titik ini.
11. Kepada seluruh responden penelitian yang sudah meluangkan waktu untuk bersedia berpartisipasi dalam penelitian.
12. Kepada Bidang Pelayanan Medik, staf kesekretariatan KSM, dan DIKLAT Rumah Sakit yang telah memfasilitasi peneliti dan memberikan usaha terbaik selama proses pengambilan data penelitian.
13. Sahabat-sahabat peneliti, Nisa Hubani Nabilla, Asnita Nurfitria, Helza Fadila, dan Ilmil Fadhila, yang telah kebersamai peneliti selama perkuliahan. Terima kasih atas kebersamaan, dukungan, kepedulian, ketulusan, canda dan tawa yang mewarnai kehidupan perkuliahan peneliti. Terima kasih telah membentuk pertemanan yang saling menerima satu sama lain apa adanya dan tetap mengingatkan disaat salah. Semoga Allah senantiasa menjaga teman-teman sekalian, amin.
14. Rekan sepayung *work-family enrichment*, Saskia Maharani dan Hafizah R. Aisyi, yang telah mau berjuang dan bekerja sama selama proses penelitian maupun penyusunan skripsi.
15. Teman dekat “*Barbie*” peneliti, Sarah Febrina Harmaini, Aulia R. Hamzah, Alfi Wirda Mawaddah, Dea Apriani, Tiara Varilla Anjani, dan S Hakyra Junia, yang menemani aktivitas perkuliahan dan memberikan segala bentuk jenis dukungan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepada peneliti. Terima kasih atas luangan waktu dan dukungan yang diberikan selama ini.

16. Teman-teman kelas B Angkatan 2020, terima kasih atas kebersamaan selama ini. Peneliti sangat bersyukur diberi kesempatan untuk menjadi bagian dari kelas B.
17. Sahabat-sahabat MAN peneliti, Diva Nurfitriya Arda dan Farah Ferennisa yang senantiasa memberikan dukungan dan waktu luang selama ini.
18. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebut satu per satu yang sudah memberikan bantuan, masukan, serta dukungan kepada peneliti.

Semoga segala bentuk dukungan dari berbagai pihak di atas mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah.

Saya, selaku peneliti telah berusaha sebaik mungkin untuk menyelesaikan skripsi ini. Akan tetapi, selayaknya manusia biasa, tidak menutup kemungkinan apabila terdapat kekurangan maupun kesalahan dalam penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik serta saran yang konstruktif dari berbagai pihak agar dapat peneliti jadikan motivasi untuk penyempurnaan pada masa yang akan datang. Akhir kata, peneliti berharap pemenuhan tugas akhir berupa skripsi ini dapat menambah referensi keilmuan pembaca.

Pekanbaru, 08 Januari 2025

Peneliti



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
LEMBAR TIDAK PLAGIASI.....	iii
MOTTO	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	14
C. Tujuan Penelitian.....	14
D. Keaslian Penelitian.....	15
E. Manfaat Penelitian	17
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	19
A. <i>Work Family Enrichment</i>	19
a. Definisi <i>Work Family Enrichment</i>	19
b. Aspek-aspek <i>Work Family Enrichment</i>	21
c. Faktor yang Memengaruhi <i>Work-family Enrichment</i>	23
B. Dukungan Rekan Kerja	25
a. Definisi Dukungan Rekan Kerja	25
b. Aspek-aspek Dukungan Rekan Kerja	26
C. <i>Work Engagement</i>	27
a. Definisi <i>Work Engagement</i>	27
b. Aspek-aspek <i>Work Engagement</i>	28
D. Kerangka Berpikir.....	29
E. Hipotesis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Desain Penelitian.....	35
B. Identifikasi Variabel Penelitian	35
C. Definisi Operasional.....	36
D. Populasi dan Sampel	37
E. Metode Pengumpulan Data	38
F. Uji Coba Alat Ukur	40
G. Validitas dan Reliabilitas.....	41
H. Prosedur Penelitian.....	45
I. Metode Analisis Data	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Hasil	47
a. Deskripsi Umum Subjek Penelitian	47



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Deskripsi Data Penelitian.....	50
1. Kategorisasi Data <i>Work-family Enrichment</i>	51
2. Kategorisasi Data Dukungan Rekan Kerja	53
3. Kategorisasi Data <i>Work Engagement</i>	55
c. Uji Prasyarat Analisis.....	56
1. Uji Linearitas.....	56
2. Uji Normalitas.....	57
3. Uji Multikolinearitas	58
4. Matriks Korelasi.....	58
d. Uji Hipotesis Penelitian	59
e. Analisis Tambahan	60
1. Uji Komparasi.....	60
B. Pembahasan.....	62
BAB V PENUTUP	71
A. Kesimpulan	71
B. Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA.....	74



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Konsep Model Hubungan Dukungan Rekan Kerja, <i>Work Engagement</i> , dan <i>Work-family Enrichment</i>	34
Gambar 4.1 Kategorisasi Aspek <i>Work-family Enrichment</i>	52
Gambar 4.2 Kategorisasi Aspek Dukungan Rekan Kerja.....	54
Gambar 4.3 Kategorisasi Aspek <i>Work Engagement</i>	56



UIN SUSKA RIAU

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1	<i>Blueprint Skala Work-family Enrichment</i>	37
Tabel 3. 2	<i>Blueprint Skala Social Support</i>	39
Tabel 3. 3	<i>Blueprint Skala UWES-9</i>	40
Tabel 3.4	<i>Blueprint Skala Work family Enrichment</i> untuk Penelitian .	42
Tabel 3.5	<i>Blueprint Skala social support</i> untuk Penelitian	42
Tabel 3.6	<i>Blueprint Skala UWES-9</i> untuk Penelitian.....	43
Tabel 3.7	Hasil Uji Reliabilitas Skala Penelitian.....	44
Tabel 4.1	Deskripsi Frekuensi Subjek Penelitian	47
Tabel 4.2	Rumus Kategorisasi	50
Tabel 4.3	Deskripsi Statistik Empirik.....	50
Tabel 4.4	Kategorisasi <i>Work-family Enrichment</i>	51
Tabel 4.5	Deskripsi Statistik Empirik Aspek <i>Work-family Enrichment</i>	52
Tabel 4.6	Kategorisasi Dukungan Rekan Kerja.....	53
Tabel 4.7	Deskripsi Statistik Empirik Aspek Dukungan Rekan kerja .	54
Tabel 4.8	Kategorisasi <i>Work Engagement</i>	55
Tabel 4.9	Deskripsi Statistik Empirik Aspek <i>Work Engagement</i>	55
Tabel 4.10	Hasil Uji Linearitas.....	57
Tabel 4.11	Hasil Uji Normalitas	57
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolinearitas	58
Tabel 4.13	Hasil Analisis Matriks Korelasi	59
Tabel 4.14	Hasil Uji Hipotesis Mayor	59
Tabel 4.15	Hasil Uji Hipotesis Minor.....	59
Tabel 4.16	Hasil Uji Komparasi	61

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A	: Pra-riiset	80
Lampiran B	: Lembar Validasi Alat Ukur	83
Lampiran C	: Alat Ukur <i>Try Out</i>	104
Lampiran D	: Data Demografi Subjek <i>Try Out</i>	109
Lampiran E	: Tabulasi Data <i>try Out</i>	112
Lampiran F	: Uji Reliabilitas dan Data Diskriminasi Aitem.....	117
Lampiran G	: Alat Ukur Penelitian	121
Lampiran H	: Data Demografi Subjek Penelitian	126
Lampiran I	: Tabulasi Data Penelitian	130
Lampiran J	: Hasil Prasyarat Analisis	141
Lampiran K	: Hasil Uji Hipotesis dan Analisis Tambahan	145
Lampiran L	: Surat Penelitian	148



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hubungan Dukungan Rekan Kerja dengan *Work-family Enrichment* melalui Work Engagement pada Dokter di Rumah Sakit Pekanbaru

Zulyani Wafiq

Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
 e-mail: zulyaniwafiq@gmail.com

Abstrak

Hubungan antara pekerjaan dan keluarga tidak selalu berdampak negatif, melainkan dapat juga memiliki dampak dan interdependensi yang positif. Salah satu konsep yang mengusung hubungan positif antara pekerjaan dan keluarga adalah *work-family enrichment*. Penelitian ini akan menguji hubungan dukungan rekan kerja dengan *work-family enrichment* melalui *work engagement* pada dokter yang bekerja di rumah sakit di kota Pekanbaru. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sebanyak 93 dokter yang bekerja di rumah sakit di kota Pekanbaru dan sudah menikah diperoleh melalui teknik non-random sampling. Data dikumpulkan dengan skala *work family enrichment* ($\alpha = .959$), *social support* ($\alpha = .911$), dan *UWES-9* ($\alpha = .877$). Uji mediasi dengan *PROCESS macro* dari Hayes menggunakan bantuan program *SPSS for windows versi 25.0* menunjukkan bahwa *work engagement* memediasi penuh hubungan antara dukungan rekan kerja dengan *work-family enrichment* ($r = 0.46, p < .01$). Selain itu, ditemukan bahwa dukungan rekan kerja berhubungan dengan *work engagement* ($r = 0.42, p < .01$) dan *work engagement* berkorelasi dengan *work-family enrichment* ($r = 1.07, p < .01$). Hasil penelitian ini memberikan gambaran pentingnya dukungan rekan kerja pada dokter yang bekerja di rumah sakit sehingga dapat membentuk *work engagement* yang pada gilirannya akan memunculkan *work-family enrichment*.

Kata Kunci: *work-family enrichment*, dukungan rekan kerja, *work engagement*

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

The Relationship of Coworker Support with Work-family Enrichment through Work Engagement Among Doctors in Hospital in Pekanbaru

Zulyani Wafiq

Faculty of Psychology, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
e-mail: zulyaniwafiq@gmail.com

Abstrack

The relationship between work and family roles is not always negative, but it can also have positive impacts and be interdependent. One concept that promotes a positive relationship between work and family roles is work-family enrichment. This study aims to determine the relationship between coworker support and work-family enrichment through work engagement among doctors working in hospitals in Pekanbaru. The design of the research used in this study is quantitative research. A total of 93 doctors who work in hospitals in Pekanbaru and are married were obtained using non-random sampling techniques. Data were collected using the work-family enrichment scale ($\alpha = .959$), social support ($\alpha = .911$), and UWES-9 ($\alpha = .877$). Mediation test using PROCESS macro from Hayes with the help of SPSS 25 for windows program shows that work engagement fully mediated coworker support and work-family enrichment ($r = 0.46, p < .01$). In addition, our findings demonstrated that coworker support was related to work engagement ($r = 0.42, p < .01$) and work engagement was correlated with work-family enrichment ($r = 1.07, p < .01$). The results of this studi suggested an overviewing of the importance coworker support for doctors working in hospitals so it can form work engagement which in turn increase work-family enrichment.

Keywords: work-family enrichment, coworker support, work engagement

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit merupakan bagian penting dari pembentukan sistem kesehatan. Menurut *World Health Organization* (WHO), rumah sakit melengkapi serta memperkuat keefektifan banyak bagian lain dari sistem kesehatan serta menyediakan layanan yang berkelanjutan untuk kondisi akut dan kompleks (*World Health Organization, 2022*). Bagi masyarakat sendiri, rumah sakit merupakan tempat sentral dalam hidup mereka karena rumah sakit merupakan sarana untuk koordinasi dan integrasi perawatan. Oleh sebab itu, rumah sakit harus mencerminkan kebutuhan serta nilai-nilai masyarakat sekaligus cepat tanggap dan mampu mempertahankan serta meningkatkan layanan dalam situasi darurat. Tingginya tuntutan bagi rumah sakit ini tentu dirasakan oleh sumber daya manusia di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan hal yang penting bagi rumah sakit sebagai penentu kualitas dalam memberikan pelayanan yang baik. Salah satu sumber daya manusia di rumah sakit adalah dokter.

Dokter memegang peran penting dalam pelayanan kesehatan dan merupakan salah satu faktor penentu kualitas rumah sakit karena dampak dari keterampilan dan kompetensi serta perannya dalam menimbulkan biaya kesehatan (Sadeli et al., 2019). Selain itu, dokter sebagai penyedia layanan kesehatan berperan besar dalam mewujudkan pelayanan kesehatan perindividu yang berkualitas (Junaedi et al., 2021) sehingga profesionalitas sebagai seorang dokter harus selalu diutamakan. Terlebih lagi profesi dokter memiliki jam kerja

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Banyaknya tuntutan serta tekanan yang dirasakan oleh dokter yang bekerja di rumah sakit memungkinkan mereka untuk merasakan kelelahan baik secara fisik maupun psikologis serta prevalensi konflik dapat meningkat. Hal tersebut tentunya harus segera diminimalisirkan seperti dengan meningkatkan kompetensi pada dokter. Berdasarkan hal yang dikemukakan oleh Akyuz (2021) hal dasar yang harus dilakukan oleh rumah sakit untuk meningkatkan kompetensi pada dokter adalah dengan membuat peraturan mengenai pengurangan lembur dan jam kerja yang berlebihan. Selain itu, untuk mengurangi ketegangan pada dokter rumah sakit dapat melakukan pengurangan jam kerja, meningkatkan pendapatan, memberikan kesempatan dalam pengembangan karir dan pelatihan, mengurangi stres kerja, dan meminimalisir terjadinya *work family conflict* atau memunculkan rasa *enriched* (Lu et al., 2017). Tidak hanya itu, rumah sakit harus lebih jelas mendefinisikan peran

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dokter mengenai kehidupan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang baik, dan memberikan dukungan serta sumber daya yang diperlukan bagi dokter untuk mengembangkan kemampuan dan ide baru baik bagi individu maupun tim (Akyuz, 2021).

Pada sisi lain, seorang dokter memiliki tanggung jawab di luar pekerjaannya, seperti keluarga sehingga dituntut untuk mampu membagi waktu sebaik mungkin dalam kedua peran tersebut. Hal ini tentu tidak mudah untuk dilakukan. Di Amerika Serikat, dokter khususnya ahli bedah dilaporkan menghadapi tantangan besar saat mencoba menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional mereka (Lambert et al., 2017). Menyeimbangkan tanggung jawab dalam pekerjaan dan keluarga pada waktu yang bersamaan dapat menjadi sumber stres yang besar bagi individu (McLellan et al., 2009). Sebagai akibat dari kebutuhan serta tuntutan yang muncul di dua peran secara bersamaan membuat konflik dapat terjadi ketika individu harus menjalani lebih dari satu peran (Akyuz, 2021). Pada dokter yang memiliki jam kerja yang lebih lama dapat dihubungkan dengan kemungkinan terjadinya konflik yang lebih tinggi dengan kemungkinan peningkatan kelelahan yang tinggi juga (Dyrbye et al., 2013) terlebih lagi bagi dokter yang menjalankan peran ganda. Dengan demikian, bagi dokter yang sudah menikah akan menjadi tantangan tersendiri dan menyebabkan terjadinya peran ganda.

Peran ganda memiliki banyak dampak pada kualitas hidup individu (Hidayah et al., 2019). Hasil penelitian yang dilakukan Lambert et al., (2017) menunjukkan bahwa hampir seluruh responden (dokter yang lulus kedokteran

Inggris 2002) mengatakan bahwa memiliki anak atau keinginan memiliki anak dapat memengaruhi pilihan mereka untuk mengambil spesialisasi. Sementara itu, pada dokter umum tingkat untuk menjadi orang tua sangat tinggi baik bagi perempuan maupun laki-laki sehingga hal ini menegaskan bahwa dokter memandang praktik umum sebagai ramah keluarga bagi setiap gender (Goldacre et al., 2012). Dapat disimpulkan bahwa dokter yang berkeluarga menyebabkan terjadinya peran ganda dalam kehidupan mereka serta dapat memengaruhi keputusan mereka dalam bekerja.

Meskipun terdapat banyak tekanan serta tantangan yang dihadapi dokter, akan tetapi jumlah profesi tersebut terus mengalami peningkatan pada tiap tahunnya, terkhusus pada wilayah Indonesia. Dilansir dari data WHO, Indonesia memiliki 11.067 dokter di tahun 1993 dan terus meningkat hingga 190.270 di tahun 2021 (*World Health Organization*, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa profesi dokter memiliki banyak peminat meskipun memiliki jam kerja yang padat serta beban dan tuntutan kerja yang tinggi dengan kemungkinan terjadinya konflik khususnya bagi yang sudah menikah.

Di Kota Pekanbaru sendiri, bagi dokter yang bekerja di rumah sakit cenderung memiliki jam kerja selama 8 jam lebih dalam sehari. Selain itu, dokter bekerja selama 6 hingga 7 hari dalam seminggu. Hal ini ditentukan lagi berdasarkan bidang keahlian dan posisi kerja dokter di rumah sakit. Meskipun memiliki jam kerja yang padat, akan tetapi dokter tetap memiliki waktu yang cukup untuk perannya dalam keluarga, baik bagi dokter perempuan maupun laki-laki. Hal ini

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dipaparkan oleh dokter NF dan FH dalam wawancara yang dilakukan pada 10 & 17 Desember 2024.

“kami satu hari itu mulai masuk pukul 7.30 dan pulang pukul 14.30 jadi bekerja sekitar 8 jam. Untuk libur itu di hari Minggu dan hari-hari libur nasional” (NF, W₁, B₁₄₋₁₅, 33).

“sehari bekerja 10 jam. 12 jam kadang-kadang. Seminggu kerja 6 harilah. satu hari lagi tu visit aja” (FH, W₂, B_{10&20}).

“setelah pulang kerja itu waktu bisa full ke anak-anak lagi. jadi gitu, waktu untuk anak bisa full untuk anak dan waktu bekerja bisa full untuk bekerja” (NF, W₁, B₄₆₋₄₈).

“saya merasa punya waktu yang cukup untuk keluarga. ga ada yang membingungkan sih walaupun saya menjalankan lebih dari satu peran ni. Ya otomatis aja. Kalo di rumah ya jadi ayah buat anak dan suami buat istri, kalo di rumah sakit ya jadi dokter” (FH, W₂, B₅₁, 122-127).

Lebih lanjut, rumah sakit di Kota Pekanbaru memberikan izin bagi dokter untuk dapat mendahulukan kepentingan keluarga saat sedang bekerja dan hal tersebut dipandang positif dengan syarat terdapat alasan yang jelas. Selain itu, rumah sakit juga memberikan kesempatan pada dokter dalam pengembangan karir, seperti mengikuti seminar dan pelatihan maupun melanjutkan pendidikan.

“kalo izin ada kepentingan keluarga gitu boleh. Kalo alasannya jelas itu gapapa dan diberikan izin. Rekan kerja saya juga mengerti kalo kondisi yang mengharuskan seperti itu” (NF, W₁, B₁₃₄₋₁₃₆).

“mendahulukan kepentingan keluarga bagus-bagus aja tu di tempat kerja. dan emang harus lebih mementingkan keluarga lah dari kerja. Misal dapat kabar anak sakit gitu ngapain tetap praktek, kalo perlu ya pulang” (FH, W₂, B₄₂₋₄₅).

“rumah sakit memberikan izin untuk pengembangan karir kok. Misalnya ada symposium atau workshop itu dibolehkan. Bahkan terkadang rumah sakit yang meminta kita untuk ikut pelatihan-pelatihan gitu” (NF, W₁, B₁₀₉₋₁₁₀, 115-120).

“iya, rumah sakit kasih kesempatan untuk pengembangan karir. Misal pergi seminar gitu, mau lanjutkan sekolah boleh. Rumah sakit dukung kok. (FH, W₂, B₃₅₋₃₆).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut maka dapat diketahui gambaran kondisi kerja dokter yang bekerja di rumah sakit di Kota Pekanbaru. Profesi dokter dengan jam kerja yang padat dan beban serta tekanan kerja yang tinggi tetap mampu untuk menyeimbangkan kehidupan bekerja dan keluarganya. Meskipun dokter yang sudah menikah mengalami akumulasi peran, akan tetapi dokter dapat membagi waktu dengan baik antara bekerja dan keluarga bahkan untuk melanjutkan pendidikannya. Selain itu, dokter juga mendapatkan dukungan di tempat kerja sehingga dapat lebih menunjang kehidupan professional maupun keluarganya.

Individu yang mengalami peran ganda tidak selalu didominasi oleh perspektif konflik melainkan antar peran juga dapat saling memberi keuntungan. Pengalaman yang didapat individu saat bekerja dapat memperkaya kehidupannya pada peran yang lain, seperti keluarga dan bahwa pengalaman yang diterima dari domain keluarga dapat memperkaya kehidupan kerja (Greenhaus et al., 2006). Agar dapat saling memperkaya antar domain peran, sumber daya yang diterima dalam satu peran tidak hanya disalurkan melainkan juga harus berhasil diterapkan dengan indikasi adanya peningkatan performa atau *influence* bagi individu di peran lainnya (Carlson et al., 2006). Dengan demikian, hubungan antara pekerjaan dan keluarga tidak selalu berdampak negatif melainkan juga dapat berdampak baik dan memiliki hubungan interdependensi yang positif yang disebut *work-family enrichment*.

Work-family enrichment merupakan salah satu konsep yang mewakili dan dapat menggambarkan bagaimana pekerjaan dan keluarga saling menguntungkan dan memiliki interdependensi yang positif (Greenhaus et al., 2006). *Work-family enrichment* adalah sejauh mana pengalaman dalam satu peran dapat meningkatkan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Lebih lanjut, Friedman (dalam Greenhaus et al., 2006) menyatakan bahwa pembentukan sumber daya merupakan pendorong penting dari proses *enrichment*. Sumber daya yang dihasilkan dalam satu peran dapat meningkatkan performa dan afek positif dalam peran yang lainnya. Selain itu, perolehan dari satu sumber daya dapat memicu perolehan sumber daya yang lainnya (Greenhaus et al., 2006). Konsep dasar dari *enrichment* itu sendiri adalah bahwa masing-masing peran individu, baik dalam pekerjaan maupun keluarga dapat memberikan sumber daya, seperti peningkatan pengetahuan, kondisi psikologis, dan manfaat lain yang dapat membantu individu menjadi lebih baik pada peran yang lain (Carlson et al., 2006; Greenhaus et al., 2006).

Profesi dokter sendiri dituntut untuk mampu memberikan pelayanan dan perawatan yang penuh kasih sayang serta berkualitas tinggi sehingga akan dapat memenuhi apa yang pasien harapkan dari mereka (West et al., 2019). Menjadi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

profesional yang sibuk dan harus siap untuk membantu setiap saat, membuat dokter rentan mengalami konflik peran ganda. Namun di sisi lain, tugas dokter yang memberikan pelayanan dan perawatan pada pasien ini (*caregiver*) juga lebih memungkinkan untuk merasakan *work-family enrichment*. Hasil wawancara kepada dua dokter yang bekerja di rumah sakit Pekanbaru (NF dan FH), pada tanggal 10 & 17 Desember 2024 menunjukkan bahwa dokter mengalami *enrichment* pada kedua perannya.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa pengalaman dari peran pekerjaan memberikan keuntungan kepada domain keluarga (*work-to-family enrichment*). Pengalaman dokter dalam bekerja dapat memperkaya kehidupan keluarganya, seperti saat menghadapi pasien-pasien dengan berbagai kepribadian dapat meningkatkan *parenting* dokter sebagai orang tua di rumah. Selain itu, hasil wawancara menunjukkan bahwa wawasan yang mereka dapat sebagai seorang dokter dapat membuat mereka mendeteksi lebih dini mengenai kondisi kesehatan anggota keluarga dan juga dapat melakukan pengawasan terkait kesehatan seperti lebih menjaga makanan yang dikonsumsi oleh keluarga, dan hal-hal lainnya terkait kesehatan yang dapat disalurkan kedalam domain keluarga.

