



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 *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN *WORK FAMILY ENRICHMENT* DAN *WORK ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PERAWAT PEREMPUAN DI KOTA PEKANBARU

SKRIPSI



OLEH:

**HAFIZAH RIDATUL AISYI
12060122748**

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

HUBUNGAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN *WORK FAMILY ENRICHMENT* DAN *WORK ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PERAWAT PEREMPUAN DI KOTA PEKANBARU

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan
Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)



OLEH:
HAFIZAH RIDATUL AISYI
12060122748

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

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 *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN *WORK FAMILY ENRICHMENT* DAN *WORK ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PERAWAT PEREMPUAN DI KOTA PEKANBARU

Disusun oleh:
HAFIZAH RIDATUL AISYI
12060122748

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, 10 Januari 2025

Pembimbing

Dr. Hijriyati Cucuani, M.Psi, Psikolog
NIP. 198210182009012007



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

PENGESAHAN PENGUJI

Nama Mahasiswa : Hafizah Ridatul Aisyi
 NIM : 12060122748
 Judul Skripsi : Hubungan *Perceived Organizational Support* dengan *Work Family Enrichment* dan *Work Engagement* sebagai Variabel Mediasi pada Perawat Perempuan di Kota Pekanbaru

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

Hari / Tanggal : Kamis / 30 Januari 2025
 Bertepatan dengan : Kamis / 30 Rajab 1446 H

TIM PENGUJI

Ketua

Dr. H. Kusnadi, M.Pd
 NIDN 2012126701

Sekretaris

Dr. Hijriyati Cucuani, M.Psi
 NIDN 2018108201

Penguji I

Dina Haya Sufya, M.Si
 NIDN 2019099005

Penguji II

Linda Aryani, M.Si
 NIDN 2012027401



Mengetahui
 Dekan Fakultas Psikologi
 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Dr. H. Kusnadi, M.Pd
 NIDN 2012126701

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.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Hafizah Ridatul Aisyi
 NIM : 12060122748
 Tempat/Tgl. Lahir : Batu Sangkar / 28 April 2002
 Fakultas/Pascasarjana : Psikologi
 Prodi : Psikologi

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

Hubungan Perceived Organizational Support dengan Work Family Enrichment dan Work Engagement sebagai Variabel Mediasi pada Perawat Perempuan di Kota 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, 31 Januari 2025
 Yang membuat pernyataan



[Signature]

Hafizah Ridatul Aisyi

NIM : 12060122748

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

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 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.

MOTTO

Tidak ada sesuatu yang mustahil untuk dicapai. Tidak ada sesuatu yang mustahil untuk diselesaikan. Karena, 'Sesungguhnya Allah bebas melaksanakan kehendak-Nya, Dia telah menjadikan untuk setiap sesuatu menurut takarannya.
"QS. At-Thalaq: 3"

Kepercayaan akan diri sendiri adalah rahasia utama untuk sukses.
"Carl Rogers"

Memulai dengan penuh keyakinan, menjalankan dengan penuh keikhlasan,
menyelesaikan dengan penuh kebahagiaan.
"Hafizah R.A"

LEMBAR PERSEMBAHAN

Saya persembahkan skripsi ini kepada Ayah dan Mama yang selalu memberikan dukungan materi dan non-materi, serta banyak hal kepada saya dalam menuntut ilmu. Kepada kakak saya yang sangat suportif, dan tentu saja untuk diri saya sendiri 'terima kasih' karena telah berjuang sebaik mungkin.

Proud of My Self



- 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

Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alam, segala puji bagi Allah SWT atas segala karunia dan nikmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Hubungan Perceived Organizational Support dengan Work Family Enrichment dan Work Engagement sebagai Variabel Mediasi pada Perawat Perempuan di Kota Pekanbaru”**. Sholawat dan salam tidak lupa diucapkan kepada Nabi Muhammad SAW atas petunjuk serta risalah-Nya yang telah membawa kita dari zaman kegelapan ke zaman terang benderang. Dan atas doa restu serta dorongan dari berbagai pihak yang telah membantu peneliti memberikan referensi dalam pembuatan skripsi ini.

Terselesainya skripsi ini tidak luput dari bantuan pihak-pihak lainnya. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Hairunnas Rajab, M.A selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Dr. Kusnadi, M. Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