“Namanya kita jadi dokter nih ya jadi banyak menemui pasien dengan berbagai kepribadian dan ada banyak yang bisa diambil hikmahnya lah gitu. Di situ kita bisa liat kalo orang tuanya tenang, anaknya pun bisa tenang terkendali gitu kan. Nah itu yang saya ambil pelajarannya” (NF, W₁, B_{141-149, 151-154, 166}).

“misalnya kalo dari pergaulan di tempat kerja gitu, nah rekan kerja saya yang seruangan pintar itu kan beliau pintar masak tuh. Nah kadang beliau ngajarin ilmu-ilmu tentang masak, paling itu sih, jadi saya bisa terapkan di keluarga gitu” (NF, W₁, B₂₀₁₋₂₀₆).

“hampir semua pengalaman kerja yang bisa saya salurkan ke keluarga. Justru saya memanfaatkan ilmu dokter saya itu ya untuk keluarga. Jadi saya lebih cepat gitu mendeteksi atau mengawasi anggota keluarga kalau ada

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

indikasi apa gitu berdasarkan ilmu-ilmu kedokteran yang sudah saya pelajari” (FH, W₂, B₆₀₋₆₅).

Lebih lanjut, kedua dokter (NF dan FH) memaparkan bahwa terdapat pula pengalaman dalam keluarga yang dapat menunjang kinerja dokter saat bekerja (*family-to-work enrichment*). Saat dokter menerima dukungan afektif dari anggota keluarga maka akan dapat meningkatkan performa dokter selama bekerja. Selain itu, standar yang sudah diterapkan di rumah dapat membantu dokter dalam kedisiplinannya selama bekerja di rumah sakit, seperti kebiasaan kecil yaitu menutup pintu saat masuk dan keluar ruangan yang apabila diterapkan di tempat kerja akan dapat meningkatkan kinerja dan hasil kerja dokter di rumah sakit. Lebih lanjut, saat ada pasien dengan kondisi yang sama dengan anggota keluarga maka dokter akan memberikan saran dan nasehat pengobatan yang lebih spesifik untuk memotivasi pasien.

“karena orang tua saya ada riwayat gula dan hipertensi ya, jadi kalo dapat pasien dengan kondisi yang sama saya lebih eee kekeh gitu ke pasien. Saya jadi lebih untuk mengingatkan dan memotivasinya. Saya bilang kalo ayah saya punya kondisi yang sama dan lebih saya jelaskan tentang pentingnya konsumsi obat secara rutin gitu” (NF, W₁, B_{261-263, 286-288}).

“hal-hal yang di rumah justru yang banyak dibawa ke rumah sakit. Misalnya kebiasaan menutup pintu kalau keluar masuk ruangan, terus kalau di rumah udah menerapkan menjaga kebersihan diri dan keluarga, ha itu diterapkan di rumah sakit. Karena kita sudah merasa puas dengan apa yang diterapkan di rumah nah itu juga harus dibawa ke rumah sakit” (FH, W₂, B_{100-104, 110-113}).

Profesi dokter yang memiliki jam kerja yang panjang dan beban serta tekanan kerja yang tinggi (Rich et al., 2016) seharusnya dapat membuat prevalensi konflik meningkat. Selan itu, dokter juga dituntut untuk mampu memberikan efektivitas dan hasil yang bernilai, seperti perawatan berkualitas tinggi (West et al., 2019) sehingga profesi dokter cukup memiliki sistem yang kaku (sistematis) dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diharuskan untuk mengikuti alur kerja sesuai kebijakan rumah sakit. Meskipun demikian, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan menunjukkan bahwa dokter mengalami *work-family enrichment* yang cukup baik meskipun memiliki banyak tuntutan. Hal ini dapat mungkin terjadi karena faktor pendukung lainnya yang dapat menunjang terjadinya *work-family enrichment* pada dokter.

Terdapat beberapa faktor sebagai penunjang terbentuknya sumber daya yang dapat membentuk *work-family enrichment* pada individu, diantaranya adalah dukungan rekan kerja (Lu et al., 2009; Jain et al., 2017; Kusumaningrum, 2018; Widjojo, 2018; Thomas, 2023). Dukungan rekan kerja merupakan bagian dari dukungan sosial yang diterima individu di tempat kerjanya. Pada salah satu penelitian yang dilakukan oleh Jain et al., (2017) menunjukkan hasil bahwa semakin besar dukungan yang diterima individu dari rekan kerjanya maka akan semakin meningkat *work-family enrichment* yang terjadi. Dukungan sosial merupakan hal penting dalam sumber daya peran yang dapat berfungsi sebagai penyangga yang melindungi individu dari konsekuensi negatif pemicu stres, seperti terjadinya konflik sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan *work-family enrichment* (Greenhaus et al., 2006; Jain et al., 2017). Saat individu di tempat kerja dapat saling berbagi dukungan, seperti pengetahuan dan keterampilan serta mampu memberikan simpati dan empati maka akan dapat menciptakan rasa percaya pada rekan kerja dan mampu meringankan beban atau masalah yang dirasakan individu di tempat kerjanya (Ducharme et al., 2000; Zhou et al., 2001; Loi et al., 2014).

Memiliki jam kerja yang panjang dan beban serta tekanan kerja yang tinggi, membuat dokter sangat membutuhkan dukungan dari rekan kerjanya. Saat dokter

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memiliki rekan kerja yang mendukung dan menghargai keseimbangan kehidupan kerja maka akan mendapatkan sumber daya untuk mengelola tanggung jawab keluarga yang dapat meningkatkan *work-family enrichment* (Thomas, 2023). Berdasarkan hasil wawancara pada dua dokter yang bekerja di rumah sakit di Kota Pekanbaru (NF dan FH, 10 & 17 Desember 2024) menunjukkan bahwa dokter sangat membutuhkan dukungan dari rekan kerjanya. Hal ini dikarenakan cara kerja dokter merupakan tim yang terdiri dari dokter spesialis, dokter umum, perawat, administrasi, dan penunjang medis lainnya. Kedua dokter (NF dan FH) mengaku bahwa dokter sangat membutuhkan dukungan rekan kerja karena dokter tidak mampu untuk bekerja sendiri sehingga membutuhkan *teamwork* yang mendukung agar dapat memberikan pelayanan berkualitas pada pasien. Seperti yang dipaparkan oleh dokter FH bahwa:

“Dukungan rekan kerja perlu sekali itu. Sangat perlu tu. Dokter itu kerjanya tim, tidak bisa sendiri. Sehebat apa pun dokter kalau tidak didukung dengan teamwork yang bagus akan gagal tu. Kalo ga dapat dukungan tu mana bisa melayani pasien jadinya” (FH, W₂, B₁₅₃₋₁₅₆).

Hal yang serupa juga disampaikan oleh dokter NF bahwa: *“saya butuh banget dukungan, misalnya dari perawat saya, dari rekan sesama dokter di ruangan gitu. Dokter itu cara kerjanya justru tim. Apalagi yang bekerja di rumah sakit ya. Dokter tidak akan bisa kerja sendiri” (NF, W₁, B_{312-314, 326-328})*. Dengan demikian, hal ini tentunya memiliki dampak yang positif pada dokter serta dokter diharapkan mampu mengembangkan hasil dari sumber daya ini dalam kehidupan keluarganya.

Selain dukungan rekan kerja, terdapat *work engagement* sebagai penunjang dan merupakan faktor paling proksimal dalam terbentuknya *work-family*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

enrichment (Siu et al., 2010; Hidayah et al., 2019; Hadamas et al., 2022). Dalam kehidupan sehari-hari, “*engagement*” mengacu pada keterlibatan, komitmen, semangat, antusiasme, *absorption*, ketekunan, dan energik (Schaufeli, 2012). Saat individu merasa *engaged* terhadap pekerjaannya, individu tersebut akan merasa terhubung dengan tugas pekerjaannya serta tidak mudah goyah dengan keadaan di sekelilingnya dan perasaan ini tidak didapatkan pada kegiatan atau tempat lainnya (Susilo et al., 2019). Individu yang *engaged* akan melakukan pekerjaan yang lebih produktif, memiliki tingkat absen yang rendah, dan berkeinginan kuat untuk memberikan usaha yang maksimal dalam pekerjaannya, sehingga dapat mendukung pencapaian di tempat kerja (Bakker et al., 2011) serta nantinya akan dapat tersalurkan dalam domain keluarga (Siu et al., 2010).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hadamas et al., (2022) dengan responden penelitiannya adalah polisi wanita di MAPOLDA Jawa Tengah Kota Semarang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat *work engagement* yang dimiliki oleh individu maka semakin tinggi pula *work-family enrichment* yang dirasakan dalam kehidupannya. Meskipun demikian, penelitian mengenai *work family enrichment* dan *work engagement* khususnya pada dokter masih sulit ditemukan.

Selain memiliki hubungan dengan *work-family enrichment*, *work engagement* juga memiliki hubungan yang positif dengan dukungan rekan kerja (Schaufeli et al., 2004b; Puspita, 2012; Iswanto et al., 2016; Truong et al., 2021). Hubungan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan rekan kerja yang diterima maka semakin terikat pula individu pada pekerjaannya. Sumber daya di

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tempat kerja, seperti dukungan rekan kerja dapat memberikan perasaan terikat yang lebih tinggi pada pekerjaan dan meredam stres kerja yang merupakan oposisi dari *work engagement* (Schaufeli et al., 2004b; Iswanto et al., 2016). Pada tenaga kesehatan, yaitu perawat dapat memberikan pelayanan yang baik terhadap pasien karena menerima dukungan dari rekan kerjanya dalam berbagai bentuk (Puspita, 2012) sehingga diharapkan hal ini juga berlaku pada kehidupan profesi dokter.

Selanjutnya terdapat beberapa literatur terdahulu mengenai *work engagement* sebagai mediator yang berhasil memediasi hubungan antara *work-family enrichment* dengan beberapa variabel lainnya, seperti *job crafting & leader-member exchange (LMX)* (Hidayah et al., 2019), *decent work* (Kashyap et al., 2020), *job resource* (Siu et al., 2010), dan lain sebagainya. Akan tetapi masih sulit ditemukan penelitian mengenai *work engagement* sebagai mediator antara dukungan rekan kerja dan *work-family enrichment* khususnya pada dokter.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat tergambarkan kehidupan yang dialami oleh dokter yang bekerja di rumah sakit sangatlah kompleks sehingga menyebabkan pentingnya dilakukan penelitian hubungan dukungan rekan kerja dengan *work family enrichment* terhadap dokter. Selain itu, terdapat beberapa variabel berbeda dalam penelitian terdahulu yang memediasi keduanya, salah satunya *work engagement*. Oleh karena itu, peneliti tertarik dan merasa penting untuk meneliti lebih lanjut mengenai hubungan dukungan rekan kerja dengan *work-family enrichment* melalui *work engagement* pada dokter.

B. Rumusan Masalah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah dukungan rekan kerja memiliki hubungan dengan *work-family enrichment* melalui *work engagement* pada dokter?
2. Apakah dukungan rekan kerja memiliki hubungan dengan *work-family enrichment* pada dokter?
3. Apakah dukungan rekan kerja memiliki hubungan dengan *work engagement* pada dokter?
4. Apakah *work engagement* memiliki hubungan dengan *work-family enrichment* pada dokter?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui hubungan dukungan rekan kerja dengan *work-family enrichment* melalui *work engagement* pada dokter.
2. Untuk mengetahui hubungan dukungan rekan kerja dengan *work-family enrichment* pada dokter.
3. Untuk mengetahui hubungan dukungan rekan kerja dengan *work engagement* pada dokter.
4. Untuk mengetahui hubungan *work engagement* dengan *work-family enrichment* pada dokter.

D. Keaslian Penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berbagai penelitian terkait dukungan rekan kerja dan *work family enrichment* sudah pernah diteliti oleh beberapa peneliti. Pada penelitian ini peneliti menambahkan *work engagement* sebagai variabel mediator. Berikut dipaparkan beberapa penelitian terdahulu terkait dengan permasalahan penelitian guna mengetahui keaslian penelitian. Perbedaan penulis dengan beberapa penelitian berikut terletak pada fungsi variabel dalam penelitian, lokasi penelitian, serta kriteria dan jumlah subjek.

Salah satu penelitian terdahulu adalah yang dilakukan oleh Siu et al. (2010) dengan judul “*Role Resources and Work-Family Enrichment: The Role of Work Engagement*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* merupakan faktor paling proksimal dalam terbentuknya *work-family enrichment*. *Work engagement* sepenuhnya memediasi hubungan antara *family-friendly organizational policies* dan *work-family enrichment*. Selanjutnya, *work engagement* memediasi hubungan antara dua *job resources*, yaitu dukungan atasan dan kemandirian kerja, dengan *work-family enrichment* dan juga dukungan keluarga dengan *family-work enrichment*. Perbedaan penelitian Siu et al. (2010) dengan peneliti terletak pada subjek dan tempat penelitian.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Jain et al. (2017) dengan judul “*Work Support and Family Support as Predictors of Work-to-Family Enrichment and Family-to-work Enrichment*”. Subjek penelitian merupakan karyawan *sales* di India dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa *work & family support* dari rekan kerja dan *work support* dari keluarga merupakan prediktor dalam meningkatkan *work-family enrichment*. Perbedaan penelitian Jain et al. (2017) dengan peneliti

terletak pada subjek dan tempat penelitian. Selain itu, perbedaan penelitian juga terletak pada fungsi variabel. Dalam penelitian ini, peneliti hanya melihat hubungan dukungan rekan kerja dengan *work-family enrichment* dan menambahkan *work engagement* sebagai mediator.

Hadamas et al. (2022) pernah melakukan penelitian mengenai *work engagement* dan *work-family enrichment* dengan judul “*Hubungan antara Work Engagement dengan Work-Family Enrichment Pada Polisi Wanita di Mapolda Jawa Tengah Kota Semarang*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara *work engagement* dan *work-family enrichment* pada polisi wanita yang sudah menikah dan bertugas aktif pada Mapolda Jawa Tengah. Perbedaan penelitian Hadamas et al. (2022) dengan peneliti terletak pada subjek, tempat, dan fungsi variabel penelitian.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Puspita (2012) pada perawat dengan judul “*Hubungan antara Dukungan Sosial dan Makna Kerja Sebagai Panggilan (calling) dengan Keterikatan Kerja*”. Hasil penelitian diantaranya menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara dukungan sosial di tempat kerja dengan *work engagement*. Hal ini dimaknakan dengan semakin tinggi dukungan sosial di tempat kerja maka semakin tinggi pula *work engagement* yang diperoleh perawat, begitu pula sebaliknya. Perbedaan penelitian Puspita (2012) dengan peneliti terletak pada subjek dan fungsi variabel. Penulis menggunakan variabel *work engagement* sebagai variabel yang memediasi antara dukungan rekan kerja dan *work-family enrichment*.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penelitian dengan menggunakan *work engagement* sebagai variabel mediator pernah diteliti oleh Hidayah et al. (2019) dengan judul “*Testing of Work-Family Enrichment through Work Engagement*”. Perbedaan penelitian Hidayah et al. (2019) dengan peneliti terletak pada variabel bebas yang digunakan serta subjek penelitian. Dalam penelitian tersebut, variabel terikatnya adalah *work-family enrichment* dan variabel bebas terdiri dari *job crafting* dan *leader-member exchange*. Sementara itu, pada penelitian yang peneliti lakukan, variabel terikat adalah *work-family enrichment* dan variabel bebas yang digunakan adalah dukungan rekan kerja.

Dapat dilihat bahwa masih sulit ditemukan penelitian yang dilakukan terhadap dokter mengenai *work-family enrichment*. Dengan demikian, penelitian terkait hubungan dukungan rekan kerja dan *work-family enrichment* dengan *work engagement* sebagai mediator pada dokter di Pekanbaru dapat dikatakan orisinal dan masih sulit ditemukan pada peneliti sebelumnya. Penulis berharap keaslian penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan memperkaya wawasan keilmuan serta memperluas sudut pandang khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi serta dapat menjadi referensi maupun perbandingan bagi penelitian dengan substansi yang serupa.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada peneliti, pembaca, dan dokter khususnya yang bekerja di rumah sakit dan sudah menikah untuk meningkatkan *work-family enrichment* dari dukungan rekan kerja melalui *work engagement*. Selain itu, rumah sakit dapat memberikan perhatian lebih dalam membentuk budaya kerja yang lebih baik bagi sumber daya manusianya, seperti dokter.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Work-family Enrichment*

a. Definisi *Work-family Enrichment*

Work family enrichment didefinisikan sebagai sejauh mana pengalaman dalam satu peran (*work*) mampu meningkatkan kualitas hidup individu pada peran yang lainnya (*family*) begitu pula sebaliknya (Greenhaus et al., 2006). Adapun kualitas hidup yang dimaksud mengacu pada *high performance* dan afeksi positif (Greenhaus et al., 2006). Konsep teori ini dikonseptualisasikan dalam dua dimensi, yaitu *work-to-family enrichment* yang artinya sumber daya yang didapat melalui bekerja mampu meningkatkan kualitas individu dalam lingkup keluarga, dan *family-to-work enrichment* yang artinya peran dalam keluarga mampu memberikan keuntungan sumber daya dan meningkatkan kualitas individu dalam lingkungan kerjanya (Greenhaus et al., 2006; Carlson et al., 2006). Oleh sebab itu, menjalankan suatu peran dapat menghasilkan sumber daya yang mampu meningkatkan kualitas peran yang lainnya bagi individu (Marais et al., 2014).

Enrichment akan terjadi saat sumber daya, seperti keterampilan dan perspektif, fleksibilitas, modal psikososial dan fisik, dan sumber daya materi yang diperoleh dari satu peran baik secara langsung (*instrumental*) maupun secara tidak langsung (*afektif*) dapat meningkatkan kualitas individu dalam peran yang lainnya (Greenhaus et al., 2006; Carlson et al., 2006). Selain itu, Crouter (dalam Kacmar et al., 2014) menjelaskan bahwa *enrichment* akan terjadi saat sumber daya yang diperoleh dari satu peran dapat berkontribusi pada kesejahteraan, seperti pengem-

Hak Cipta Ditangguhkan Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bangan pribadi, keterampilan yang lebih baik, dan suasana hati yang positif dalam peran yang lainnya. Agar individu mampu mencapai rasa *enriched*, sumber daya yang diperoleh tidak hanya dipindahkan ke peran lainnya tetapi juga harus berhasil diterapkan sehingga terjadi peningkatan performa atau afeksi yang positif bagi individu (Greenhaus et al., 2006).

Work-family enrichment akan memberikan dampak yang positif bagi individu yang sudah berkeluarga dimana sumber daya, pengaruh positif, dan modal psikososial pada individu tersebut dapat meningkat (Carlson et al., 2006). Hal yang sama disampaikan oleh Kuntari (2015) bahwa perasaan positif yang ada pada kondisi *enrichment* adalah *mood* dan emosi positif yang berasal dari pengalaman-pengalaman saat menjalankan peran di lingkup pekerjaan maupun keluarga. Sumber daya yang terdapat dalam masing-masing peran tersebut merupakan modal yang dapat dimanfaatkan serta diterapkan dalam pemecahan masalah atau saat menghadapi kondisi yang sulit.

Individu yang mengalami *work-family enrichment* akan menyadari bahwa kehidupan profesional dapat memberikannya rasa tujuan dan kebermanaan yang dapat disalurkan ke dalam kehidupan keluarga. Begitupun sebaliknya, individu tersebut juga menyadari bahwa kehidupan keluarganya dapat memberikan dukungan dan dorongan yang meningkatkan kinerjanya di tempat kerja (Thomas, 2023). Lebih ditegaskan lagi bahwa konsep teori ini menggarisbawahi gagasan bahwa pengalaman dan sumber daya positif dapat tersalurkan dalam dua arah, yaitu dapat memperkaya kehidupan kerja yang didapat dari pengalaman keluarga dan sebaliknya. Jalur dua arah dalam konsep ini memberikan pandangan yang seimbang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan inklusif mengenai interaksi kehidupan kerja serta menumbuhkan pemahaman yang menyeluruh (komprehensif) mengenai cara sumber daya yang didapat dalam satu peran dapat meningkatkan kualitas hidup pada peran lainnya (Khateeb, 2023).

Berdasarkan definisi dari berbagai tokoh yang sudah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa *work-family enrichment* merupakan sejauh mana pengalaman individu pada satu peran (*work*) dapat meningkatkan kualitas hidup individu pada peran lainnya (*family*), begitu pula sebaliknya, dimana sumber daya, pengaruh positif, dan modal psikososial individu tersebut tidak hanya dipindahkan namun juga digunakan di peran lainnya dengan kualitas hidup yang mengacu pada *high performance* dan afeksi positif.

b. Aspek *Work-family Enrichment*

Penelitian ini menggunakan aspek dari teori yang diusulkan oleh Carlson et al., (2006). Terdapat tiga aspek yang diusulkan Carlson et al., (2006) pada masing-masing konsep *work-family enrichment*. Tiga aspek untuk setiap dimensi *work-to-family enrichment* adalah sebagai berikut.

1. *Development*. Pada aspek ini individu menunjukkan sikap keterlibatan dalam kerja yang mampu meningkatkan keterampilan, sikap, dan wawasan yang membantu individu menjadi anggota keluarga yang lebih baik. Saat keterampilan dan perspektif yang diterapkan di tempat kerja, seperti mendengarkan aktif dan menghormati perbedaan individu maka akan dapat meningkatkan *parenting behavior* individu di keluarga (Greenhaus et al., 2006).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) *Affect*. Pada aspek ini individu memiliki keterlibatan dalam bekerja yang menghasilkan suasana hati dan sikap positif yang membantu individu menjadi anggota keluarga yang lebih baik. Sumber daya psikologi yang dikembangkan dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja peran individu dalam domain keluarga, seperti sikap positif dari *self-esteem*, *self-efficacy*, dan kepercayaan diri kemungkinan besar akan meningkatkan kinerja dalam peran lain. Hal ini disebabkan ketiga sikap positif tersebut merangsang motivasi, usaha, ketekunan, dan penetapan tujuan (Greenhaus et al., 2006).
- 3) *Capital*. Pada aspek ini individu memiliki keterlibatan dalam bekerja yang dapat mengoptimalkan sumber daya psikososial, seperti rasa aman, pencapaian, dan pemenuhan diri (aktualisasi diri) yang membantu individu dalam meraih kesuksesan. Sumber daya psikososial, seperti mendapat informasi atau memberikan pengaruh yang diperoleh dari hubungan interpersonal dalam peran kerja maka akan dapat membantu individu dalam mencapai tujuannya. Misalnya, informasi yang diberikan oleh layanan sumber daya perawatan lansia yang disponsori oleh organisasi dapat membantu individu dalam pemecahan masalah terkait perawatan anggota keluarga yang lanjut usia atau sakit (Greenhaus et al., 2006).

Adapun tiga aspek untuk dimensi *family-to-work enrichment* yang diusul oleh Carlson et al., (2006) adalah sebagai berikut.

- 1) *Development*. Pada aspek ini individu menunjukkan sikap keterlibatan dalam keluarga yang mampu meningkatkan keterampilan, sikap, dan wawasan yang membantu individu lebih baik di lingkungan kerja. Misalnya, saat perempuan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menjadi seorang ibu dan membuatnya memiliki kesabaran saat ia melihat dan mengasuh anaknya untuk tumbuh maka membuatnya menjadi pekerja yang lebih baik di tempat kerja dengan menyalurkan sikap positifnya sebagai orang tua di rumah (Greenhaus et al., 2006).

- 2) *Affect*. Pada aspek ini individu memiliki keterlibatan dalam lingkup keluarga yang menghasilkan suasana hati dan sikap positif yang membantu individu menjadi lebih baik di lingkungan kerja. Saat individu mendapatkan pengalaman afeksi positif, seperti dukungan dari keluarganya, maka individu tersebut akan memiliki suasana hati yang positif, seperti semangat saat bekerja sehingga akan meningkatkan kinerjanya saat bekerja (Carlson et al., 2006).
- 3) *Efficiency*. Pada aspek ini individu memiliki keterlibatan dalam lingkup keluarga yang memberikan rasa fokus dan mampu manajemen waktu yang lebih baik sehingga dapat membantu individu menjadi lebih baik di lingkungan kerja. Hal ini dapat dilihat saat pengalaman individu dalam peran keluarga dapat menjadikan individu fleksibel, yaitu memiliki kebijaksanaan dalam mengatur waktu (Greenhaus et al., 2006) dan menentukan prioritas sehingga membantu individu sebagai seorang pekerja yang lebih baik.

c. Faktor yang Memengaruhi *Work-family Enrichment*

Faktor-faktor yang memengaruhi *Work-family enrichment* yang bersumber dari beberapa literatur adalah sebagai berikut.

- 1) *Work Engagement*. Faktor *work engagement* dapat mempengaruhi individu untuk tercapainya rasa *enriched*. Hal ini dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Siu et al., (2010) bahwa *work engagement* merupakan faktor

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

paling proksimal dalam membentuk *work family enrichment*. Hal ini juga didukung oleh penelitian Hadamas et al., (2022) bahwa semakin tinggi tingkat *work engagement* yang dimiliki oleh wanita yang telah menikah, maka akan semakin tinggi pula *work-family enrichment* yang terjadi dalam kehidupannya, begitu pula sebaliknya.

2) *Work Resources (work support, work-related development possibilities, and work autonomy)*. Faktor ini memiliki efek yang besar terhadap meningkatnya *work-family enrichment*. Hal ini dibuktikan melalui penelitian Marais et al., (2014) bahwa terdapat hubungan yang positif antara *work resources* dan *work-family enrichment*. Hasil tersebut menyatakan bahwa individu yang terlibat dalam kehidupan kerja mereka dapat memperoleh sumber daya (seperti *work support, work-related developmental possibilities, dan work autonomy*) yang kemudian dapat ditransfer pada lingkup keluarganya.

3) Optimisme. Apabila individu mampu memiliki rasa optimis selama bekerja maka *work-family enrichment* akan dapat meningkat pula. Hal ini dibuktikan melalui penelitian Anggraini et al., (2021) dan Wasistha et al., (2018) bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara optimisme dengan *work-family enrichment*.

4) *Self-esteem*. Penelitian yang dilakukan oleh Herdiana et al., (2021) membuktikan bahwa harga diri yang tinggi dapat berpengaruh pada *work family enrichment* yang tinggi pula pada kedua dimensinya.

B. Dukungan Rekan Kerja

a. Definisi Dukungan Rekan Kerja

Dukungan rekan kerja merupakan bagian dari dukungan sosial yang bersumber dari lingkungan kerja yang mampu meringankan beban atau masalah yang dirasakan individu di tempat kerjanya (Ducharme et al., 2000). Zhou & George (2001) menambahkan bahwa dukungan rekan kerja mengacu pada rekan kerja yang saling membantu saat dibutuhkan seperti berbagi pengetahuan dan keterampilan serta mampu memberikan dukungan dan motivasi dalam lingkungan kerja.

Menurut Loi et al., (2014) dukungan rekan kerja merupakan suatu dukungan berupa pertolongan dalam menjalankan tugas, memberikan kasih sayang, perhatian, dan empati yang dapat menciptakan rasa percaya pada rekan kerjanya. Hal yang sama disampaikan oleh Smith (dalam Marasabessy et al., 2014) bahwa individu juga dapat menerima ilmu yang relevan dari tugas dan keahlian rekan kerja yang mendukung sehingga dapat menghasilkan cara baru dalam menyelesaikan tugas-tugas di lingkungan kerja.

Dukungan rekan kerja didefinisikan sebagai keyakinan individu mengenai sejauh mana kualitas hubungan membantu individu tersebut yang berasal dari rekan kerja yang tersedia (Kim et al., 2017). Jenis dukungan yang diterima dari rekan kerja ini mendorong individu untuk memecahkan masalah terkait pekerjaan dengan lebih efisien serta dapat mengurangi stresor sosial terkait pekerjaan dan kelelahan emosional (Schaufeli et al., 2004b). Selain itu, Scott & Bruce (dalam Marasabessy et al., 2014) menambahkan bahwa rekan kerja dapat berbagi ilmu dan keahlian saat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Saifuddin Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

individu dihadapkan dengan tugas yang baru dan sulit serta solusi yang tidak tersedia.

Berdasarkan definisi dari berbagai tokoh yang sudah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa dukungan rekan kerja merupakan dukungan yang mampu meringankan beban atau masalah yang dirasakan individu seperti berbagi pengetahuan dan keahlian serta mendapatkan perhatian dan empati dari rekan kerja sehingga menciptakan rasa percaya di tempat kerjanya.

b. Aspek Dukungan Rekan Kerja

Penelitian ini menggunakan aspek dari teori yang diusulkan oleh Ducharme et al., (2000). Berdasarkan teori Ducharme et al., (2000) dukungan rekan kerja terdiri dari dua aspek yaitu sebagai berikut.

- 1) Dukungan *Affective*, pada aspek ini individu mendapatkan perasaan diterima dan diperhatikan oleh rekan kerjanya yang juga disebut dengan dukungan emosional. Dukungan ini dapat berupa kasih sayang, empati, kepercayaan, rasa peduli, maupun sekedar didengarkan.
- 2) Dukungan *Instrumental*, pada aspek ini melibatkan bantuan material dalam memenuhi kebutuhan khusus. Dukungan ini dapat berupa pemberian bantuan atau sekedar memberikan waktu luang dengan mengambil alih tanggung jawab.

C. Work Engagement

a. Definisi Work Engagement

Tokoh pertama yang mengonseptualisasikan *engagement* di tempat kerja adalah Kahn (Schaufeli, 2012), seorang peneliti etnograf, yang mengatakan *engagement* sebagai “...*harnessing of organization members’ selves to their work roles: in engagement, people employ and express themselves physically, cognitively, emotionally, and mentally during role performances*”. Maksudnya, individu yang *engaged* mampu melakukan banyak upaya dalam pekerjaannya karena individu tersebut dapat mengidentifikasinya. Kahn (1990) menyimpulkan bahwa *engagement* menghasilkan *outcome* yang positif, baik pada level individu (pertumbuhan dan perkembangan pribadi) maupun level organisasi (kualitas kerja).

Dalam kehidupan sehari-hari, “*engagement*” mengacu pada keterlibatan, komitmen, semangat, antusiasme, *absorption*, ketekunan, dan energik (Schaufeli, 2012). Misalnya dalam kamus Merriam-Webster (dalam Schaufeli, 2012) memaparkan *engagement* sebagai keterlibatan atau “komitmen emosional” dan sebagai “keadaan siap”. Sehingga *work engagement* dapat diartikan sebagai suatu pikiran mengenai pekerjaan yang positif yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan *absorption* dalam bekerja (Schaufeli et al., 2002).

Work engagement dapat diartikan sebagai suatu pikiran yang positif dalam lingkup pekerjaan dan pemenuhan diri (Susilo et al., 2019). Individu yang *engaged* memiliki perasaan yang energik dan efektif dengan pekerjaan mereka, alih-alih menyebabkan stres dan tertekan, individu tersebut memandang pekerjaannya sebagai tantangan (Schaufeli, 2012). Individu tersebut menurut Gorgievski et al.,

(2010) akan mampu menikmati kegiatan-kegiatan di luar pekerjaannya, sehingga hal ini berbeda dengan *workaholics* yang bekerja keras karena mendapat dorongan dari dalam diri yang tak tertahankan. Sebaliknya, individu yang memiliki *work engagement* yang rendah akan memiliki *self-esteem* yang rendah pula sehingga penarikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional saat bekerja tidak dapat dihindarkan (Susilo et al., 2019).

Berdasarkan definisi dari berbagai tokoh yang sudah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa *work engagement* merupakan suatu pikiran yang positif pada diri individu mengenai pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan *absorption* dalam bekerja yang alih-alih menyebabkan stres dan tertekan, individu tersebut memandang pekerjaannya sebagai tantangan.

b. Aspek *Work Engagement*

Penelitian ini menggunakan aspek dari teori yang diusulkan oleh Schaufeli et al. (2002). Berdasarkan teori Schaufeli et al., (2002) terdiri dari tiga aspek, yaitu sebagai berikut.

1) *Vigor*, yaitu individu memiliki semangat baik dalam kondisi fisik maupun mental dalam melakukan pekerjaan dengan usaha yang maksimal dan merasa senang terhadap pekerjaannya serta tekun bahkan saat menghadapi kesulitan.

2) *Dedication*, yaitu kondisi individu yang merasa antusias untuk terlibat dalam suatu pekerjaan yang ditandai dengan rasa kebermanaan, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 3) *Absorption*, yaitu kondisi individu merasa waktu berlalu dengan cepat karena berkonsentrasi penuh dan berlarut dalam pekerjaan sehingga individu merasa kesulitan untuk meninggalkan pekerjaannya.

D. Kerangka Berpikir

Dalam pembahasan lintas budaya, Indonesia sering disebut sebagai salah satu masyarakat yang kolektivis sehingga masyarakatnya cenderung memberikan dukungan untuk anggota dalam kelompok (Goodwin et al., 2003), termasuk dukungan rekan kerja. Selain itu, budaya kolektivis di Indonesia dapat memengaruhi bentuk dukungan yang diberikan rekan kerja, seperti memberikan bentuk dukungan instrumental maupun emosional (Kusumaningrum, 2018). Dukungan rekan kerja dapat berupa berbagi pengetahuan dan keahlian serta memberikan perhatian dan empati yang mampu meringankan beban yang dirasakan individu sehingga menciptakan rasa saling percaya di tempat kerja (Zhou et al., 2001; Loi et al., 2014). Sejalan dengan uraian ini, Kim et al., (2017) mendefinisikan dukungan rekan kerja sebagai keyakinan individu mengenai sejauh mana kualitas hubungan membantu yang berasal dari rekan kerja yang tersedia.

Pada individu yang bekerja, dukungan rekan kerja merupakan salah satu faktor penting untuk menjadi pekerja yang lebih baik. Berbagai dukungan yang diperoleh dari rekan kerja dapat mengurangi stresor sosial dan kelelahan emosional terkait pekerjaan pada individu yang bekerja (Schaufeli et al., 2004b). Dukungan rekan kerja juga dapat membantu individu untuk menjadi anggota yang lebih baik dalam lingkup keluarga, sehingga dapat membentuk *work-family enrichment*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dukungan rekan kerja dan *work-family enrichment* beberapa kali dihubungkan dalam penelitian sebelumnya. Hasilnya menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan rekan kerja yang diterima maka akan meningkatkan *work-family enrichment* pada individu (Lu et al., 2009; Jain et al., 2017; Kusumaningrum, 2018; Widjojo, 2018). Pada kehidupan profesional dokter sendiri, tentunya dukungan rekan kerja sangat dibutuhkan terkhusus bagi yang berkerja di rumah sakit. Apabila dokter mendapatkan dukungan selama bertugas menjalankan tanggung jawabnya dari rekan kerjanya sesama dokter di rumah sakit, maka akan membantu memunculkan rasa *enriched* pada diri dokter tersebut.

Dukungan merupakan hal penting dalam sumber daya pekerjaan yang mampu meningkatkan kualitas hidup dokter di perannya yang lain sehingga dukungan dianggap sebagai inti dari terbentuknya rasa *enriched* (Greenhaus et al., 2006; Jain et al., 2017). Selain itu, Greenhaus et al., (2006) mengusulkan dua jalur dalam terbentuknya rasa *enriched* untuk penelitian *work-family enrichment*, yaitu jalur instrumental dan jalur afektif. Pada sisi lain, Ducharme et al., (2000) mengkonsepkan dua jalur tersebut dalam bentuk dukungan dan menjadikan dua dukungan tersebut sebagai aspek dari dukungan rekan kerja.

Setiap aspek dukungan rekan kerja dapat memengaruhi munculnya rasa *enriched* pada dokter. Pada aspek dukungan *instrumental* yang melibatkan bantuan material seperti pemberian bantuan dalam bentuk berbagi pengetahuan ataupun sekedar mendengarkan aktif yang diterima oleh dokter dari rekan kerjanya sesama dokter dapat meningkatkan sikap, keterampilan, dan wawasan. Selain itu, dukungan yang diterima oleh dokter tersebut akan dapat mengoptimalkan sumber daya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

psikososial, seperti rasa aman, percaya diri, bahkan tercapainya pengaktualisasian diri yang membantu dokter dalam meraih kesuksesan. Aksi sekedar mendengarkan aktif yang disebutkan sebelumnya dapat menunjukkan bahwa perspektif dan keterampilan yang biasa dilakukan di tempat kerja akan meningkatkan *parenting behavior* individu (Greenhaus et al., 2006).

Pada aspek dukungan *affective*, yang melibatkan dukungan emosional, seperti mendapatkan rasa kasih sayang, empati, kepercayaan, maupun sekedar didengarkan dari rekan kerja sesama dokter akan menghasilkan suasana hati dan sikap yang positif pada dokter. Dengan demikian, aspek-aspek dari *work-family enrichment* akan tercapai pada diri dokter melalui bentuk-bentuk dukungan yang diterima dari rekan kerja sesama dokter. Saat dokter menerima banyak dukungan *affective* di tempat kerja maka afek positif mereka sebagai seorang dokter akan meningkat dan pada gilirannya dapat memfasilitasi fungsi mereka dalam peran lainnya, seperti keluarga (Greenhaus et al., 2006).

Adanya dukungan rekan kerja yang diterima dokter juga dapat memupuk rasa saling membutuhkan antar sesama dokter dan akan memudahkan mereka saat terjadi masalah terkait pekerjaan sehingga hal tersebut secara positif mampu menumbuhkan perasaan terikat (*engaged*) pada dokter. Terciptanya lingkungan kerja yang positif akan menumbuhkan perasaan semangat pada dokter, baik secara fisik maupun emosional dalam bekerja. Dengan demikian, pekerjaan yang awalnya terasa jenuh dapat terasa ringan dan menarik untuk diselesaikan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Bakker (2011) bahwa dukungan sosial merupakan salah satu faktor pendorong untuk meningkatkan rasa *engaged* pada

individu dalam bekerja. Dukungan sosial yang diterima oleh dokter selama bekerja dapat menghambat munculnya stres kerja yang merupakan oposisi dari *work engagement* (Iswanto et al., 2016).

Dukungan rekan kerja beberapa kali sudah dihubungkan dengan *work engagement* dengan hasil yang menunjukkan bahwa keduanya berhubungan positif (Schaufeli et al., 2004b; Puspita, 2012; Iswanto et al., 2016; Truong et al., 2021). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Iswanto et al., (2016) dengan respondennya adalah karyawan BUMN maupun BUMD menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan yang didapat di tempat kerja dengan *work engagement*. Hal ini dapat menjadi salah satu rujukan bahwa dukungan yang diterima oleh dokter dari rekan kerjanya sesama dokter akan dapat mengganti perasaan yang awalnya terasa jenuh menjadi perasaan yang lebih positif dan akan bersemangat kembali dalam bekerja. Terlebih saat menerima dukungan *affective*, yaitu dokter menerima kepercayaan, rasa peduli, maupun sekedar didengarkan oleh rekan kerjanya sesama dokter maka akan dapat memunculkan perasaan senang terhadap pekerjaannya serta akan tekun bahkan saat menghadapi kesulitan.

Saat menerima dukungan dalam bentuk *instrumental*, yaitu dokter menerima bantuan seperti mendapatkan pengetahuan atau solusi dalam permasalahannya dari rekan kerja sesama dokter maka akan dapat memunculkan perasaan menginspirasi, bangga, dan merasa mampu untuk menghadapi tantangan yang dirasakan dokter selama bekerja. Dengan demikian, aspek-aspek dari *work engagement* akan tercapai pada diri dokter melalui bentuk-bentuk dukungan yang diterima dari rekan kerja sesama dokter.

Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

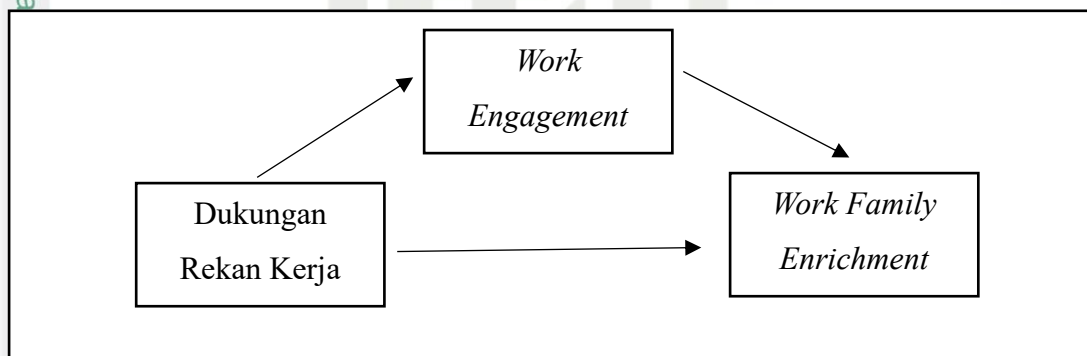
Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspita (2012) pada tenaga kesehatan, yaitu perawat bahwa dukungan sosial dari rekan kerja yang diterima akan meningkatkan keterikatan kerja sehingga perawat akan lebih optimal dalam memberikan pelayanan pada pasien. Hal ini juga diharapkan berlaku dan diterapkan pada kehidupan tenaga kesehatan lainnya, seperti dokter. Apabila dokter merasa *engaged* terhadap pekerjaannya, maka dokter akan merasa terhubung dengan tugas-tugasnya serta akan berkeinginan kuat untuk memberikan usaha yang maksimal dalam melayani pasien.

Apabila rasa *engaged* pada diri dokter meningkat di tempat kerja maka akan dapat memunculkan rasa *enriched* setelahnya. Hal ini disebabkan *work engagement* merupakan faktor paling proksimal dalam terbentuknya *work-family enrichment* (Siu et al., 2010; Hidayah et al, 2019; Hadamas et al., 2022). Saat dokter mampu berkonsentrasi penuh dan berlarut selama bekerja sehingga merasa waktu berlalu dengan cepat akan dapat meningkatkan serta memperkuat keterampilan dan wawasan pada dokter. Hal ini dikarenakan individu yang *engaged* akan merasa bersemangat dan memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang bermakna (Siu et al., 2010). Dengan demikian, dokter diharapkan untuk dapat menyalurkan serta menerapkan sikap ini pada domain peran yang lain, seperti keluarga.

Apabila dokter memandang pekerjaannya dengan penuh kebanggaan, bermakna, inspiratif, dan penuh tantangan, dokter akan cenderung menerapkan wawasan serta memanfaatkan keterampilan dan sumber daya secara lebih luas selama bekerja. Oleh sebab itu, dokter dengan *work engagement* yang tinggi memiliki keyakinan bahwa menjalankan tugasnya merupakan sesuatu yang

bermakna, sehingga mereka lebih mampu dan berkeinginan untuk meningkatkan keterampilan, wawasan, sikap positif, rasa fokus, dan berbagai sumber daya pada dirinya. Semua hal tersebut akan dapat membuat dokter menjadi lebih siap untuk menyalurkan serta menerapkannya dalam lingkup keluarga, begitupun sebaliknya.

Berdasarkan penjabaran diatas, maka dapat tergambar kerangka berpikir sebagai berikut.



Gambar 2.1 Konsep Model Hubungan Dukungan Rekan Kerja, *Work Engagement*, dan *Work-family Enrichment*

E. Hipotesis

Adapun hipotesis utama (mayor) yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H₁: ada hubungan dukungan rekan kerja dengan *work-family enrichment* melalui *work engagement* pada dokter

Selain itu, dalam hubungan mediasi penelitian ini juga akan diajukan beberapa hipotesis yang lebih rinci (minor) sebagai berikut.

H₂: ada hubungan dukungan rekan kerja dengan *work-family enrichment* pada dokter

H₃: ada hubungan dukungan rekan kerja dengan *work engagement* pada dokter

H₄: ada hubungan *work engagement* dengan *work-family enrichment* pada dokter

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kuantitatif yang menekankan pada hal-hal yang bersifat kongkrit, uji empiris, dan fakta-fakta yang nyata serta mementingkan adanya variabel-variabel sebagai obyek penelitian (Sarwono, 2018). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif korelasional yang bertujuan untuk melihat kekuatan hubungan dari dua variabel atau lebih dan biasanya menggunakan kata “hubungan atau korelasi” (Sarwono, 2018). Desain penelitian ini dianggap sesuai dengan tujuan penelitian dikarenakan akan memberikan gambaran keeratan hubungan antar variabel penelitian.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variabel merupakan langkah dalam menetapkan dan menentukan fungsi variabel dalam penelitian. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini serta fungsinya adalah sebagai berikut.

1. Variabel Bebas (X) : Dukungan Rekan Kerja
2. Variabel Terikat (Y) : *Work Family Enrichment*
3. Variabel Mediator (Med) : *Work Engagement*

C. Definisi Operasional

1. *Work-family Enrichment*

Work-family enrichment adalah sejauh mana seorang dokter menilai bahwa pelaksanaan peran di tempat kerja mampu meningkatkan kualitas pelaksanaan peran di dalam keluarga serta sejauh mana pelaksanaan peran di lingkungan keluarga mampu meningkatkan kualitas pelaksanaan peran di tempat kerja serta dapat memberikan manfaat positif dan meningkatkan kualitas hidup pada masing-masing peran dan dalam penelitian ini *work-family enrichment* yang tinggi ditunjukkan oleh seberapa seorang dokter memperlihatkan kesetujuannya dalam setiap aitem *favorable* pada skala *work-family enrichment* untuk kedua konsep dimensinya, yaitu *work-to-family enrichment* dan *family-to-work enrichment*.

2. Dukungan Rekan Kerja

Dukungan rekan kerja merupakan dukungan yang diperoleh dari rekan kerja sesama dokter yang mampu meringankan beban atau masalah yang dirasakan dokter, seperti berbagi pengetahuan dan keahlian serta saling berempati dan berkasih sayang di tempat kerja yang mana hal ini dapat memuat dokter untuk semangat dalam bekerja meskipun tugas yang dikerjakan terasa sulit.

3. *Work Engagement*

Work engagement merupakan suatu pikiran yang positif pada diri dokter mengenai pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan *absorption* dalam bekerja, dimana dokter memiliki keterlibatan dan erasa bahwa bekerja merupakan hal yang menyenangkan sehingga dokter akan mudah untuk fokus dan merasa terlena akan tugas yang dilakukannya selama bekerja.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi merupakan seperangkat unit analisis yang lengkap yang sedang diteliti (Sarwono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah dokter yang berada di wilayah Pekanbaru yang berjumlah 1.377 orang (Dinas Kesehatan Provinsi Riau, 2022).

2. Sampel

Sampel merupakan sub dari seperangkat elemen yang dipilih untuk diteliti (Sarwono, 2018). Sampel harus bisa mencerminkan keadaan dari populasi, setidaknya sampel harus memiliki satu sifat yang mirip, baik sifat kodrat maupun pengkhususan (Hadi, 2021). Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus dari Krejcie & Morgan (1970) dengan *confidence level* 95%, *margin of error* 10%, dan *population proportion* 50%. Sehingga didapatkan jumlah sampel sebanyak 90. Sampel dalam penelitian ini adalah dokter yang bekerja di rumah sakit dan sudah menikah.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan teknik *purposive*, yaitu penentuan kelompok subjek didasarkan pada kriteria tertentu yang sudah ditentukan berdasarkan tujuan penelitian (Hadi, 2021). Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini adalah 1) dokter yang bekerja di rumah sakit; dan 2) sudah menikah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Peneliti akan mengambil data pada beberapa rumah sakit di Pekanbaru yang dianggap sesuai, hingga setidaknya jumlah sampel memenuhi jumlah minimum sampel yang representatif.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala. Skala merupakan ukuran kuantifikasi yang diatur berdasarkan nilai atau besarannya dengan tujuan untuk mewakili suatu barang, orang, atau kontinuitas (Hardani et al., 2020). Penelitian ini menggunakan tiga skala, yaitu skala *Work Family Enrichment*, skala *Social Support*, dan skala *Utrecht Work Engagement Scale-9*.

1. Skala *Work Family Enrichment*

Skala *Work Family Enrichment* dirancang oleh Carlson et al. (2006) yang kemudian diterjemahkan dan diadaptasi ke dalam bahasa oleh Cucuani et al. (2017). Skala ini dibagi berdasarkan dua dimensi *work-family enrichment*, yaitu *work-to-family enrichment* yang terdiri dari tiga aspek meliputi *development*, *affect*, dan *capital*. Kemudian konsep *family-to-work enrichment* yang terdiri dari tiga aspek meliputi *development*, *affect*, dan *efficiency*.

Skala ini digunakan untuk mengukur *work-family enrichment* pada dokter yang bekerja di rumah sakit. Skala terdiri atas 18 aitem pernyataan *favorable* yang disusun berdasarkan model skala Likert. Penilaian untuk setiap pernyataan dari skala ini menggunakan lima alternatif jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.1 *Blueprint Skala Work-family Enrichment*

No	Konsep	Aspek	Nomor Aitem	Jumlah
1	Work-family enrichment	Development	1, 2, 3	3
		Affect	4, 5, 6	3
		Capital	7, 8, 9	3
2	Family-work enrichment	Development	10, 11, 12	3
		Affect	13, 14, 15	3
		Efficiency	16, 17, 18	3
Jumlah aitem				18

2. *Social Support*

Dukungan rekan kerja akan diukur menggunakan skala *social support* yang dikembangkan oleh Ducharme et al. (2000) dan diadaptasi oleh tim peneliti. Ducharme et al. (2000) hanya menggunakan dua dari empat aspek dukungan sosial pada skala ini, yaitu dukungan *affective* dan dukungan *instrumental* untuk mengukur dukungan rekan kerja yang diterima subjek. Pada skala ini, Ducharme et al. (2000) berupaya untuk merancang aitem yang menggambarkan langsung pengalaman subjek di tempat kerja khususnya pada rekan kerja (bukan pada atasan dan bawahan).

Skala ini digunakan untuk mengukur dukungan sosial di tempat kerja pada dokter yang bekerja di rumah sakit. Skala terdiri atas 10 aitem pernyataan *favorable*. Setiap aitem dalam skala ini memiliki lima pilihan jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS).

Tabel 3.2 *Blueprint Skala Social Support*

No	Aspek	Nomor Aitem	Jumlah
1	Dukungan <i>Affective</i>	1, 2, 3, 4, 5	5
	Dukungan <i>Instrumental</i>	6, 7, 8, 9, 10	5
Jumlah aitem			10

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. *Utrecht Work Engagement Scale-9*

Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9) merupakan skala yang dikembangkan oleh Schaufeli et al. (2004a) yang kemudian diadaptasi ke dalam bahasa oleh Kristiana et al. (2018). Skala ini dikembangkan untuk mengukur keterikatan kerja yang meliputi tiga aspek, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Skala terdiri atas 9 aitem *favorable*. Penilaian untuk setiap pernyataan dari skala ini menggunakan lima alternatif jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS).

Tabel 3.3 *Blueprint Skala UWES-9*

No	Aspek	Nomor Aitem	Jumlah
1	<i>Vigor</i>	1, 2, 3	3
2	<i>Dedication</i>	4, 5, 6	3
3	<i>Absorption</i>	7, 8, 9	3
Jumlah aitem			9

F. Uji Coba Alat Ukur

Sebelum penelitian dilakukan, peneliti melakukan uji coba (*try out*) pada tiga alat ukur yang digunakan, yaitu skala *work family enrichment*, *Social Support*, dan *UWES-9*. Tujuan dilakukan uji coba ini adalah untuk mengetahui kemampuan skala dalam menghasilkan data yang akurat (validitas) dan konsistensi (reliabilitas) pada populasi yang akan dijadikan responden penelitian.

Pada penelitian ini, uji coba alat ukur dilakukan secara *online*. Peneliti menyebarkan kuesioner dalam bentuk *google form* (<https://bit.ly/zulyaniwafiq>) melalui *WhatsApp*. Responden dalam *try out* ini adalah dokter umum dan gigi di salah satu rumah sakit swasta di Pekanbaru yang berjumlah 30 dokter. Proses uji coba (*try out*) dilaksanakan mulai dari 25 Mei 2024 hingga 16 Juni 2024. Setelah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

jumlah data terpenuhi, peneliti melakukan analisis untuk melihat validitas, daya diskriminasi, dan reliabilitas skala dengan menggunakan bantuan program SPSS *for windows versi 25.0*.

G. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan skala dalam menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pembuatan skala itu sendiri (Azwar, 2013). Oleh karena itu, validitas merupakan tingkat ketepatan antara data yang ada pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Hardani, et al., 2020). Pada penelitian ini digunakan validitas isi yang dilakukan oleh professional yaitu dosen pembimbing.

2. Daya Diskriminasi Aitem

Parameter daya diskriminasi aitem merupakan sejauhmana suatu aitem mampu membedakan individu yang satu dengan yang lainnya berdasarkan aspek yang diukur oleh tes (Azwar, 2023; Saifuddin, 2020). Uji daya diskriminasi aitem dapat dilakukan dengan mencari nilai koefisien korelasi aitem-total dengan standar nilainya ≥ 0.30 (Saifuddin, 2020). Aitem yang tidak memenuhi standar nilai dapat dipertimbangkan untuk digugurkan. Akan tetapi, menggunakan standar nilai koefisien ≥ 0.25 dapat dipertimbangkan apabila terdapat beberapa aitem yang gugur yang menyebabkan jumlah aitem yang tidak cukup dan aspek pengukuran tidak terwakili (Azwar, 2023; Saifuddin, 2020).

Analisis pertama dilakukan pada alat ukur *work family enrichment* dengan menggunakan batasan nilai koefisien korelasi aitem-total ≥ 0.30 . Data yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dianalisis dalam alat ukur ini jumlahnya lebih besar karena diuji pada tenaga kesehatan, yaitu pada dokter dan perawat. Hasil analisis uji coba daya diskriminasi aitem dari skala *work family enrichment* adalah bahwa seluruh aitem memiliki nilai koefisien korelasi aitem-total > 0.30 , yaitu dengan rentang nilai dari 0.641 hingga 0.820. Berikut merupakan *blueprint* akhir skala *work family enrichment* setelah dilakukan uji coba.

Tabel 3.4 *Blueprint Skala Work Family Enrichment* untuk Penelitian

No	Konsep	Aspek	Nomor Aitem	Jumlah
1	Work-family enrichment	Development	1, 2, 3	3
		Affect	4, 5, 6	3
		Capital	7, 8, 9	3
2	Family-work enrichment	Development	10, 11, 12	3
		Affect	13, 14, 15	3
		Efficiency	16, 17, 18	3
Jumlah aitem				18

Kemudian peneliti melakukan analisis uji beda pada skala *social support* dengan menggunakan batasan nilai koefisien korelasi aitem-total ≥ 0.30 . Hasil analisis semua aitem skala *social support* memiliki nilai korelasi aitem-total > 0.30 , yaitu dengan rentang nilai dari 0.528 hingga 0.794. Berikut ini *blueprint* akhir skala *social support* setelah dilakukan uji coba.

Tabel 3.5 *Blueprint Skala Social Support* untuk Penelitian

No	Aspek	Nomor Aitem	Jumlah
	Dukungan <i>Affective</i>	1, 2, 3, 4, 5	5
	Dukungan <i>Instrumental</i>	6, 7, 8, 9, 10	5
Jumlah aitem			10

Selanjutnya, analisis uji beda yang dilakukan pada skala *work engagement* yaitu *Utrecht Work Engagement Scale-9*. Data yang dianalisis untuk skala ini jumlahnya lebih besar karena diuji pada tenaga kesehatan, yaitu pada dokter dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perawat. Dalam uji analisis ini, peneliti menggunakan koefisien korelasi aitem-total ≥ 0.25 . Hal ini dikarenakan adanya beberapa aitem yang berada di bawah 0.30. Meskipun demikian, masih terdapat satu aitem dengan nilai koefisien korelasi aitem-total yang di bawah ≥ 0.25 (aitem nomor 8). Akan tetapi, peneliti tetap mempertahankan aitem tersebut karena peneliti berasumsi bahwa skala yang digunakan telah baku dan teruji sehingga menghapus salah satu aitem dapat mengganggu konsistensi domain yang akan diungkap oleh skala (*content of the test domain*) (Azwar, 2023).

Adapun hasil analisis semua aitem skala *Utrecht Work Engagement Scale-9* memiliki rentang nilai koefisien korelasi aitem-total dari 0.248 hingga 0.781. Oleh sebab itu, diperoleh *blueprint* final skala *Utrecht Work Engagement Scale-9* setelah dilakukan uji coba sebagai berikut.

Tabel 3.6 *Blueprint UWES-9* untuk Penelitian

No	Aspek	Nomor Aitem	Jumlah
1	<i>Vigor</i>	1, 2, 3	3
2	<i>Dedication</i>	4, 5, 6	3
3	<i>Absorption</i>	7, 8*, 9	3
Jumlah aitem			9

Catatan: *merupakan aitem yang berada dibawah standar nilai koefisien korelasi aitem-total.

3 Reliabilitas

Reliabel merupakan salah satu ciri alat ukur yang berkualitas baik, yaitu alat ukur tersebut memiliki konsistensi hasil ukur yang ditandai dengan seberapa tinggi kecermatan pengukuran oleh skala tersebut (Azwar, 2013). Konsistensi dalam mengukur dapat menunjukkan kebaikan (*goodness*) sebuah alat ukur dalam mengukur suatu konsep (Sunyoto, 2012). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini

menggunakan uji reliabilitas *cronbach's alpha* dengan bantuan program SPSS for windows version 25.

Berdasarkan hasil uji menggunakan SPSS diperoleh nilai reliabilitas skala *work family enrichment*, *social support*, dan *Utrecht Work Engagement Scale-9* masing-masing sebagai berikut.

Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Skala Penelitian

Alat Ukur	Cronbach's Alpha	Jumlah
<i>Work Family Enrichment</i>	0.959	18
<i>Social support</i>	0.911	10
<i>Utrecht Work Engagement Scale-9</i>	0.877	9
Jumlah aitem		37

Koefisien reliabilitas berada pada rentang angka 0 hingga 10. Apabila koefisien reliabilitas semakin mendekati angka 1, maka pengukuran dianggap semakin memuaskan. Umumnya, pengukuran dianggap memuaskan apabila koefisien reliabilitas mencapai 0.800 hingga 0.900 sehingga alat ukur yang disusun dapat dikatakan sangat baik (Saifuddin, 2020). Pada tabel 3.6 reliabilitas koefisien reliabilitas skala *work family enrichment* memiliki nilai $\alpha > 0,90$ artinya skala ini memiliki reliabilitas yang sangat baik. Alat ukur *social support* memiliki nilai $\alpha > 0,90$, yang dapat disimpulkan bahwa skala ini memiliki reliabilitas sangat baik. Selanjutnya alat ukur *utrecht work engagement scale-9* memiliki nilai reliabilitas $\alpha > 0,90$, yang dapat disimpulkan bahwa skala ini juga dinyatakan sangat baik secara reliabilitas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Sateh Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

H. Prosedur Penelitian

1. Tahapan Persiapan

Peneliti mulai melakukan persiapan penelitian pada Juni 2023. Peneliti terlebih dahulu melakukan beberapa kajian literatur mengenai *work-family enrichment*, *work engagement*, dukungan rekan kerja, dan kehidupan dokter dalam pekerjaan dan keluarga. Setelah itu, peneliti mengkaji beberapa alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian. Peneliti memilih untuk menggunakan skala *work family enrichment* yang diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia, skala *social support* yang diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia, dan UWES-9 versi bahasa Indonesia.

2. Uji Etik Penelitian

Sebelum mulai melakukan penelitian, peneliti melakukan kaji etik di Komisi Etik Penelitian Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (terlampir). Kaji etik dilaksanakan pada 15 Mei 2024 dan telah lolos dalam proses uji kelayakan etik (*ethical clearance*) dengan nomor 530/Un.04/L.1/TL.01/06/2024. Oleh sebab itu maka penelitian yang akan dilakukan telah memenuhi standar etik penelitian serta dapat dipertanggungjawabkan secara hukum terkait kerahasiaan subjek penelitian.

3. Pelaksanaan

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan Juli hingga Agustus 2024. Peneliti menyebarkan surat rekomendasi dari bidang Pelayanan Medik kepada tiap-tiap Kelompok Staf Medis (KSM) yang direkomendasikan. Setelah mendapat izin dari tiap-tiap KSM, peneliti mulai menyebarkan kuesioner dalam bentuk *booklet* dan *google form*, menyesuaikan dengan permintaan dari masing-masing KSM.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada tahap awal, responden diberitahu bahwa penelitian ini bersifat sukarela sehingga tidak ada paksaan untuk berpartisipasi. Kebersediaan menjadi responden dilakukan dengan menyetujui *informed consent*. Setelah itu, responden diminta untuk mengisi data demografi yang dilanjutkan dengan mengisi skala kuesioner penelitian yang terdiri dari tiga bagian. Setelah selesai mengisi kuesioner penelitian, responden dapat mengirim jawaban (apabila pengisian melalui *google form*), mengumpulkan kepada staf kesekretariatan KSM, ataupun memberikan langsung kepada peneliti.

I. Metode Analisis Data

Data dalam penelitian ini akan dianalisis menggunakan uji analisis mediasi dengan menggunakan program SPSS *for windows versi 25,0* yang dilengkapi dengan program tambahan yaitu PROCESS *macro* dari Hayes (2013) untuk melihat peran *work engagement* sebagai mediator hubungan antara dukungan rekan kerja (X) dengan *work-family enrichment* (Y) sebagai model mediasi sederhana.

PROCESS *macro* melakukan pengujian *indirect effect* dengan *bootstrapping*. Untuk menyimpulkan adanya peran mediasi maka *estimate* dan 95% *confidence intervals* ditentukan berdasarkan hipotesis nol; jika nol terkandung dalam 95% *confidence intervals*, maka diasumsikan efek tidak signifikan.

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. *Work engagement* memediasi penuh hubungann dukungan rekan kerja dengan *work-family enrichment* pada dokter yang bekerja di rumah sakit Pekanbaru. Hubungan dukungan rekan kerja dengan *work-family enrichment* akan lebih terbentuk dan dapat dirasakan manfaatnya apabila diimbangi dengan *work engagement* yang dirasakan oleh dokter yang bekerja di rumah sakit.
2. Terdapat hubungan yang positif antara dukungan rekan kerja dengan *work engagement*. Semakin tinggi dukungan yang diterima dari rekan kerja maka semakin tinggi pula *work engagement* yang dirasakan. Begitupun sebaliknya, semakin rendah dukungan yang diterima dari rekan kerja maka semakin rendah pula *work engagement* yang dirasakan.
3. Terdapat hubungan yang positif antara *work engagement* dengan *work family enrichment*. Hal ini mengindikasikan bahwa saat *work engagement* yang dirasakan dokter tinggi maka akan meningkatkan *work-family enrichment*, dan sebaliknya, saat *work engagement* yang dirasakan dokter rendah, maka dapat menurunkan *work-family enrichment*.
4. Tidak ada perbedaan *work-family enrichment* yang dirasakan, dukungan rekan kerja yang diterima, dan *work engagement* pada dokter berdasarkan jenis kelamin.

B. Saran

1. Dokter

Kepada dokter yang bekerja di rumah sakit, peneliti menyarankan untuk lebih meningkatkan dukungan terhadap rekan kerja khususnya sesama dokter, seperti saling memberikan saran dan masukan yang membangun mengenai pekerjaan maupun sekedar mendengarkan dan saling memahami sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih *supportif*. Selain itu, dokter diharapkan dapat lebih terlibat dan meningkatkan perasaan terikat dengan pekerjaannya, bukan sekedar hadir dan menjalankan tugas, sehingga dapat memperkaya persepsi mengenai kehidupan kerja dan dapat disalurkan ke kehidupan peran lainnya, seperti keluarga dan dapat memunculkan *work-family enrichment*.

2. Rumah Sakit

Kepada rumah sakit peneliti menyarankan untuk membuat kebijakan yang lebih baik lagi bagi sumber daya manusia di dalamnya sehingga sumber daya yang menunjang terbentuknya keterikatan kerja khususnya pada dokter dapat terbentuk, seperti menciptakan budaya yang positif dan resiliens melalui dukungan rekan kerja yang pada gilirannya akan memunculkan *work-family enrichment* sehingga tujuan dalam bekerja dapat tercapai dan terealisasi dengan baik. Dengan demikian rumah sakit dapat menciptakan masa depan yang lebih kontinu dan memuaskan bagi dokter serta bagi pasien yang diberikan pelayanan. Selain itu, penting bagi rumah sakit untuk menghargai kehidupan keluarga dokter dengan mengurangi tuntutan dan menciptakan jam kerja yang fleksibel karena kehidupan keluarga

merupakan salah satu sumber dukungan yang penting bagi keterlibatan dokter di rumah sakit.

3. Peneliti Selanjutnya

Peneliti memberikan rekomendasi kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel yang sama dan melihat konsistensi hasil dari penelitian ini dengan lebih memperluas sampel dikarenakan *work engagement* merupakan faktor paling proksimal dalam membentuk *work-family enrichment* sehingga hasil penelitian lebih tergeneralisasi. Peneliti selanjutnya juga dapat mengkaji lebih luas lagi terkait sumber daya yang dapat memunculkan *work-family enrichment*, seperti dari dukungan keluarga, atasan, maupun organisasi. Selain itu, penelitian ini hanya dilakukan pada rumah sakit milik pemerintah sehingga perlu dilakukan studi pada beberapa rumah sakit dengan karakteristik yang berbeda untuk meningkatkan hasil yang tergeneralisasi. Sebagai tambahan, peneliti selanjutnya dapat memperluas faktor-faktor yang memiliki pengaruh dalam hubungan mediasi penelitian ini, seperti faktor budaya agar hasil penelitian memiliki nilai ekuivalensi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

Anggraini, D., Juniary, A., & Pratiwi, M. (2021). Harga Diri dan Optimisme Terhadap *Work Family Enrichment* Pada Tenaga kesehatan Wanita. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 23(2), 217-226.

Akyuz, M. (2021). The Mediating Role of Emotionel Exhaustion in The Effect of Work-Family Conflict on Life Satisfaction: A Research in Health Institutions. *International Journal of Management*, 12(2), 184-194.

Azwar, S. (2023). *Penyusunan Skala Psikologi (edisi 3)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bakker, A., Albrecht, S., & Leiter, M. (2011). Key Questions Regarding Work Engagement. *Euopen Journal of Work and Organisational Psychology*, 20(1), 4-28.

Basuki, B., Priyudha, P. A., Ismail, R. I. (2013). Several Factors Increased Job Dissatisfaction among Medical Doctors in Indonesia. *Health Science Indones*, 4(1), 11-16.

Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne J. H., & Grzyacs, J. G. (2006). Measuring the Positive Side of Work-Family Interface: Development and Validation of a Work-Family Enrichment Scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 13-164.

Cucuani, H., & Fitriyani, E. (2017). Hubungan *Family Supportive Supervisor Behaviors* di Tempat Kerja dengan *Work Family Enrichment* Pada Perempuan Bekerja. *Marwah*, 16(1), 1-12.

Dinas Kesehatan Provinsi Riau. (2022). *Profil Kesehatan Provinsi Riau*. <https://dinkes.riau.go.id/sites/default/files/2023-11/Profil%20Kesehatan%20Provinsi%20Riau%202022.pdf>

Ducharme, Lori J. & Jack K. Martin. (2000). Unrewarding Work, Coworker Support, and Job Satisfaction: A Test of the Buffering Hypothesis. *Work and Occupations*, 27(2), 223-243.

Dyrbye, L. N., Sotile, W., Boone, S., West, C. P., Tan, L., Satele, D., Sloan, J., Oreskovich, M., & Shanafelt, T. (2014). A Suvey of US Physicians and Their Partners Regarding the Impact of Work-Home Conflict. *Journal of General Internal Medicine*, 29(1), 155-161.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Dyson-Washington, F. (2006). *The Relationship Between Optimism and Work-Family Enrichment and Their Influence on Psychological Well-Being*. Drexel University, Philadelphia.
- Faizah, D. M. (2022). Pengaruh *Coworker Support* dan *Supervisor Support* Terhadap *Work Engagement* Melalui *Meaningful Work*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 865-880.
- Fiel, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS* (3rd ed). Sage Publications Ltd.
- Goldacre, M. J., Davidson, J. M., & Lambert, T. W. (2012). Doctors age at domestic Partnership and Parenthood: Cohort Studies. *Journal of the Royal Society of Medicine*, 105(9), 390-399.
- Goodwin, R., & Gilles, S. (2003). Social Support Provision and Cultural Values Indonesia and Britain. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 34(2), 240-245.
- Gorgievski, M.J. & Bakker, A. B. (2010). Passion for Work: Work Engagement Versus Workaholism. In S. L. Albrecht (Ed), *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice*, 264-271. Edward Elgar Publishing.
- 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.
- Hadamas, J. & Qonitatin, N. (2022). Hubungan antara *Work Engagement* dengan *Work-Family Enrichment* pada Polisi Wanita di Mapolda Jawa Tengah Kota Semarang. *Jurnal Empati*, 11(3), 109-115.
- Hardani, et al. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process analysis*. New York, NY: Guilford.
- Hendrofa, A. A. R., & Rozana, A. (2023). Pengaruh *Work Engagement* terhadap *Work Family Enrichment* Pada Perawat Ruang ICU. *Psychology Science*, 3(1). 57-65.
- Hidayah, S. N., & Palupiningdyah. (2019). Testing of Work-Family Enrichment through Work Engagement. *Management Analysis Journal*, 8(2), 242-252.
- Iswanto, F., & Agustina, I. (2016). Peran Dukungan Sosial di Tempar Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan. *Mediapsi*, 2(2), 38-45.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Jain, S., & Nair, S. K. (2015). Role of Demographic Variables in Work-family Enrichment: A Study of Sales Employees in India. *International Journal of Business and Management Invention*, 4(6), 08-18.
- Jain, S., & Nair, S. K. (2017). Work Support and Family Support as Predictors of Work-to-Family Enrichment and Family-to-Work Enrichment. *Global Business Review*, 18(5), 1307-1324.
- Junaedi, A. A. S., Pasinringi, S. A., & Sangkala, S. (2021). Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Dokter Melalui *Work Engagement* di Rumah Sakit Umum Daerah Kelas B di Kota Makassar. *Jurnal Ilmiah Ecosystem*, 21(1), 158-167.
- Kacmar, K. M., Crawford, W. S., Carlson, D. S., Ferguson, M.m & Whitten, D. (2014). A Short and Valid Measure of Work-Family Enrichment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(1), 32-45.
- Kashyap, V., & Arora, R. (2020). Decent Work and Work-Family Enrichment: Role of Meaning at Work and Work Engagement. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(1), 316-336.
- Khateeb, F. R. (2023). From Strain to Synergy: investigating the positive aspects of work-family interface among Indian doctors. *Management Matters*, 20(02), 185-204.
- Kim, H. J., Hur, W. M., Moon, T. W. & Jun, J. K. (2017). Is all Support Equal? The Moderating Effects of Supervisor, Coworker, and Organizational Support on The Link Between Emotional Labor and Job Performance. *BRQ Business Research Quarterly*, 20(2), 124-136.
- Kirchmeyer, C. (1993). Nonwork-to-Work Spillover: A More Balanced View of the Experiences and Coping of Professional Women and Men. *Sex Roles: A Journal of Research*, 28(9-10), 531-552.
- Kristiana, I. F., Fajrianti, & Purwono, U. (2018). Analisis Rasch Dalam *Utrecht Work Engagement Scale-9* (UWES-9) Versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 204-217.
- Krejcie, R. T., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 20(3), 607-610.
- Kuntari, C. M. I. S. R. (2015). Hubungan Work-Family Enrichment dengan Work Engagement pada Perawat Wanita. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 2(1), 407-417.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Kusumaningrum, L. B. R. (2018). Hubungan Keyakinan Dri Mengelola Konflik Kerja Keluarga, Dukungan Rekan Kerja, dan Dukungan pasangan dengan Pengayaan Kerja-Keluarga. *Calyptra*, 7(1), 2206-2223.
- Lambert, T. W., Smith, F., & Goldacre, M. J. (2017). Combining Parenthood with a Medical Career: Questionnaire Survey of the UK Medical Graduates of 2002 Covering Some Influences and Experiences. *BMJ Open*, 7(8), e016822.
- Loi, R., Ao, O. K. Y., & Xu, A. J. (2014). Perceived Organization Support and Coworker Support as Antecedents of Foreign Workers' Voice and Psychological Stress. *International Journal of Hospitality Management*, 36, 23-30.
- Lu, J-F., Siu, O-L., Shi, K., Spector, P. E. (2009). Antecedents and Outcomes of a Fourfold Taxonomy of Work-Family Balance in Chinese Employed Parents. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(2). 182-192.
- Lu, Y., Hu, X-M., Huang, X-L., Zhuang, X-D., Guo, P., Feng, L-F., Hu, W., Chen, L., Zou, H., & Hao, Y-T. (2017). The Relationship Between Job Satisfaction, Work Stress, Work-Family Conflict, and Turnover Intention among Physicians in Guangdong, China: a Cross-Sectional Study. *BMJ Open*, 7(5), 1-12.
- Marais, E., De Klerk, M., Nel, J. A., & De Beer, L. (2014). The Antecedents and Outcomes of Work-Family Enrichment Among Female Workers. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1-14.
- Marasabessy, Z. A., & Budi Santoso. (2014). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja pada Kreativitas Karyawan dengan Autonomi Kerja dan Efikasi Diri Kreatif Sebagai Pemoderasi. *Siasat bisnis*, 18(1), 32-44.
- McLellan, K.-L., & Uys, K. (2009). Balancing Dual Roles in Self-Employed Women: An Exploratory Study. *SA Journal of Industrial Psychology*, 35(1), 21-31.
- Paputungan, F. (2023). Karakteristik Perkembangan Masa Dewasa Awal. *Journal of Education and Culture*, 3(1), 1-9.
- Puspita, M. D., (2012). Hubunan antara Dukungan Sosial dan Makna Kerja Sebagai Panggilan (*Calling*) dengan Keterikatan Kerja. *Calyptra*, 1(1), 1-17.
- Rich, A., Viney, R., Needleman, S., Griffin, A., & Woolf, K. (2016). 'You Can't be a Person and a Doctor': the Work-Life Balance of Doctors in Training – a Qualitative Study. *BMJ Open*, 6(12), 1-9.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles. *Administrative science Quarterly*, 46, 655-684.
- Sadeli, L. N., Yusnita, I., & Aulia, D. (2019). Relationship of Doctor's Perception About the Distribution of BPJS Patient Medical Services to Doctor's Job Satisfaction at Imelda Hospital. *International Journal of Nursing and Health Services*, 2(4), 367-375.
- Saifuddin, A. (2020). *Penyusunan Skala Psikologi*. Jakarta: Kencana.
- Sarwono, J. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Suluh Media.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach, *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004a). *UWES Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual*. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University, Utrecht.
- Scahufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004b). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: a Multisample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, Wilmar B. (2012). Work Engagement: What Do We Know and Where Do We Go. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3-10.
- Shu, O-L., Lu, J-F., Brough P., Lu, C-Q., Bakker, A. B., Kalliath, T., O'Driscoll, M., Phillips, D. R., Chen, W-Q., Lo, D., Si, C., & Shi, K. (2010). Role resources and work-family enrichment: The role of work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 470-480.
- Spooner-Lane, R. (2004). The Influence of Work Stress and Work Support on Burnout in Public Hospital Nurses.
- Snyoto, D. (2012). *Analisis Validitas & Asumsi Klasik*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Susilo, D. F. Z. & Prahara, S. A. (2019). *Work-Family Enrichment dan Work Engageen* pada Karyawam yang Sudah Menikah. *Mediapsi*, 5(2), 108-116.
- Thomas, N. D. (2023). Work-Family Enrichment in Orthopaedic Surgery. *Journal of Orthopaedic Experience & Innovation*, 4(2), 1-4.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Truong, Thuy V. T., et al. (2021). Influences of Job Demands, Job Resources, Personal Resources, and Coworkers Support on Work Engagement and Creativity. *Journal of Asian Finance, Economics, and business*, 8(1), 1041-1050.
- Wasistha, I. D. K., & Prasetyo, A. R. (2018). Hubungan Antara Optimisme dengan *Work-Family Enrichment* Pada Polisi Wanita di Polrestabes Semarang. *Jurnal Empati*, 7(4), 95-101.
- West, M., & Cola, D. (2019). *Caring for Doctors Caring for Patients*. London: General Medical Council.
- Widjojo, Dandy Sudjono. (2018). Hubungan Keyakinan Diri Mengelola Konflik Kerja-Keluarga, Dukungan Rekan Kerja, dan Dukungan Keluarga Besar dengan Pengayaan Kerja-Keluarga. *Calyptra*, 7(1), 2224-2242.
- World Health Organization. (2022). *Health Topic: Hospitals*. April 18, 2023 https://www.who.int/health-topics/hospitals#tab=tab_3
- World Health Organization. (2023). *Medical Doctors (Number)*. April 18, 2023. [https://www.who.int/data/gho/data/indicators/indicator-details/GHO/medical-doctors-\(number\)](https://www.who.int/data/gho/data/indicators/indicator-details/GHO/medical-doctors-(number))
- Zhou, J., & Jennifer, M. G. (2001). When Job Dissatisfaction Leads to Creativity: Encouraging the Expression of Voice. *Academi of Management Journal*, 44(4), 682-696.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran A

Pra-riset

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



INFORMED CONSENT

Saya Zulyani Wafiq, mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saat ini, saya sedang melakukan tugas akhir (skripsi) untuk mengetahui gambaran kehidupan bekerja-keluara pada dokter yang bekerja di rumah sakit di Kota Pekanbaru. Proses pengambilan data dalam penelitian ini melalui beberapa prosedur, salah satunya wawancara, dengan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara umum berkaitan dengan pengalaman peran Bapak/Ibu sebagai dokter dan anggota keluarga. Pada metode pengambilan data ini, keterangan secara mendalam dan menyeluruh menjadi tujuan penelitian. Oleh karena itu, ketersediaan waktu Bapak/Ibu sangat diharapkan.

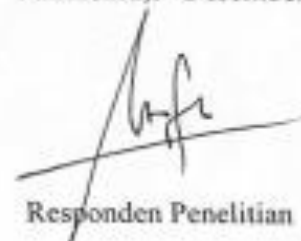
Partisipasi dalam penelitian ini bersifat sukarela. Bapak/Ibu dapat mengundurkan diri kapan pun. Meskipun demikian, besar harapan saya agar Bapak/Ibu bersedia berpartisipasi penuh dalam penelitian ini. Adapun keseluruhan data dalam penelitian ini akan digunakan hanya untuk kepentingan penelitian dan akan dijamin kerahasiaannya, baik selama proses pengambilan data maupun publikasi ilmiah penelitian ini.

Setelah membaca penjelasan di atas, responden penelitian yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama/ Inisial : NF
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Usia : 40 th
 Bidang Keahlian : Dokter Umum

Menyatakan bersedia/~~tidak bersedia~~* untuk terlibat aktif dari awal sampai dengan akhir wawancara.

Pekanbaru, 10 Desember 2024


 Responden Penelitian

- a. Penguapan nanya untuk kepentingan penairakan, peneitian, penuisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penuisan kruk atau unjukan satu masalah.
 - b. Penguipn tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



INFORMED CONSENT

Saya Zulyani Wafiq, mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saat ini, saya sedang melakukan tugas akhir (skripsi) untuk mengetahui gambaran kehidupan bekerja-keluara pada dokter yang bekerja di rumah sakit di Kota Pekanbaru. Proses pengambilan data dalam penelitian ini melalui beberapa prosedur, salah satunya wawancara, dengan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara umum berkaitan dengan pengalaman peran Bapak/Ibu sebagai dokter dan anggota keluarga. Pada metode pengambilan data ini, keterangan secara mendalam dan menyeluruh menjadi tujuan penelitian. Oleh karena itu, ketersediaan waktu Bapak/Ibu sangat diharapkan.

Partisipasi dalam penelitian ini bersifat sukarela. Bapak/Ibu dapat mengundurkan diri kapan pun. Meskipun demikian, besar harapan saya agar Bapak/Ibu bersedia berpartisipasi penuh dalam penelitian ini. Adapun keseluruhan data dalam penelitian ini akan digunakan hanya untuk kepentingan penelitian dan akan dijamin kerahasiaannya, baik selama proses pengambilan data maupun publikasi ilmiah penelitian ini.

Setelah membaca penjelasan di atas, responden penelitian yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama/ Inisial : FH
 Jenis Kelamin : laki-laki
 Usia : 55 th .
 Bidang Keahlian : dokter spesialis penyakit dalam
 Menyatakan **bersedia/tidak bersedia*** untuk terlibat aktif dari awal sampai dengan akhir wawancara.

Pekanbaru, 30 Desember 2024

Responden Penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran B

Lembar Validasi Alat Ukur



LEMBAR VALIDASI SKALA WORK FAMILY ENRICHMENT

1. Definisi *Work Family Enrichment*

Definisi operasional dari *work family enrichment* adalah sejauh mana pelaksanaan peran di tempat kerja mampu meningkatkan kualitas pelaksanaan peran di dalam keluarga serta sejauh mana pelaksanaan peran di lingkungan keluarga mampu meningkatkan kualitas pelaksanaan peran di tempat kerja pada individu yang dapat memberikan manfaat positif serta meningkatkan kualitas hidup pada masing-masing peran.

2. Skala yang digunakan

: *Work Family Enrichment*

- a. Buat sendiri ()
- b. Adaptasi (✓)
- c. Modifikasi ()
- d. Terjemahan ()

3. Jumlah aitem

: 18 aitem

4. Jenis format respon

: *Likert*

5. Penilaian tiap butir aitem

: SS = Sangat Sesuai

S = Sesuai

N = Netral

TS = Tidak Sesuai

STS = Sangat Tidak Sesuai

Pada lampiran ini, saya mohon pada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada tiap pernyataan (aitem) dalam skala. Penilaian yang diberikan berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan konsep yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memberikan tanda ceklis (✓) pada salah satu dari alternatif jawaban yang tersedia, yaitu Relevan, Kurang Relevan, dan Tidak Relevan dalam kolom yang tersedia.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	<i>Capital</i>		menjadi anggota yang lebih baik di dalam keluarga			
		7	Keterlibatan saya dengan pekerjaan membuat saya merasa sebagai pribadi yang utuh, yang dapat membantu saya menjadi anggota yang lebih baik di dalam keluarga	✓		
		8	Keterlibatan saya dengan pekerjaan membuat saya merasakan pencapaian, yang dapat membantu saya menjadi anggota yang lebih baik di dalam keluarga	✓		
		9	Keterlibatan saya dengan pekerjaan membuat saya dapat merasakan kesuksesan, yang dapat membantu saya menjadi anggota yang lebih baik di dalam keluarga	✓		
	<i>Family-work enrichment</i>	<i>Development</i>	10	Keterlibatan saya di dalam keluarga membantu saya mendapatkan pengetahuan yang menjadikan saya seorang pekerja yang lebih baik	✓	
			11	Keterlibatan saya di dalam keluarga membantu saya memperoleh keterampilan, yang menjadikan saya seorang pekerja yang lebih baik.	✓	
			12	Keterlibatan saya di dalam keluarga membantu saya memperluas pengetahuan tentang hal-hal baru, yang menjadikan saya seorang pekerja yang lebih baik	✓	
	<i>Affect</i>		13	Keterlibatan saya di dalam keluarga menjadikan suasana hati saya baik, yang menjadikan saya seorang pekerja yang lebih baik	✓	
			14	Keterlibatan saya di dalam keluarga membuat saya merasa bahagia, yang menjadikan saya seorang pekerja yang lebih baik	✓	
			15	Keterlibatan saya di dalam keluarga membuat saya ceria,	✓	

			yang menjadikan saya seorang pekerja yang lebih baik			
	Efficiency	16	Keterlibatan saya di dalam keluarga menuntut saya untuk tidak membuang waktu dalam bekerja, yang menjadikan saya seorang pekerja yang lebih baik	✓		
		17	Keterlibatan saya di dalam keluarga mendukung saya untuk menggunakan waktu kerja dengan cara yang terfokus, yang menjadikan saya seorang pekerja yang lebih baik	✓		
		18	Keterlibatan saya di dalam keluarga menyebabkan saya dapat lebih fokus bekerja, yang menjadikan saya seorang pekerja yang lebih baik	✓		

1. Catatan

- a. Isi Sesuai
- b. Bahasa Baik
- c. Jumlah Aitem Cukup

Pekanbaru, 18 Oktober 2023

Validator,



Dr. Hijriyati Cucuani, M.Psi

NIP. 198210182009012007



LEMBAR VALIDASI

SKALA SOCIAL SUPPORT DARI REKAN KERJA

1. Definisi Dukungan Rekan Kerja

Definisi operasional dari dukungan rekan kerja adalah dukungan yang mampu meringankan beban atau masalah yang dirasakan individu seperti berbagi pengetahuan dan keahlian serta saling berempati dan berkasih sayang di tempat kerja yang mana hal ini dapat membuat individu semangat untuk bekerja walaupun tugas yang dikerjakan terasa sulit.

2. Skala yang digunakan : *Social support* dari rekan kerja

- a. Buat sendiri ()
- b. Adaptasi ()
- c. Modifikasi ()
- d. Terjemahan (✓)

3. Jumlah aitem : 10 aitem

4. Jenis format respon : *Likert*

5. Penilaian tiap butir aitem : 1 = Tidak Pernah 2 = Jarang 3 = Sering

Pada lampiran ini, saya mohon pada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada tiap pernyataan (aitem) dalam skala. Penilaian yang diberikan berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan konsep yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memberikan tanda ceklis (✓) pada salah satu dari alternatif jawaban yang tersedia, yaitu Relevan, Kurang Relevan, dan Tidak Relevan dalam kolom yang tersedia.

Keterangan

- R : Relevan
- KR : Kurang Relevan
- TR : Tidak Relevan

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Apabila Bapak/Ibu menilai pernyataan (aitem) tersebut relevan dengan aspek/indikator, maka Bapak/Ibu dapat memberikan tanda ceklis (✓) pada kolom R. Demikian seterusnya untuk aitem-aitem yang tersedia.

Aspek	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban		
			R	KR	TR
Dukungan Affective	1	Rekan kerja saya sesama dokter sangat peduli kepada saya	✓		
	2	Saya merasa sangat dekat dengan rekan kerja saya sesama dokter	✓		
	3	Rekan kerja saya sesama dokter menunjukkan kepedulian pada permasalahan pribadi saya	✓		
	4	Saya merasa dihargai oleh rekan kerja saya sesama dokter	✓		
	5	Rekan kerja saya sesama dokter sangat ramah kepada saya	✓		
Dukungan Insturmental	6	Rekan kerja saya sesama dokter siap membantu saat saya tidak hadir	✓		
	7	Rekan kerja saya sesama dokter membantu menyelesaikan pekerjaan saya di tempat kerja	✓		
	8	Rekan kerja saya sesama dokter memberikan saran yang berguna untuk masalah pekerjaan	✓		
	9	Rekan kerja saya sesama dokter selalu ada untuk membantu dalam situasi kerja yang tidak biasa	✓		
	10	Rekan kerja saya sesama dokter bisa diandalkan saat saya sedang membutuhkan bantuan	✓		

6. Catatan

- a. Isi Sesuai
- b. Bahasa Baik

a. Jumlah Aitem *Cukup*

.....

.....

Pekanbaru, *18 Oktober 2023*

Validator,



Dr. Hijrivati Cucuani, M.Psi
NIP. 198210182009012007

- a. Pengutipan nanya untuk kepentingan penelaikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR VALIDASI

SKALA UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE-9

1. Definisi *Work Engagement*

Definisi operasional dari *work engagement* adalah suatu pikiran yang positif pada diri individu mengenai pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan *absorption* dalam bekerja dimana individu memiliki keterlibatan dan merasa bekerja merupakan hal yang menyenangkan sehingga individu mudah untuk fokus dan merasa terlena akan tugas yang dilakukannya selama bekerja.

2. Skala yang digunakan : *Utrecht Work Engagement Scale-9*

- a. Buat sendiri ()
- b. Adaptasi (✓)
- c. Modifikasi ()
- d. Terjemahan ()

3. Jumlah aitem : 9 aitem

4. Jenis format respon : *Likert*

5. Penilaian tiap butir aitem : 0 = Tidak Pernah

1 = Hampir Tidak pernah

2 = Jarang

3 = Kadang-kadang

4 = Sering

5 = Sangat Sering

6 = Selalu

Pada lampiran ini, saya mohon pada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada tiap pernyataan (aitem) dalam skala. Penilaian yang diberikan berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan konsep yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memberikan tanda ceklis (✓) pada salah satu dari alternatif jawaban yang tersedia, yaitu Relevan, Kurang Relevan, dan Tidak Relevan dalam kolom yang tersedia.

Keterangan

R : Relevan

KR : Kurang Relevan

TR : Tidak Relevan

Apabila Bapak/Ibu menilai pernyataan (aitem) tersebut relevan dengan aspek/indikator, maka Bapak/Ibu dapat memberikan tanda ceklis (✓) pada kolom R. Demikian seterusnya untuk aitem-aitem yang tersedia.

Aspek	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban		
			R	KR	TR
<i>Vigor</i>	1	Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi	✓		
	2	Dalam bekerja, saya merasa kuat dan bertenaga	✓		
	3	Saya antusias dalam melakukan pekerjaan saya	✓		
<i>Dedication</i>	4	Pekerjaan saya menginspirasi saya	✓		
	5	Saat bangun tidur di pagi hari, saya merasa bersemangat untuk pergi bekerja	✓		
	6	Saya merasa senang saat saya bekerja secara intensif	✓		
<i>Absorption</i>	7	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan	✓		
	8	Saya larut dalam pekerjaan saya	✓		
	9	Saya merasa terbawa dengan pekerjaan ketika saya sedang bekerja	✓		

6. Catatan

a. Isi *Sesuai*

.....
.....

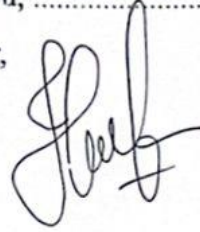
b. Bahasa *Baik*

.....
.....

a. Jumlah Aitem Cukup

Pekanbaru, 18 October 2023

Validator,



Dr. Hijriyati Cucuani, M.Psi

NIP. 198210182009012007

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR VALIDASI SKALA WORK FAMILY ENRICHMENT

1. Definisi *Work Family Enrichment*

Definisi operasional dari *work family enrichment* adalah sejauh mana pelaksanaan peran di tempat kerja mampu meningkatkan kualitas pelaksanaan peran di dalam keluarga serta sejauh mana pelaksanaan peran di lingkungan keluarga mampu meningkatkan kualitas pelaksanaan peran di tempat kerja pada individu yang dapat memberikan manfaat positif serta meningkatkan kualitas hidup pada masing-masing peran.

2. Skala yang digunakan : *Work Family Enrichment*

- a. Buat sendiri ()
- b. Adaptasi (✓)
- c. Modifikasi ()
- d. Terjemahan ()

3. Jumlah aitem : 18 aitem

4. Jenis format respon : *Likert*

5. Penilaian tiap butir aitem : 1 = Sangat Sesuai

2 = Sesuai

3 = Netral

4 = Tidak Sesuai

5 = Sangat Tidak Sesuai

Pada lampiran ini, saya mohon pada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada tiap pernyataan (aitem) dalam skala. Penilaian yang diberikan berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan konsep yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memberikan tanda ceklis (✓) pada salah satu dari alternatif jawaban yang tersedia, yaitu relevan, kurang relevan, dan tidak relevan dalam kolom yang tersedia.

Keterangan

R : Relevan

KR : Kurang Relevan

TR : Tidak Relevan

Apabila Bapak/Ibu menilai pernyataan (aitem) tersebut relevan dengan aspek/indikator, maka Bapak/Ibu dapat memberikan tanda ceklis (✓) pada kolom R. Demikian seterusnya untuk aitem-aitem yang tersedia.

Konsep	Aspek	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban		
				R	KR	TR
<i>Work-family enrichment</i>	<i>Development</i>	1	Keterlibatan saya dengan pekerjaan membantu saya untuk memahami sudut pandang yang berbeda, yang dapat membantu saya menjadi anggota yang lebih baik di dalam keluarga	✓		
		2	Keterlibatan saya dengan pekerjaan membantu saya mendapatkan pengetahuan, yang dapat membantu saya menjadi anggota yang lebih baik di dalam keluarga	✓		
		3	Keterlibatan saya dengan pekerjaan membantu saya memperoleh keterampilan, yang dapat membantu saya menjadi anggota yang lebih baik di dalam keluarga	✓		
	<i>Affect</i>	4	Keterlibatan saya dengan pekerjaan menjadikan suasana hati saya baik, yang dapat membantu saya menjadi anggota yang lebih baik di dalam keluarga	✓		
		5	Keterlibatan saya dengan pekerjaan membuat saya merasa senang, yang dapat membantu saya menjadi anggota yang lebih baik di dalam keluarga	✓		
		6	Keterlibatan saya dengan pekerjaan membuat saya ceria, yang dapat membantu saya	✓		

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

			menjadi anggota yang lebih baik di dalam keluarga			
	<i>Capital</i>	7	Keterlibatan saya dengan pekerjaan membuat saya merasa sebagai pribadi yang utuh, yang dapat membantu saya menjadi anggota yang lebih baik di dalam keluarga	✓		
		8	Keterlibatan saya dengan pekerjaan membuat saya merasakan pencapaian, yang dapat membantu saya menjadi anggota yang lebih baik di dalam keluarga	✓		
		9	Keterlibatan saya dengan pekerjaan membuat saya dapat merasakan kesuksesan, yang dapat membantu saya menjadi anggota yang lebih baik di dalam keluarga	✓		
<i>Family-work enrichment</i>	<i>Development</i>	10	Keterlibatan saya di dalam keluarga membantu saya mendapatkan pengetahuan yang menjadikan saya seorang pekerja yang lebih baik	✓		
		11	Keterlibatan saya di dalam keluarga membantu saya memperoleh keterampilan, yang menjadikan saya seorang pekerja yang lebih baik.	✓		
		12	Keterlibatan saya di dalam keluarga membantu saya memperluas pengetahuan tentang hal-hal baru, yang menjadikan saya seorang pekerja yang lebih baik	✓		
	<i>Affect</i>	13	Keterlibatan saya di dalam keluarga menjadikan suasana hati saya baik, yang menjadikan saya seorang pekerja yang lebih baik	✓		
		14	Keterlibatan saya di dalam keluarga membuat saya merasa bahagia, yang menjadikan saya seorang pekerja yang lebih baik	✓		
		15	Keterlibatan saya di dalam keluarga membuat saya ceria.	✓		

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

			yang menjadikan saya seorang pekerja yang lebih baik			
	Efficiency	16	Keterlibatan saya di dalam keluarga menuntut saya untuk tidak membuang waktu dalam bekerja, yang menjadikan saya seorang pekerja yang lebih baik	✓		
		17	Keterlibatan saya di dalam keluarga mendukung saya untuk menggunakan waktu kerja dengan cara yang terfokus, yang menjadikan saya seorang pekerja yang lebih baik	✓		
		18	Keterlibatan saya di dalam keluarga menyebabkan saya dapat lebih fokus bekerja, yang menjadikan saya seorang pekerja yang lebih baik	✓		

6. Catatan

- a. Isi sesuai
- b. Bahasa baik
- c. Jumlah Aitem cukup

Pekanbaru, 19 Januari 2024

Validator,



Dina Haya Sufva, M.Si

NIP. 19900919202203202



LEMBAR VALIDASI SKALA SOCIAL SUPPORT DARI REKAN KERJA

1. Definisi Dukungan Rekan Kerja

Definisi operasional dari dukungan rekan kerja adalah dukungan yang mampu meringankan beban atau masalah yang dirasakan individu seperti berbagi pengetahuan dan keahlian serta saling berempati dan berkasih sayang di tempat kerja yang mana hal ini dapat membuat individu semangat untuk bekerja walaupun tugas yang dikerjakan terasa sulit.

2. Skala yang digunakan

: *Social support* dari rekan kerja

- a. Buat sendiri ()
- b. Adaptasi (✓)
- c. Modifikasi ()
- d. Terjemahan ()

3. Jumlah aitem

: 10 aitem

4. Jenis format respon

: *Likert*

5. Penilaian tiap butir aitem

: 1 = Tidak Pernah

2 = Jarang

3 = Kadang-kadang

4 = Sering

5 = Selalu

Pada lampiran ini, saya mohon pada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada tiap pernyataan (aitem) dalam skala. Penilaian yang diberikan berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan konsep yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memberikan tanda ceklis (✓) pada salah satu dari alternatif jawaban yang tersedia, yaitu relevan, kurang relevan, dan tidak relevan dalam kolom yang tersedia.

Keterangan

R : Relevan

KR : Kurang Relevan

TR : Tidak Relevan

Apabila Bapak/Ibu menilai pernyataan (aitem) tersebut relevan dengan aspek/indikator, maka Bapak/Ibu dapat memberikan tanda ceklis (✓) pada kolom R. Demikian seterusnya untuk aitem-aitem yang tersedia.

Aspek	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban		
			R	KR	TR
Dukungan Affective	1	Rekan kerja saya sesama dokter sangat peduli kepada saya	✓		
	2	Saya merasa sangat dekat dengan rekan kerja saya sesama dokter	✓		
	3	Rekan kerja saya sesama dokter menunjukkan kepedulian pada permasalahan pribadi saya	✓		
	4	Saya merasa dihargai oleh rekan kerja saya sesama dokter	✓		
	5	Rekan kerja saya sesama dokter sangat ramah kepada saya	✓		
Dukungan Instrumental	6	Rekan kerja saya sesama dokter siap membantu saat saya tidak hadir	✓		
	7	Rekan kerja saya sesama dokter membantu menyelesaikan pekerjaan saya di tempat kerja	✓		
	8	Rekan kerja saya sesama dokter memerkan saran yang berguna untuk masalah pekerjaan	✓		
	9	Rekan kerja saya sesama dokter selalu ada untuk membantu dalam situasi kerja yang tidak biasa	✓		
	10	Rekan kerja saya sesama dokter bisa diandalkan saat saya sedang membutuhkan bantuan	✓		

6. Catatan

a. Isi sesuai

.....



b. Bahasa baik

c. Jumlah Aitem cukup

Pekanbaru, 19 Januari 2024

Validator,

Dina Hava Sufva, M.Si

NIP. 19900919202203202

UIN SUSKA RIAU

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR VALIDASI SKALA UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE-9

1. Definisi *Work Engagement*

Definisi operasional dari *work engagement* adalah suatu pikiran yang positif pada diri individu mengenai pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan *absorption* dalam bekerja. Dimana individu memiliki keterlibatan dan merasa bekerja merupakan hal yang menyenangkan sehingga individu mudah untuk fokus dan merasa terlena akan tugas yang dilakukannya selama bekerja.

2. Skala yang digunakan

: *Utrecht Work Engagement Scale-9*

- a. Buat sendiri ()
- b. Adaptasi (✓)
- c. Modifikasi ()
- d. Terjemahan ()

3. Jumlah aitem

: 9 aitem

4. Jenis format respon

: *Likert*

5. Penilaian tiap butir aitem

- : 1 = Tidak Pernah
- 2 = Jarang
- 3 = Kadang-kadang
- 4 = Sering
- 5 = Selalu

Pada lampiran ini, saya mohon pada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada tiap pernyataan (aitem) dalam skala. Penilaian yang diberikan berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan konsep yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memberikan tanda ceklis (✓) pada salah satu dari alternatif jawaban yang tersedia, yaitu relevan, kurang relevan, dan tidak relevan dalam kolom yang tersedia.

Keterangan

R : Relevan

KR : Kurang Relevan

TR : Tidak Relevan

Apabila Bapak/Ibu menilai pernyataan (aitem) tersebut relevan dengan aspek/indikator, maka Bapak/Ibu dapat memberikan tanda ceklis (✓) pada kolom R. Demikian seterusnya untuk aitem-aitem yang tersedia.

Aspek	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban		
			R	KR	TR
<i>Vigor</i>	1	Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi	✓		
	2	Dalam bekerja, saya merasa kuat dan bertenaga	✓		
	3	Saya antusias dalam melakukan pekerjaan saya	✓		
<i>Dedication</i>	4	Pekerjaan saya menginspirasi saya	✓		
	5	Saat bangun tidur di pagi hari, saya merasa bersemangat untuk pergi bekerja	✓		
	6	Saya merasa senang saat saya bekerja secara intensif	✓		
<i>Absorption</i>	7	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan	✓		
	8	Saya larut dalam pekerjaan saya	✓		
	9	Saya merasa terbawa dengan pekerjaan ketika saya sedang bekerja	✓		

6. Catatan

a. Isi sesuqi

.....

b. Bahasa baik

.....

c. Jumlah Aitem cukup

Pekanbaru, 19 Januari 2024

Validator,



Dina Haya Sufva, M.Si

NIP. 19900919202203202

UIN SUSKA RIAU

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran C

Alat Ukur *Try Out*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



SKALA PENELITIAN

Inisial :
 Usia :
 Jenis Kelamin :
 Bidang Keahlian :
 Lama berkarir :
 Lama bekerja dalam sehari : ☐ < 5 jam ☐ 5 – 8 jam ☐ > 8 jam
 Status pernikahan : ☐ menikah ☐ bercerai hidup ☐ cerai mati
 Jumlah anak (jika ada) :
 Usia anak paling kecil :
 Keberadaan pengasuh anak : ☐ ada ☐ tidak
 Keberadaan saudara/orangtua yang tinggal di rumah : ☐ ada ☐ tidak

Assalamu alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Saya Zulyani Wafiq mahasiswi Fakultas Psikologi UIN Suska Riau yang sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan skripsi. Dalam rangka pengambilan data untuk penelitian tersebut, kami meminta kesediaan dari Bapak/Ibu untuk dapat berpartisipasi dalam pengisian skala penelitian ini. Tidak ada jawaban benar atau salah sehingga Bapak/Ibu dapat mengisi sesuai dengan keadaan diri masing-masing. Identitas dan jawaban yang diberikan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian ini dan dijaga kerahasiaannya. Kami ucapkan terima kasih atas kesediaan serta partisipasi Bapak/Ibu.

Hormat Saya,

Zulyani Wafiq

Petunjuk Pengisian

Berikut akan disajikan beberapa pernyataan kepada Bapak/Ibu. Baca dan pahami pernyataan-pernyataan tersebut serta sesuaikan dengan kondisi diri Bapak/Ibu. Berilah tanda *checklist* (✓) pada salah satu jawaban dari respon yang tersedia. Tidak ada jawaban benar atau salah dan setiap orang memiliki jawaban yang berbeda-beda. Oleh karena itu, peneliti berharap Bapak/Ibu dapat mengisi skala penelitian ini hingga selesai dengan baik dan jujur serta tidak melewatkan satu pernyataan pun.

Contoh:

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Keterlibatan saya denga pekerjaan membantu saya untuk memahami sudut pandang yang berbeda, yang dapat membantu saya menjadi anggota yang lebih baik di dalam keluarga				✓	

- Selamat Mengerjakan -

1. Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau
 2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



SKALA PENELITIAN I

Keterangan:

- SS Sangat Sesuai
S Sesuai
N Netral
TS Tidak Sesuai
STS Sangat Tidak Sesuai

No	Pernyataan	STS	ST	N	S	SS
1	Keterlibatan saya dengan pekerjaan membantu saya untuk memahami sudut pandang yang berbeda, yang dapat membantu saya menjadi anggota yang lebih baik di dalam keluarga					
2	Keterlibatan saya dengan pekerjaan membantu saya mendapatkan pengetahuan, yang dapat membantu saya menjadi anggota yang lebih baik di dalam keluarga					
3	Keterlibatan saya dengan pekerjaan membantu saya memperoleh keterampilan, yang dapat membantu saya menjadi anggota yang lebih baik di dalam keluarga					
4	Keterlibatan saya dengan pekerjaan menjadikan suasana hati saya baik, yang dapat membantu saya menjadi anggota yang lebih baik di dalam keluarga					
5	Keterlibatan saya dengan pekerjaan membuat saya merasa senang, yang dapat membantu saya menjadi anggota yang lebih baik di dalam keluarga					
6	Keterlibatan saya dengan pekerjaan membuat saya ceria, yang dapat membantu saya menjadi anggota yang lebih baik di dalam keluarga					
7	Keterlibatan saya dengan pekerjaan membuat saya merasa sebagai pribadi yang utuh, yang dapat membantu saya menjadi anggota yang lebih baik di dalam keluarga					
8	Keterlibatan saya dengan pekerjaan membuat saya merasakan pencapaian, yang dapat membantu saya menjadi anggota yang lebih baik di dalam keluarga					
9	Keterlibatan saya dengan pekerjaan membuat saya dapat merasakan kesuksesan, yang dapat membantu saya menjadi anggota yang lebih baik di dalam keluarga					
10	Keterlibatan saya di dalam keluarga membantu saya mendapatkan pengetahuan yang menjadikan saya seorang pekerja yang lebih baik.					

Hal yang Diliindungi

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



11	Keterlibatan saya di dalam keluarga membantu saya memperoleh keterampilan, yang menjadikan saya seorang pekerja yang lebih baik					
12	Keterlibatan saya di dalam keluarga membantu saya memperluas pengetahuan tentang hal-hal baru, yang menjadikan saya seorang pekerja yang lebih baik					
13	Keterlibatan saya di dalam keluarga menjadikan suasana hati saya baik, yang menjadikan saya seorang pekerja yang lebih baik					
14	Keterlibatan saya di dalam keluarga membuat saya merasa bahagia, yang menjadikan saya seorang pekerja yang lebih baik					
15	Keterlibatan saya di dalam keluarga membuat saya ceria, yang menjadikan saya seorang pekerja yang lebih baik					
16	Keterlibatan saya di dalam keluarga menuntut saya untuk tidak membuang waktu dalam bekerja, yang menjadikan saya seorang pekerja yang lebih baik					
17	Keterlibatan saya di dalam keluarga mendukung saya untuk menggunakan waktu kerja dengan cara yang terfokus, yang menjadikan saya seorang pekerja yang lebih baik					
18	Keterlibatan saya di dalam keluarga menyebabkan saya dapat lebih fokus bekerja, yang menjadikan saya seorang pekerja yang lebih baik					

SKALA PENELITIAN II

Keterangan:

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

N : Netral

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Rekan kerja saya sangat peduli kepada saya					
2	Saya merasa sangat dekat dengan rekan kerja saya					
3	Rekan kerja saya menunjukkan minat pribadi kepada saya					
4	Saya merasa dihargai oleh rekan kerja saya					
5	Rekan kerja saya sangat ramah kepada saya					
6	Rekan kerja saya siap membantu saat saya tidak hadir					
7	Rekan kerja saya membantu menyelesaikan pekerjaan saya					

1. Ditaring mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



8	Rekan kerja saya memberikan saran yang berguna untuk masalah pekerjaan					
9	Rekan kerja saya selalu ada untuk membantu dalam situasi kerja yang tidak biasa					
10	Rekan kerja saya akan memberikan bantuan saat dibutuhkan					

SKALA PENELETIAN III

Keterangan:

- SS : Sangat Sesuai
S : Sesuai
N : Netral
TS : Tidak Sesuai
STS : Sangat Tidak Sesuai

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan enegi					
2	Dalam bekerja, saya merasa kuat dan bertenaga					
3	Saya antusias dalam melakukan pekerjaan saya					
4	Pekerjaan saya menginsirasi saya					
5	Saat bangun tidur di pagi hari, saya merasa bersemangat untuk pergi bekerja					
6	Saya merasa senang saat saya bekerja secara intensif					
7	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan					
8	Saya larut dalam pekerjaan saya					
9	Saya merasa terbawa dengan pekerjaan ketika saya sedang bekerja					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran D

Data Demografi Subjek *Try Out*



Data Demografi Subjek Try Out

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerjemahan, atau untuk tujuan yang serupa.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Usia	Jenis Kelamin	Bidang Keahlian	Lama Berkarir (tahun)	Lama bekerja dalam sehari	Status pernikahan	Jumlah anak	Usia anak paling kecil (tahun)	Keberadaan pengasuh anak	Keberadaan saudara/orangtua yang tinggal di rumah
1	36	Laki-laki	Umum	14	5 - 8 jam	Menikah	2	< 1	Tidak ada	Ada
2	30	Perempuan	Umum	5	5 - 8 jam	Menikah	1	2	Ada	Tidak ada
3	39	Perempuan	Umum	12	> 8 jam	Menikah	3	5	Tidak ada	Ada
4	30	Laki-laki	Umum	6	> 8 jam	Menikah	0	0	Tidak ada	Tidak ada
5	32	Perempuan	Umum	8	> 8 jam	Menikah	0	0	Tidak ada	Tidak ada
6	28	Perempuan	Umum	5	> 8 jam	Menikah	0	0	Tidak ada	Ada
7	31	Laki-laki	Umum	> 5	5 - 8 jam	Menikah	2	< 1	Ada	Ada
8	29	Perempuan	Umum	5	5 - 8 jam	Menikah	1	2	Tidak ada	Tidak ada
9	32	Laki-laki	Umum	8	5 - 8 jam	Menikah	3	< 1	Tidak ada	Ada
10	32	Perempuan	Gigi	8	5 - 8 jam	Menikah	1	4	Tidak ada	Tidak ada
11	30	Perempuan	Umum	5	> 8 jam	Menikah	1	3	Ada	Tidak ada
12	32	Laki-laki	Umum	7	> 8 jam	Menikah	0	0	Tidak ada	Ada
13	31	Laki-Laki	Umum	3	> 8 jam	Menikah	1	< 1	Ada	Tidak ada
14	39	Perempuan	Umum	< 1	> 8 jam	Menikah	2	7	Tidak ada	Tidak ada
15	31	Perempuan	Umum	6	> 8 jam	Menikah	1	4	Tidak ada	Ada
16	31	Perempuan	Gigi	4	5 - 8 jam	Menikah	1	1	Ada	Ada
17	40	Laki-laki	Umum	14	> 8 jam	Menikah	3	< 1	Ada	Ada
18	55	Laki-laki	Spesialis Bedah	20	> 8 jam	Menikah	3	2	Tidak ada	Tidak ada
19	36	Laki-laki	Umum	12	5 - 8 jam	Menikah	2	3	Tidak ada	Tidak ada
20	33	Perempuan	Umum	5	> 8 jam	Menikah	1	3	Tidak ada	Ada
21	38	Perempuan	Umum	> 10	5 - 8 jam	Menikah	0	0	Tidak ada	Tidak ada

22	30	Perempuan	Umum	5	5 - 8 jam	Menikah	0	0	Tidak ada	Tidak ada
23	29	Perempuan	Umum	3	> 8 jam	Menikah	0	0	Tidak ada	Tidak ada
24	31	Perempuan	Umum	10	5 - 8 jam	Menikah	3	2	Tidak ada	Ada
25	32	Laki-laki	Umum	9	5 - 8 jam	Menikah	1	5	Tidak ada	Tidak ada
26	32	Perempuan	Umum	8	5 - 8 jam	Menikah	2	< 1	Ada	Ada
27	30	Laki-laki	Umum	5	5 - 8 jam	Menikah	2	2	Tidak ada	Ada
28	30	Laki-laki	Umum	4	5 - 8 jam	Menikah	1	5	Tidak ada	Tidak ada
29	55	Perempuan	Umum	29	5 - 8 jam	Menikah	4	21	Tidak ada	Tidak ada
30	28	Perempuan	Umum	2	5 - 8 jam	Menikah	2	2	Ada	Ada

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerbitan buku, dan sebagainya.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran E

Tabulasi Data *Try Out*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Tabel Tabulasi Data *Try Out Work Family Enrichment* (Y)

No	WFE1	WFE2	WFE3	WFE4	WFE5	WFE6	WFE7	WFE8	WFE9	WFE10	WFE11	WFE12	WFE13	WFE14	WFE15	WFE16	WFE17	WFE18	N
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
2	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	81
3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	63
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
6	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
7	5	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	2	5	5	5	2	2	5	68
8	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	64
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
11	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	78
12	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	79
13	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	78
14	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	69
15	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	66
16	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
17	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	82
18	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	83
19	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
21	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
22	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	64
23	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	59
24	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	76

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

State Islamic Univ

25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
28	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	64
29	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	76
30	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	74

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic Univ

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerjemahan atau keperluan mendesak lain;
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa



Tabel Tabulasi Data *Try Out* Dukungan Rekan Kerja (X)

No	CS1	CS2	CS3	CS4	CS5	CS6	CS7	CS8	CS9	CS10	N
1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	36
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
5	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	42
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
8	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37
9	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	39
12	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38
13	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	40
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	32
17	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
18	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	45
19	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	33
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	38
22	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36
23	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
24	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	37
25	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	44
26	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	39
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	35
29	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
30	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	44

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel Tabulasi Data Try Out Work Engagement (Med)

No	WE1	WE2	WE3	WE4	WE5	WE6	WE7	WE8	WE9	N
1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
2	5	5	5	5	4	4	5	4	4	41
3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	31
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	33
6	4	4	4	4	4	4	5	3	3	35
7	4	4	4	3	3	3	5	5	3	34
8	3	3	4	4	3	3	4	3	3	30
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
10	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
11	4	4	4	4	3	3	4	3	3	32
12	4	4	5	5	3	5	5	4	5	40
13	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
14	4	4	4	4	4	4	5	2	3	34
15	3	3	4	3	3	3	4	3	3	29
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
17	4	4	5	5	4	4	5	4	4	39
18	3	4	5	4	4	4	5	2	3	34
19	4	4	4	3	4	4	4	3	3	33
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
21	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34
22	3	4	4	4	3	3	4	3	4	32
23	4	4	4	4	3	3	3	3	2	30
24	3	4	4	5	3	3	5	2	2	31
25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
26	4	4	4	4	4	3	4	3	4	34
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
28	5	4	4	5	5	5	4	4	3	39
29	4	4	5	5	3	4	5	3	3	36
30	4	4	4	4	4	3	4	2	3	32

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran F

Uji Reliabilitas dan Daya Diskriminasi Aitem

UIN SUSKA RIAU

Hasil Uji Reliabilitas dan Daya Diskriminasi Aitem *Work Family Enrichment* (WFE)

Analisis WFE 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.959	.960	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	69.84	76.839	.728	.957
Y2	69.77	78.144	.720	.957
Y3	69.77	78.630	.641	.958
Y4	69.96	75.656	.738	.957
Y5	69.94	76.005	.800	.956
Y6	70.03	77.504	.668	.958
Y7	70.00	75.622	.820	.956
Y8	69.88	77.689	.783	.956
Y9	69.85	77.211	.764	.957
Y10	69.88	78.218	.765	.957
Y11	69.88	78.128	.798	.956
Y12	69.91	77.866	.730	.957
Y13	69.88	77.653	.767	.957
Y14	69.88	78.031	.750	.957
Y15	69.94	76.690	.701	.958
Y16	69.99	76.964	.729	.957
Y17	69.97	77.071	.720	.957
Y18	69.94	77.410	.710	.957

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hasil Uji Reliabilitas dan Daya Diskriminasi Aitem Dukungan Rekan Kerja

Analisis Dukungan Rekan Kerja 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.911	.915	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	35.17	16.006	.667	.903
X2	35.23	15.289	.775	.896
X3	35.30	16.010	.652	.904
X4	34.97	15.895	.677	.903
X5	35.03	15.895	.751	.898
X6	35.03	16.309	.528	.913
X7	35.20	17.338	.575	.908
X8	35.03	16.723	.760	.900
X9	35.20	16.166	.681	.902
X10	35.13	15.982	.794	.896

Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hasil Uji Reliabilitas dan Daya Diskriminasi Aitem *Work Engagement*

Analisis *Work Engagement* 1

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.877	.892	9

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WE1	30.44	18.392	.778	.852
WE2	30.48	18.450	.765	.853
WE3	30.36	18.214	.781	.851
WE4	30.30	18.285	.755	.853
WE5	30.58	18.174	.721	.855
WE6	30.57	17.671	.743	.852
WE7	30.18	18.616	.633	.862
WE8	31.20	19.997	.248	.908
WE9	30.89	20.042	.395	.883

Analisis *Work Engagement* 2

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.908	.911	8

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WE1	27.26	15.311	.821	.887
WE2	27.30	15.384	.803	.888
WE3	27.18	15.175	.817	.887
WE4	27.12	15.209	.796	.888
WE5	27.40	15.071	.766	.891
WE6	27.39	14.871	.736	.893
WE7	27.00	15.351	.700	.897
WE9	27.71	17.719	.273	.933

- Hak Cipta D
- Undang
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran G

Alat Ukur Penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KUESIONER PENELITIAN



PENELITI:

Zulyani Wafiq

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

Pengantar umum

Dengan hormat,

Saya Zulyani Wafiq, mahasiswa dari Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melakukan penelitian terkait dengan kehidupan bekerja-berkeluarga. Penelitian ini telah lolos dalam peroses uji kelayakan etik (*ethical clearance*) dengan **Nomor: 530/Un.04/L.1/TL.01/06/2024.**, sehingga seluruh proses dalam penelitian ini telah memenuhi standar dan pedoman penelitian yang berlaku. Dalam rangka pengambilan data untuk penelitian ini, saya sangat mengharapkan partisipasi Bapak/Ibu untuk menjadi responden dalam penelitian ini.

Adapun partisipan dalam penelitian ini adalah **dokter yang bekerja di rumah sakit Pekanbaru dan telah menikah**. Partisipasi dalam penelitian ini bersifat sukarela. Bapak/Ibu dapat mengundurkan diri kapan pun dan dimana pun tanpa adanya konsekuensi apa pun. Meskipun demikian, **besar harapan saya agar Bapak/Ibu bersedia berpartisipasi penuh dalam penelitian ini.**

Skala penelitian yang akan diisi berikut terdiri dari beberapa bagian disertai dengan petunjuk pengisiannya. Oleh sebab itu, bacalah petunjuk pengisiannya dengan seksama. Untuk merespon skala ini dibutuhkan waktu lebih kurang 5 menit. **Adapun data pribadi yang Bapak/Ibu tuliskan akan dijaga kerahasiaannya baik selama proses pengambilan data maupun dalam publikasi ilmiah penelitian ini.**

Jika ada pertanyaan terkait kuesioner ini, Bapak/Ibu dapat menghubungi peneliti pada email: zulyaniwafiq@gmail.com. Atas kesediaan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

Lembar Identitas dan Persetujuan

Pernyataan persetujuan

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya sudah membaca petunjuk yang disampaikan dan saya **bersedia/tidak bersedia*** untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Oleh karena itu segala sesuatu yang saya tuliskan dalam form kuesioner ini adalah benar adanya dan dapat dipercaya.

Mohon identitas di bawah ini diisi dengan data yang sebenar-benarnya (segala data yang diberikan akan dirahasiakan)

Nama/Inisial :
 Usia :
 Jenis Kelamin :
 Instansi Rumah Sakit :
 Bidang keahlian :
☐ Umum ☐ Spesialis ☐ lainnya
 Lama berkarir :
 Lama bekerja dalam sehari :
☐ < 5 jam ☐ 5 – 8 jam ☐ > 8 jam
 Status pernikahan :
☐ menikah ☐ bercerai hidup ☐ bercerai mati
 Jumlah anak (Jika ada) :
 Usia anak paling kecil :
 Keberadaan pengasuh anak :
☐ ada ☐ tidak
 Keberadaan saudara/orangtua yang tinggal di rumah:
☐ ada ☐ tidak

Ket: *coret salah satu yang tidak sesuai

Petunjuk Pengisian Umum

Pada beberapa skala dalam penelitian ini akan menyajikan beberapa pernyataan kepada Bapak/Ibu. Mohon baca dan pahami pernyataan-pernyataan tersebut serta **sesuaikan dengan kondisi diri Bapak/Ibu**. Dalam skala berikut, terdapat lima respon yang tersedia, yaitu sebagai berikut.

STS= sangat tidak sesuai

TS= tidak sesuai

N= Netral

S= sesuai

SS= sangat sesuai

Berilah tanda *checklist* (✓) pada salah satu jawaban dari respon yang tersedia. Tidak ada jawaban benar atau salah, oleh karena itu, kami berharap Bapak/Ibu dapat mengisi skala penelitian ini hingga selesai dengan baik dan jujur serta tidak melewatkan satu pernyataan pun.

Contoh:

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Keterlibatan saya dengan pekerjaan membantu saya untuk memahami sudut pandang yang berbeda, yang dapat membantu saya menjadi anggota yang lebih baik di dalam keluarga		✓			

- Selamat Mengerjakan -



Skala 1

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Keterlibatan saya dengan pekerjaan membantu saya untuk memahami sudut pandang yang berbeda, yang dapat membantu saya menjadi anggota yang lebih baik di dalam keluarga					
2	Keterlibatan saya dengan pekerjaan membantu saya mendapatkan pengetahuan, yang dapat membantu saya menjadi anggota yang lebih baik di dalam keluarga					
3	Keterlibatan saya dengan pekerjaan membantu saya memperoleh keterampilan, yang dapat membantu saya menjadi anggota yang lebih baik di dalam keluarga					
4	Keterlibatan saya dengan pekerjaan menjadikan suasana hati saya baik, yang dapat membantu saya menjadi anggota yang lebih baik di dalam keluarga					
5	Keterlibatan saya dengan pekerjaan membuat saya merasa senang, yang dapat membantu saya menjadi anggota yang lebih baik di dalam keluarga					
6	Keterlibatan saya dengan pekerjaan membuat saya ceria, yang dapat membantu saya menjadi anggota yang lebih baik di dalam keluarga					
7	Keterlibatan saya dengan pekerjaan membuat saya merasa sebagai pribadi yang utuh, yang dapat membantu saya menjadi anggota yang lebih baik di dalam keluarga					

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
8	Keterlibatan saya dengan pekerjaan membuat saya merasakan pencapaian, yang dapat membantu saya menjadi anggota yang lebih baik di dalam keluarga					
9	Keterlibatan saya dengan pekerjaan membuat saya dapat merasakan kesuksesan, yang dapat membantu saya menjadi anggota yang lebih baik di dalam keluarga					
10	Keterlibatan saya di dalam keluarga membantu saya mendapatkan pengetahuan yang menjadikan saya seorang pekerja yang lebih baik.					
11	Keterlibatan saya di dalam keluarga membantu saya memperoleh keterampilan, yang menjadikan saya seorang pekerja yang lebih baik					
12	Keterlibatan saya di dalam keluarga membantu saya memperluas pengetahuan tentang hal-hal baru, yang menjadikan saya seorang pekerja yang lebih baik					
13	Keterlibatan saya di dalam keluarga menjadikan suasana hati saya baik, yang menjadikan saya seorang pekerja yang lebih baik					
14	Keterlibatan saya di dalam keluarga membuat saya merasa bahagia, yang menjadikan saya seorang pekerja yang lebih baik					
15	Keterlibatan saya di dalam keluarga membuat saya ceria, yang menjadikan saya seorang pekerja yang lebih baik					

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
16	Keterlibatan saya di dalam keluarga menuntut saya untuk tidak membuang waktu dalam bekerja, yang menjadikan saya seorang pekerja yang lebih baik					
17	Keterlibatan saya di dalam keluarga mendukung saya untuk menggunakan waktu kerja dengan cara yang terfokus, yang menjadikan saya seorang pekerja yang lebih baik					
18	Keterlibatan saya di dalam keluarga menyebabkan saya dapat lebih fokus bekerja, yang menjadikan saya seorang pekerja yang lebih baik.					

Skala 2

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Rekan kerja saya sesama dokter sangat peduli kepada saya					
2	Saya merasa sangat dekat dengan rekan kerja saya sesama dokter					
3	Rekan kerja saya sesama dokter menunjukkan perhatian kepada saya					
4	Saya merasa dihargai oleh rekan kerja saya sesama dokter					
5	Rekan kerja saya sesama dokter sangat ramah kepada saya					
6	Rekan kerja saya sesama dokter siap membantu saat saya tidak hadir					
7	Rekan kerja saya sesama dokter membantu menyelesaikan pekerjaan saya					

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
8	Rekan kerja saya sesama dokter memberikan saran yang berguna untuk masalah pekerjaan					
9	Rekan kerja saya sesama dokter selalu ada untuk membantu dalam situasi kerja yang tidak biasa					
10	Rekan kerja saya sesama dokter akan memberikan bantuan saat dibutuhkan					

Skala 3

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi					
2	Dalam bekerja, saya merasa kuat dan bertenaga					
3	Saya antusias dalam melakukan pekerjaan saya					
4	Pekerjaan saya menginspirasi saya					
5	Saat bangun tidur di pagi hari, saya merasa bersemangat untuk pergi bekerja					
6	Saya merasa senang saat saya bekerja secara intensif					
7	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan					
8	Saya larut dalam pekerjaan saya					
9	Saya merasa terbawa dengan pekerjaan ketika saya sedang bekerja					

-Terima Kasih -

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran H

Data Demografi Subjek Penelitian



Demografi Subjek Penelitian

No	Usia	Jenis Kelamin	Sub Keahlian	Lama Berkarir (tahun)	Lama Bekerja Dalam Sehari	Status Pernikahan	Jumlah Anak	Usia Anak Paling Kecil (tahun)	Keberadaan Pengasuh Anak	Keberadaan Saudara/orangtua yang Tinggal di Rumah
37		Perempuan	Spesialis Ortodonti	13	5 - 8 jam	Menikah	2	4	Tidak Ada	Tidak Ada
61		Laki-laki	Gigi	38	5 - 8 jam	Menikah	4	17	Tidak Ada	Tidak Ada
48		Laki-laki	Gigi	20	> 8 jam	Menikah	0	0	Tidak Ada	Tidak Ada
64		Laki-laki	Umum	37	5 - 8 jam	Menikah	2	29	Tidak Ada	Tidak Ada
64		Perempuan	Umum	35	5 - 8 jam	Menikah	3	20	Tidak Ada	Tidak Ada
39		Perempuan	Umum	10	5 - 8 jam	Menikah	3	8	Ada	Tidak Ada
40		Perempuan	Umum	14	5-8 jam	Menikah	3	6	Ada	Ada
61		Perempuan	Umum	33	5-8 jam	Menikah	0	0	Tidak Ada	Ada
43		Perempuan	Umum	14	5-8 jam	Menikah	2	11	Tidak Ada	Ada
38		Laki-laki	Umum	14	> 8 jam	Menikah	2	< 1	Tidak Ada	Tidak Ada
36		Laki-laki	Umum	6	> 8 jam	Menikah	2	2	Tidak Ada	Ada
33		Perempuan	Umum	9	5-8 jam	Menikah	2	1.5	Ada	Ada
30		Laki-laki	Umum	3	5-8 jam	Menikah	1	< 1	Tidak Ada	Ada
46		Perempuan	Umum	20	> 8 jam	Menikah	0	0	Tidak Ada	Tidak Ada
39		Perempuan	Umum	14	> 8 jam	Menikah	3	1	Tidak Ada	Tidak Ada
38		Laki-laki	Umum	12	5-8 jam	Menikah	1	2	Tidak Ada	Tidak Ada
56		Laki-laki	Umum	26	> 8 jam	Menikah	2	12	Tidak Ada	Tidak Ada
37		Perempuan	Umum	8	5-8 jam	Menikah	2	6	Ada	Ada
40		Perempuan	Umum	14	> 8 jam	Menikah	2	7	Tidak Ada	Ada
54		Perempuan	Umum	23	5-8 jam	Menikah	1	25	Tidak Ada	Tidak Ada
46		Perempuan	Spesialis Ortodonti	18	5-8 jam	Menikah	1	18	Tidak Ada	Tidak Ada
45		Laki-laki	Gigi	22	5-8 jam	Menikah	2	13	Tidak Ada	Tidak Ada
44		Laki-laki	Bedah Mulut	18	5-8 jam	Menikah	3	8	Tidak Ada	Tidak Ada
43		Laki-laki	Bedah Mulut	15	> 8 jam	Menikah			Tidak Ada	Tidak Ada
47		Perempuan	Gigi	22	5-8 jam	Bercerai Mati	1	16	Tidak Ada	Tidak Ada
			Umum			Menikah		7	Tidak Ada	Tidak Ada
36		Laki-laki	Umum	6	> 8 jam	Menikah	2	8	Tidak Ada	Tidak Ada
41		Perempuan	Umum	14	5-8 jam	Menikah	4	6	Tidak Ada	Tidak Ada
51		Perempuan	Umum	20	5-8 jam	Menikah	3	16	Tidak Ada	Tidak Ada
43		Perempuan	Umum	18	5-8 jam	Bercerai Mati	5	5	Tidak Ada	Ada
38		Perempuan	Umum	7	> 8 jam	Menikah	2	7	Ada	Ada

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin laporan, penerbitan, atau penyalinan lainnya.



32	42	Perempuan	Umum	17	5-8 jam	Menikah	3	2	Ada	Tidak Ada
33	36	Perempuan	Umum	12	5-8 jam	Menikah	2	6	Tidak Ada	Tidak Ada
34	47	Perempuan	Umum	18	5-8 jam	Menikah	3	12	Tidak Ada	Tidak Ada
35	45	Perempuan	Umum	15	5-8 jam	Menikah		8	Tidak Ada	Ada
36	47	Perempuan	Umum	15	5-8 jam	Menikah	2	12	Ada	Tidak Ada
37	35	Perempuan	Umum	10	5-8 jam	Menikah	2	6	Tidak Ada	Ada
38	35	Perempuan	Umum	9	5-8 jam	Menikah	2	2	Tidak Ada	Ada
39	32	Perempuan	Umum	8	> 8 jam	Menikah	2	< 1	Tidak Ada	Ada
40	38	Perempuan	Umum	12	5-8 jam	Menikah	3	2	Ada	Ada
41	57	Laki-laki	Bedah Saraf	20	5-8 jam	Menikah	2	24	Tidak Ada	Ada
42	46	Laki-laki	Bedah Urologi		5-8 jam	Menikah	3	3	Ada	Tidak Ada
43	55	Laki-laki	Bedah Saraf	29	> 8 jam	Menikah	3	15	Tidak Ada	Tidak Ada
44	48	Laki-laki	Bedah Plastik	23	> 8 jam	Menikah	0	0	Tidak Ada	Ada
45	43	Laki-laki	Bedah Plastik	19	> 8 jam	Menikah	3	8	Tidak Ada	Tidak Ada
46	56	Laki-laki	Bedah	30	5-8 jam	Menikah	3	14	Tidak Ada	Tidak Ada
47	39	Laki-laki	Bedah	14	> 8 jam	Menikah	3	5	Tidak Ada	Ada
48	38	Laki-laki	Bedah Orthopedi	6	> 8 jam	Menikah	2	4	Ada	Ada
49	69	Laki-laki	Bedah Umum	30	5 - 8 jam	Menikah	3		Tidak Ada	Tidak Ada
50	37	Laki-laki	Bedah		< 5 jam	Menikah	5	4	Tidak Ada	Tidak Ada
51	58	Laki-laki	Bedah Digestif	20	5 - 8 jam	Menikah	3	23	Tidak Ada	Tidak Ada
52	45	Laki-laki	Bedah Orthopedi	20	> 8 jam	Menikah	2	13	Tidak Ada	Ada
53	45	Laki-laki	Bedah Saraf	20	> 8 jam	Menikah	2	12	Tidak Ada	Tidak Ada
54	45	Laki-laki	Bedah Saraf	19	> 8 jam	Menikah	2	12	Tidak Ada	Tidak Ada
55	52	Laki-laki	Bedah Toraks Kardiak dan Vaskuler	26	> 8 jam	Menikah	1	22	Ada	Tidak Ada
56	56	Laki-laki	Bedah Umum	17	> 8 jam	Menikah	4	15	Tidak Ada	Tidak Ada
57	35	Perempuan	Bedah Onkologi	6	> 8 jam	Menikah	2	4	Ada	Ada
58	44	Laki-laki	Subspesialis Bedah		> 8 jam	Menikah	3	8	Ada	Tidak Ada
59	42	Laki-laki	Subspesialis Bedah		> 8 jam	Menikah	3	12	Tidak Ada	Tidak Ada
60	54	Laki-laki	Bedah Onkologi		> 8 jam	Menikah	3	15	Tidak Ada	Tidak Ada
61	36	Laki-laki	Subspesialis Bedah		> 8 jam	Menikah	1	6	Tidak Ada	Ada
62	47	Laki-laki	Bedah Anak	23	> 8 jam	Menikah	4	10	Tidak Ada	Ada
63	59	Laki-laki	Bedah Digestif	21	> 8 jam	Menikah	3	22	Tidak Ada	Ada
64	40	Laki-laki	Bedah		5-8 jam	Menikah	1	6	Tidak Ada	Tidak Ada
65		Laki-laki	Bedah		5-8 jam	Menikah	1	6	Tidak Ada	Tidak Ada
66	60	Laki-laki	Bedah Anak	30	> 8 jam	Menikah	3	20	Tidak Ada	Tidak Ada



4. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan untuk tujuan pendidikan atau penelitian, dan pengutipan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerjemahan atau pengolahan ulang terhadap hasil kajian ilmiah, penyalinan atau penyaluran, dan penggunaan lain yang diperbolehkan, wajib dicantumkan sumber.
 b. Pengutipan tidak diperbolehkan untuk tujuan komersial, politik, atau lainnya.

67	37	Laki-laki	Bedah Umum		< 5 jam	Menikah	0	0	Tidak Ada	Tidak Ada
68	37	Laki-laki	Bedah		> 8 jam	Menikah	5	5	Ada	Tidak Ada
69	35	Perempuan	Umum	5	> 8 jam	Menikah	0	0	Tidak Ada	Ada
70	57	Laki-laki	Penyakit Dalam	29	> 8 jam	Menikah	3	19	Tidak Ada	Tidak Ada
71	33	Laki-laki	Penyakit Dalam	10	> 8 jam	Menikah	3	1	Ada	Tidak Ada
72	42	Perempuan	Penyakit Dalam	17	> 8 jam	Menikah	2		Tidak Ada	
73	38	Perempuan	Subspesialis Penyakit Dalam	16	> 8 jam	Menikah	1	5	Ada	Tidak Ada
74	47	Perempuan	Penyakit Dalam	21	> 8 jam	Bercerai Mati	5	10	Tidak Ada	Ada
75	39	Perempuan	Penyakit Dalam		> 8 jam	Menikah	2	10	Tidak Ada	Tidak Ada
76	37	Perempuan	Gizi Klinis	12	> 8 jam	Menikah	3	2	Ada	Tidak Ada
77	37	Laki-laki	Penyakit Dalam	12	5-8 jam	Menikah	0	0	Tidak Ada	Tidak Ada
78	32	Laki-laki	Penyakit Dalam	7	> 8 jam	Menikah	2	< 1	Ada	Tidak Ada
79		Perempuan	Ilmu Kesehatan Anak	5	> 8 jam	Menikah	2	13	Tidak Ada	Tidak Ada
80	68	Laki-laki	Kandungan	30	5-8 jam	Menikah	3	25	Tidak Ada	Ada
81	47	Laki-laki	Kandungan		> 8 jam	Menikah	3	10	Tidak Ada	Tidak Ada
82	58	Laki-laki	Subspesialis Kandungan	29	> 8 jam	Menikah	4	24	Tidak Ada	Tidak Ada
83	55	Laki-laki	Kandungan	31	> 8 jam	Menikah	6	14	Tidak Ada	Tidak Ada
84	35	Laki-laki	Kandungan	12	> 8 jam	Menikah	1	1	Ada	Tidak Ada
85	40	Perempuan	Umum	3	5-8 jam	Menikah	1	4	Ada	Ada
86	54	Perempuan	Subspesialis Kandungan	20	> 8 jam	Menikah		18	Tidak Ada	Tidak Ada
87	24	Perempuan	Umum	< 1 tahun	5-8 jam	Menikah	0	0	Tidak Ada	Ada
88	62	Laki-laki	Penyakit Dalam	35	> 8 jam	Menikah	3	20	Tidak Ada	Tidak Ada
89	35	Perempuan	Umum	5	> 8 jam	Menikah	1	9	Ada	Tidak Ada
90	36	Perempuan	Umum	5	> 8 jam	Menikah	2	8	Tidak Ada	Ada
91	32	Perempuan	Umum	7	> 8 jam	Menikah	2	5	Tidak Ada	Ada
92	59	Laki-laki	Ilmu Kesehatan Anak	32	> 8 jam	Menikah	3	12	Tidak Ada	Tidak Ada
93	56	Laki-laki	Ilmu Kesehatan Anak	25	> 8 jam	Menikah	2	15	Tidak Ada	Tidak Ada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran I

Tabulasi Data Penelitian

UIN SUSKA RIAU

Tabel Tabulasi Data Penelitian *Work Family Enrichment* (Y)

No	WFE1	WFE2	WFE3	WFE4	WFE5	WFE6	WFE7	WFE8	WFE9	WFE10	WFE11	WFE12	WFE13	WFE14	WFE15	WFE16	WFE17	WFE_18	N
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	71
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
6	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	82
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	69
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
11	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	76
12	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	77
13	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	82
14	4	4	4	3	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
15	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	69
16	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	62
17	4	5	3	5	4	3	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	69
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
19	1	5	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4	3	4	4	4	56
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
23	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	65
24	1	2	2	2	4	3	2	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	66
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	81
27	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	71
28	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis, penerbitan, atau penyebaran informasi.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Diarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

29	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
31	5	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
32	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	77
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
34	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	3	2	3	2	3	2	2	3	60
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	3	65
36	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	78
37	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	66
38	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
43	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	83
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
46	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	65
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	56
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
50	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
52	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
53	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	75
54	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
58	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	78
59	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	77

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:

a. Pengutipan untuk tujuan pendidikan atau penelitian, penyusunan laporan, penerbitan, penyalinan, dan sebagainya;

2. Dilarang memperbanyak atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

State Islamic Univ

60	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
64	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	64
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	71
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
67	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
71	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	3	5	2	3	3	67
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
73	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	61
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
75	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	60
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	55
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
79	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	87
80	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	85
81	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	84
82	5	5	5	4	3	2	4	5	5	4	5	5	3	4	3	4	3	5	74
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	88
84	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	87
85	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
87	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	72
88	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	78
89	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
90	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:
a. Pengutipan untuk tujuan pendidikan atau penelitian, pengutipan harus mencantumkan sumber.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

UIN Suska Riau

91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
92	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	68
93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic Univ

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa



Tabel Tabulasi Data Penelitian Dukungan Rekan Kerja (X)

No	CS1	CS2	CS3	CS4	CS5	CS6	CS7	CS8	CS9	CS10	N
1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
2	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	45
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	33
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	43
7	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
8	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32
9	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	41
10	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	34
13	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37
14	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	33
15	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
16	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	25
17	3	4	3	4	3	2	1	3	2	4	29
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	4	4	3	5	5	5	4	4	3	3	40
22	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	2	3	3	4	4	4	3	4	2	4	33
25	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	40
26	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	40
27	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	40
32	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	35
33	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
34	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	34
35	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	37
36	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
37	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	33
38	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	29
39	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	47
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	47
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
53	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44
54	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
56	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	33
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
62	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	47
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
64	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
70	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
71	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	36
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
73	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	38
74	5	3	5	3	5	3	3	5	3	3	38
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
77	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	33
78	4	4	3	4	3	5	3	3	5	5	39
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
80	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	44
81	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
82	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	39
83	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	47

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

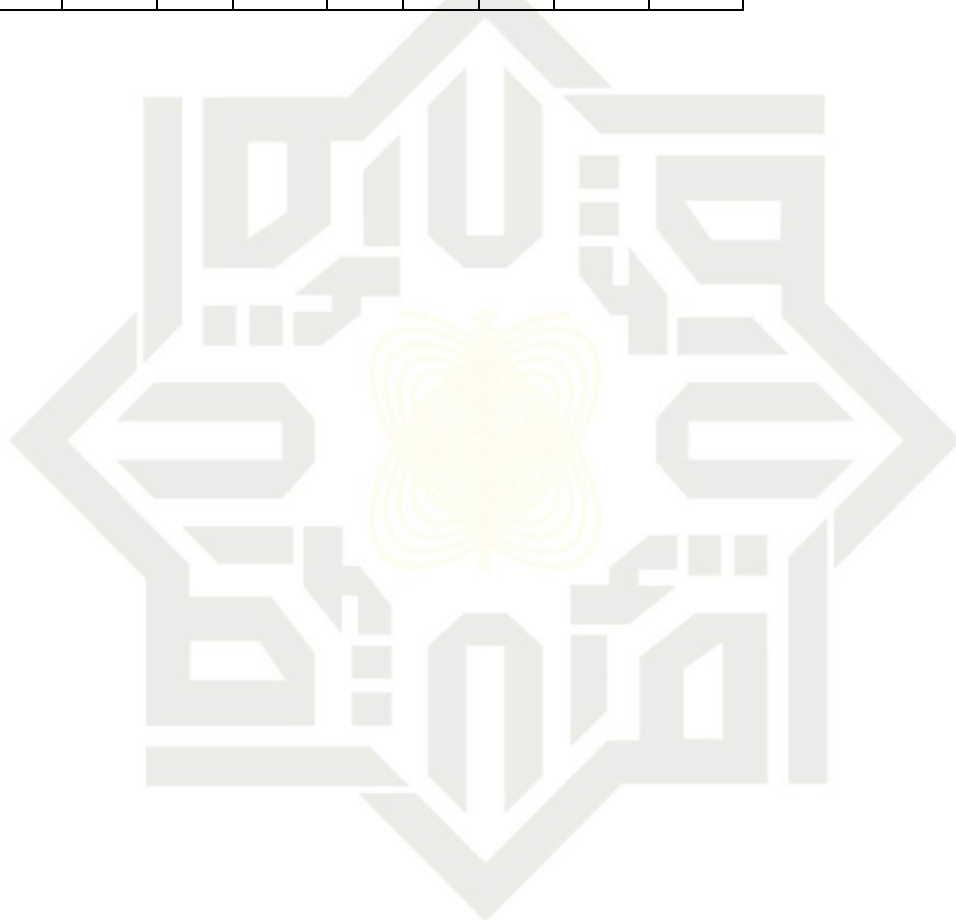


84	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
85	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
88	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43
89	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	43
90	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	37
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
92	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
93	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Tabel Tabulasi Data Penelitian *Work Engagement* (Med)

No	WE1	WE2	WE3	WE4	WE5	WE6	WE7	WE8	WE9	N
1	4	4	4	4	4	3	4	2	3	32
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	28
5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	33
6	5	4	5	5	3	4	5	4	4	39
7	4	3	4	4	4	4	5	3	4	35
8	3	4	4	4	4	4	4	3	3	33
9	4	3	4	4	4	3	4	3	3	32
10	4	4	4	4	2	4	5	3	4	34
11	4	4	4	5	5	4	5	3	3	37
12	3	3	3	4	4	4	4	3	3	31
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
15	4	4	3	4	4	3	4	3	3	32
16	4	4	4	3	5	2	4	2	2	30
17	4	4	4	4	4	4	4	2	2	32
18	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
19	5	5	5	5	5	4	5	1	4	39
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
21	3	3	5	5	4	3	5	2	2	32
22	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
23	4	3	3	4	3	3	5	4	3	32
24	2	2	3	3	1	1	5	4	3	24
25	4	4	5	4	3	3	5	2	2	32
26	4	4	4	4	4	3	5	3	3	34
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
31	4	4	3	3	3	2	3	2	2	26
32	4	4	4	3	4	3	5	3	3	33
33	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
34	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30
35	4	4	4	4	4	4	4	2	2	32
36	4	4	4	5	4	4	4	2	4	35
37	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
38	2	3	3	3	2	2	5	3	4	27
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

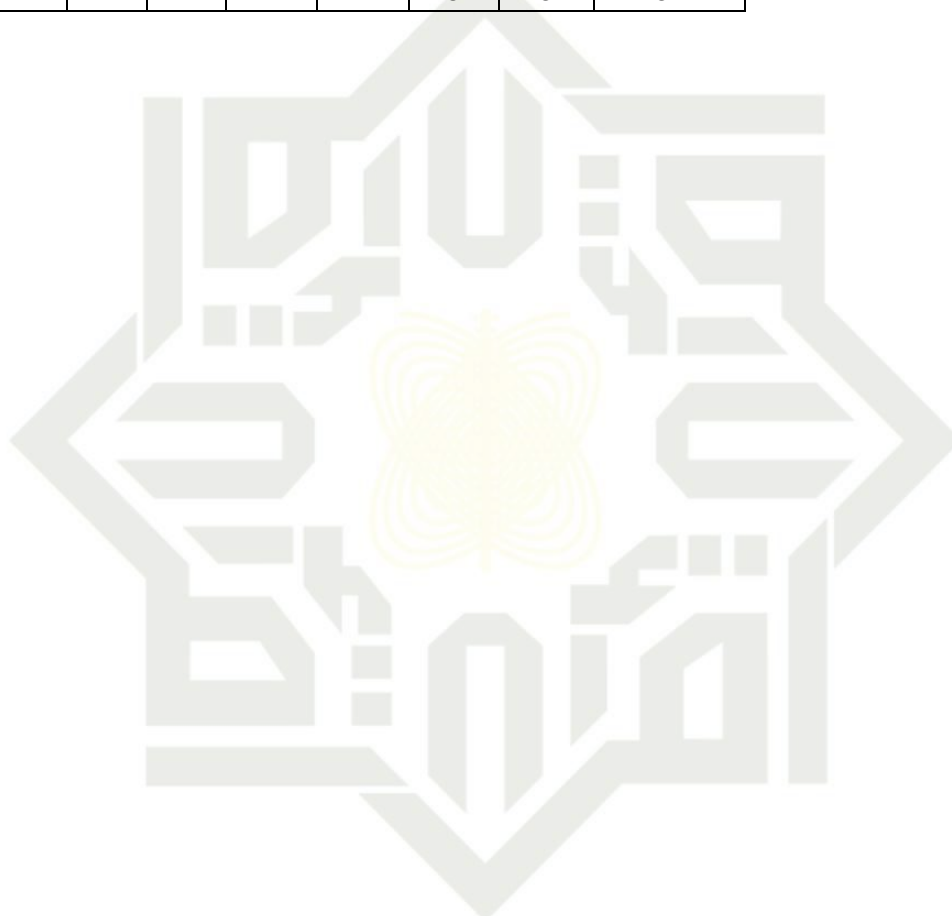
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
43	5	4	5	5	5	4	5	4	4	41
44	4	4	4	4	4	3	4	3	3	33
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
46	4	3	4	4	3	4	4	3	3	32
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
48	3	4	4	4	4	4	4	2	4	33
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
53	4	4	4	4	5	5	5	3	3	37
54	3	3	4	4	3	3	4	3	3	30
55	4	4	4	4	4	5	5	5	5	40
56	3	3	3	4	3	3	5	3	3	30
57	3	4	4	4	4	4	4	2	4	33
58	4	4	4	4	5	5	5	4	4	39
59	4	4	4	4	5	5	5	3	4	38
60	4	4	4	4	4	4	4	2	4	34
61	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
62	5	5	5	5	4	4	5	4	5	42
63	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34
64	3	4	4	3	3	4	4	3	3	31
65	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
69	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
71	4	4	4	3	4	4	4	2	2	31
72	3	3	3	3	3	4	3	4	4	30
73	4	3	4	5	3	3	4	3	4	33
74	5	5	5	5	5	5	5	3	5	43
75	3	3	4	4	3	4	4	3	4	32
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
77	3	3	4	4	3	3	3	3	3	29
78	3	3	4	4	3	3	4	3	3	30
79	3	3	4	4	3	4	4	3	3	31
80	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41
81	4	5	5	5	5	4	5	3	4	40
82	3	4	4	4	3	4	4	2	3	31
83	5	4	5	5	5	4	5	1	1	35

84	4	4	4	4	4	4	5	2	3	34
85	3	3	4	4	4	4	4	3	4	33
86	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
87	4	4	4	5	4	3	4	4	4	36
88	4	5	4	4	5	4	4	5	4	39
89	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
91	3	3	3	3	3	3	4	3	4	29
92	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
93	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran J

Hasil Prasyarat Analisis

UIN SUSKA RIAU

Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL WFE * TOTAL CS	Between Groups	(Combined)	2707.689	21	128.938	1.942	.020
		Linearity	1364.571	1	1364.571	20.555	.000
		Deviation from Linearity	1343.118	20	67.156	1.012	.460
	Within Groups		4713.343	71	66.385		
	Total		7421.032	92			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL WFE * TOTAL WE	Between Groups	(Combined)	3754.119	20	187.706	3.686	.000
		Linearity	2414.764	1	2414.764	47.414	.000
		Deviation from Linearity	1339.355	19	70.492	1.384	.163
	Within Groups		3666.913	72	50.929		
	Total		7421.032	92			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL WE * TOTAL CS	Between Groups	(Combined)	631.026	21	30.049	2.561	.002
		Linearity	436.880	1	436.880	37.235	.000
		Deviation from Linearity	194.146	20	9.707	.827	.673
	Within Groups		833.038	71	11.733		
	Total		1464.065	92			

Uji Normalitas

Descriptives					
			Statistic	Std. Error	
TOTAL WFE	Mean		73,55	0,931	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	71,70		
		Upper Bound	75,40		
	5% Trimmed Mean		73,67		
	Std. Deviation		8,981		
	Minimum		54		
	Maximum		90		
	Range		36		
	Interquartile Range		9		
	Skewness		0,247	0,250	z-skewness
	Kurtosis		-0,035	0,495	z-kurtosis

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Descriptives					
		Statistic	Std. Error		
TOTAL CS	Mean	39,20	0,528		
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	38,15		
		Upper Bound	40,25		
	5% Trimmed Mean	39,23			
	Std. Deviation	5,096			
	Minimum	25			
	Maximum	50			
	Range	25			
	Interquartile Range	4			
	Skewness	-0,231	0,250	z-skewness	-0,92463
	Kurtosis	0,309	0,495	z-kurtosis	0,623655

Descriptives					
		Statistic	Std. Error		
TOTAL WE	Mean	34,39	0,414		
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	33,57		
		Upper Bound	35,21		
	5% Trimmed Mean	34,31			
	Std. Deviation	3,989			
	Minimum	24			
	Maximum	45			
	Range	21			
	Interquartile Range	4			
	Skewness	0,266	0,250	z-skewness	1,065451
	Kurtosis	0,700	0,495	z-kurtosis	1,413831

Uji Multikolinieritas

Model 1

Model 2

Coefficients^a

Collinearity Statistics			
Model		Tolerance	VIF
1	TOTAL CS	.702	1.425
	TOTAL WE	.702	1.425

a. Dependent Variable: TOTAL WFE

Coefficients^a

Collinearity Statistics			
Model		Tolerance	VIF
1	TOTAL CS	1.000	1.000
	TOTAL WE	1.000	1.000

a. Dependent Variable: TOTAL WE

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Matriks Korelasi

Correlations

		TOTAL WFE	TOTAL CS	TOTAL WE
TOTAL WFE	Pearson Correlation	1	.429**	.570**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	93	93	93
TOTAL CS	Pearson Correlation	.429**	1	.546**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	93	93	93
TOTAL WE	Pearson Correlation	.570**	.546**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	93	93	93

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

1. Diarahkan mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran K

Hasil Uji Hipotesis dan

Analisis Tambahan

UIN SUSKA RIAU



Uji Hipotesis

1. a

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 4
Y : TOTALWFE
X : TOTALCS
M : TOTALWE

Sample
Size: 93

OUTCOME VARIABLE:
TOTALWE

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,5463	,2984	11,2877	38,7040	1,0000	91,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	17,6224	2,7172	6,4856	,0000	12,2250	23,0197
TOTALCS	,4276	,0687	6,2213	,0000	,2911	,5642

OUTCOME VARIABLE:
TOTALWFE

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,5873	,3450	54,0108	23,6996	2,0000	90,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	24,9083	7,1872	3,4656	,0008	10,6295	39,1870
TOTALCS	,2944	,1795	1,6402	,1045	-,0622	,6510
TOTALWE	1,0788	,2293	4,7047	,0000	,6233	1,5344

Standardized coefficients

	coeff
TOTALCS	,1671
TOTALWE	,4792

***** TOTAL, DIRECT, AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

Total effect of X on Y

Effect	se	t	p	LLCI	ULCI	c_cs	
	,7558	,1669	4,5280	,0000	,4242	1,0873	,4288

Direct effect of X on Y

Effect	se	t	p	LLCI	ULCI	c'_cs	
	,2944	,1795	1,6402	,1045	-,0622	,6510	,1671

Indirect effect(s) of X on Y:

Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI	
TOTALWE	,4613	,1260	,2255	,7255

Completely standardized indirect effect(s) of X on Y:

Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI	
TOTALWE	,2618	,0682	,1288	,3999

2. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji Komparasi

Berdasarkan Jenis Kelamin

1. Diilang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diilang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances					t-test for Equality of Means			
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
TOTAL WFE	Equal variances assumed	1.480	.227	-1.125	90	.264	-2.119	1.884	-5.863	1.624
	Equal variances not assumed			-1.136	88.524	.259	-2.119	1.865	-5.826	1.588
TOTAL CS	Equal variances assumed	.124	.726	-.777	90	.439	-.837	1.077	-2.977	1.303
	Equal variances not assumed			-.788	89.130	.433	-.837	1.063	-2.948	1.275
TOTAL WE	Equal variances assumed	.644	.425	-1.315	90	.192	-1.102	.838	-2.767	.563
	Equal variances not assumed			-1.335	89.421	.185	-1.102	.825	-2.741	.538

Group Statistics

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
TOTAL WFE	Perempuan	41	72.29	8.518	1.330
	Laki-laki	51	74.41	9.338	1.308
TOTAL CS	Perempuan	41	38.73	4.780	.747
	Laki-laki	51	39.57	5.401	.756
TOTAL WE	Perempuan	41	33.78	3.678	.574
	Laki-laki	51	34.88	4.232	.593

Lampiran L

Surat Penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Jl. H. R. Soebrantas KM. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tuah Madani-Pekanbaru 28298 PO Box. 1004
Telepon (0761) 562051; Faksimili (0761) 562052;
Web: lp2m.uin-suska.ac.id, Email: lp2m@uin-suska.ac.id

KOMISI ETIK PENELITIAN
ETHICAL REVIEW UNIT FOR RESEARCH AND DEVELOPMENT
Nomor/Number : 530/Un.04/L.1/TL.01/06/2024

KETERANGAN KELAIKAN ETIK
ETHICAL CLEARANCE

Komisi Etik Penelitian Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat UIN Sultan Syarif Kasim Riau dalam upaya melindungi hak azazi dan kesejahteraan subjek penelitian, telah mengkaji dengan teliti proposal/protokol penelitian yang berjudul:

The Research Ethics Commission of the Research and Community Service Institute of UIN Sultan Syarif Kasim Riau in an effort to protect the rights and welfare of research subjects, has carefully reviewed the research proposal/protocol entitled:

Hubungan Dukungan Rekan Kerja dengan Work Family Enrichment melalui Work Engagement pada Dokter di Rumah Sakit Pekanbaru

The Relationship of Coworker Support with Work Family Enrichment through Work Engagement in Doctors in Pekanbaru Hospital

Peneliti Utama : Zulyani Wafiq

Principal Researcher

Anggota Peneliti : -

Member of The Researcher

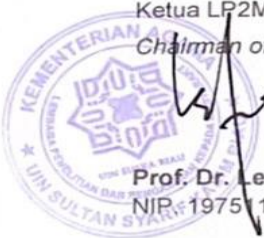
Nama Institusi : Fakultas Psikologi

Name of Institution Faculty of Psychology

dan telah menyetujui proposal/protokol penelitian tersebut di atas.

and approved the above mentioned research proposal/protocol.

Mengetahui
Ketua LP2M,
Chairman of LP2M



Prof. Dr. Leny Nofianti. MS, SE, M.Si.Ak
NIP.19751112 199903 2 001

Pekanbaru, 20 Juni 2024

Ketua,
Chairman

drh. Rahmi Febriyanti, M.Sc
NIP.19840208 200912 2 002



Surat Pelaksanaan Try Out



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS PSIKOLOGI

كلية علم النفس

FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.R. Soebrantas Km. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tampan Pekanbaru-Riau 28293 Po. Box. 1004
Telp. (0761) 588994 Fax. (0761) 588994 Website : <http://fpsi.uin-suska.ac.id> E-mail: fpsi@uin-suska.ac.id

Nomor : B-583E/Un.04/F.VI/PP.00.9/03/2024
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Mohon Izin Try Out Penelitian

Pekanbaru, 15 Maret 2024

Kepada Yth.
Direktur RS Aulia Pekanbaru
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.
Dengan hormat,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa:

Nama : Zulyani Wafiq
NIM : 12060121717
Jurusan : Psikologi S1
Semester : VIII (Delapan)

akan melakukan *try out* penelitian di tempat Bapak/Ibu guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul penelitian/ skripsi / tesis, yaitu:

"Hubungan Dukungan Rekan Kerja Dengan Work Family Enrichment Melalui Work Engagement Pada Dokter Di Rumah Sakit Pekanbaru".

Untuk itu kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberi izin *try out* kepada yang bersangkutan dalam rangka penyelesaian penyusunan laporan penelitian / skripsi / tesisnya.

Atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum wr wb,
Dekan,

Dr. Kurniadi, M.Pd
NIP. 19671212 199503 1 001





Pekanbaru, 6 Mei 2024

Nomor : 104/PBR/DIR-AH/V/2024
Lampiran : -
Hal : Jawaban Permohonan Izin Pengambilan Data Awal Penelitian

Kepada Yth:
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

di – Tempat

Dengan Hormat,

Teriring doa semoga Bapak/Ibu senantiasa dalam lindungan Allah SWT dan selalu sukses dalam menjalani aktivitas sehari-hari.

Sehubungan dengan surat saudara Nomor : B-583E/Un.04/F.VI/PP.00.9/03/2024 tanggal 22 Maret 2024 perihal Permohonan Izin Pengambilan Data Awal mahasiswa berikut :

Nama : Zulyani Wafiq
NIM : 12060121717
Prodi : S1 Psikologi
Judul Proposal : "Hubungan Dukungan Rekan Kerja dengan *Work Family Enrichment* Melalui *Work Engagement* pada Dokter di Rumah Sakit Pekanbaru"

Berikut kami sampaikan bahwa pihak Rumah Sakit memberikan izin Pengambilan Data Awal kepada mahasiswa di atas dengan membuat surat pernyataan bermaterai 10.000 sesuai ketentuan sebagai berikut :

1. Surat pernyataan tertulis tidak mempublikasikan data yang diberikan oleh pihak rumah sakit.
2. Wajib menyerahkan salinan proposal dan skripsi kepada Rumah sakit.
3. Selama pengambilan data dilapangan tidak dibenarkan mengganggu proses pelayanan dan pekerjaan karyawan/staf Aulia Hospital.
4. Pengumpulan data tidak diperbolehkan melakukan pemaksaan terhadap partisipan/responden.
5. Menyetujui biaya selama proses pengambilan data berlangsung.

Demikian informasi ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama kami ucapkan terimakasih.

Hormat Kami,
AULIA HOSPITAL,


AULIA HOSPITAL
dr. Adib Rahman
Direktur

Tembusan :
1. Wakil Direktur Utama PT. PADM
2. Arsip

Jl. HR. Soebrantas No. 63 Pekanbaru-Riau 28291
Hunting : (+62 761) 67 00 000 Fax : (+62 761) 67 00 222 Email : info@auliahospital.co.id

www.auliahospital.co.id



SURAT KETERANGAN

Nomor: 019/KET/DIR-AH/VII/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : dr. Adib Rahman
 NIP : 18.92.2.10473
 Jabatan : Direktur

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa/Peneliti:

Nama : Zulyani Wafiq
 NIM : 12060121717
 Prodi : S1 Psikologi

Telah selesai melaksanakan *try out* skala penelitian di Aulia Hospital, dengan judul penelitian "Hubungan Dukungan Rekan Kerja dengan *Work Family Enrichment* Melalui *Work Engagement* pada Dokter di Rumah Sakit Pekanbaru".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 29 Januari 2024
 AULIA HOSPITAL,



dr. Adib Rahman
 Direktur

Surat Pelaksanaan Penelitian



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS PSIKOLOGI
كلية علم النفس
FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.R. Soebrantas Km. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tampar Pekanbaru-Riau 28293 Po. Box. 1004
Telp. (0761) 588994 Fax. (0761) 588994 Website : <http://fpsi.uin-suska.ac.id> E-mail: fpsi@uin-suska.ac.id

Nomor : B-1118E/Un.04/F.VI/PP.00.9/07/2024
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Mohon Izin Riset

Pekanbaru, 03 Juli 2024

Kepada Yth.
Direktur RSJ Tampan
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.
Dengan hormat,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan kepada bapak/ibu bahwa:

Nama : Zulyani Wafiq
NIM : 12060121717
Jurusan : Psikologi S1
Semester : VIII (Delapan)

akan melakukan riset penelitian di tempat Bapak/Ibu guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul penelitian / skripsi / tesis yaitu:

"Hubungan Dukungan Rekan Kerja Dengan Work Family Enrichment Melalui Work Engagement Pada Dokter Di Rumah Sakit Pekanbaru".

untuk itu kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberi izin riset yang bersangkutan dalam rangka penyelesaian penyusunan laporan penelitian / skripsi / tesisnya.

Atas perkenan dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Dekan



Dr. Kassadi, M. Pd

NIP 19671212 199503 1 001



PEMERINTAH PROVINSI RIAU RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN

Jl. H.R. Subrantas Km 12,5 Pekanbaru Telp. (0761) 63240 Fax. (0761) 63239



Pekanbaru, 12 Agustus 2024

Nomor : 800.1.4.1/RSJT/1.1/VIII/2024/ 7894
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Surat Keterangan Penelitian

Yth, Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
(UIN Suska Riau)
di -
Pekanbaru.

Dengan Hormat,
Memenuhi maksud surat saudara Nomor : B-1154E/Un.04/F.VI/PP.00.9/07/2024
Tanggal 05 Juli 2024, Hal : Mohon Izin Riset atas nama:

Nama : **ZULYANI WAFIQ**
NIM : 12060121717
Program Studi : S1 Psikologi
Judul Penelitian : Hubungan Dukungan Rekan Kerja Dengan *Work Family Enrichment* Melalui *Work Engagement* Pada Dokter di Rumah Sakit Pekanbaru.

Bersama ini kami sampaikan bahwa Mahasiswa tersebut benar sudah selesai melaksanakan Penelitian di Rumah Sakit Jiwa Tampans Provinsi Riau.

Demikian surat ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan sebaik-baiknya, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

A.n. Direktur Rumah Sakit Jiwa Tampans Provinsi Riau
Kepala Bidang Pelayanan Penunjang Medik

dan Diklit



Arief Rakhman, SE.MM.Ak

Penata TKI

NIP. 19780821 200903 1 002

Tembusan Disampaikan Kepada Yth :

1. Mahasiswa Yang Bersangkutan
2. Arsip



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS PSIKOLOGI
كلية علم النفس
FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.R. Soebrantas Km. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tampan Pekanbaru-Riau 28293 Po. Box. 1004
 Telp. (0761) 588994 Fax. (0761) 588994 Website : <http://fpsi.uin-suska.ac.id> E-mail: fpsi@uin-suska.ac.id

Nomor : B-1138E/Un.04/F.VI/PP.00.9/07/2024
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : Mohon Izin Riset

Pekanbaru, 04 Juli 2024

Kepada Yth.
 Direktur RSUD Arifin Ahmad
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.
 Dengan hormat,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan kepada bapak/ibu bahwa:

Nama : Zulyani Wafiq
 NIM : 12060121717
 Jurusan : Psikologi S1
 Semester : VIII (Delapan)

akan melakukan riset penelitian di tempat Bapak/Ibu guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul penelitian / skripsi / tesis yaitu:

"Hubungan Dukungan Rekan Kerja Dengan Work Family Enrichment Melalui Work Engagement Pada Dokter Di Rumah Sakit Pekanbaru"

untuk itu kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberi izin riset yang bersangkutan dalam rangka penyelesaian penyusunan laporan penelitian / skripsi / tesisnya.

Atas perkenan dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dekan



Dr. Kusnadi, M.Pd

NIP. 19671212 199503 1 001

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
RSUD ARIFIN ACHMAD

Jl. Diponegoro No. 2 Telp. (0761) - 23418, 21618, 21657, Fax (0761) - 20253
Pekanbaru



Pekanbaru, 15 Agustus 2024

Nomor : 075/Diklit-Litbangpus/158
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : **Surat Keterangan Selesai Penelitian**

Kepada Yth : Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam
Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

di
Pekanbaru

Dengan Hormat

Direktur RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Zulyani Wafiq
NIM : 12060121717
Program Studi : S1. Psikologi

Telah selesai melaksanakan penelitian di RSUD Arifin Achmad mulai tanggal 16 Juli s/d 15 Agustus 2024, dengan judul **"Hubungan Dukungan Rekan Kerja Dengan Work Family Enrichment Melalui Work Engagement Pada Dokter di Rumah Sakit Pekanbaru"**

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

**DIREKTUR RSUD ARIFIN ACHMAD
PROVINSI RIAU,**



drg. Wan Fajriatul Mamnunah., Sp.KG
Pembina Tk.I
Nip. 19780618 200903 2 001

b. Pengutuban tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.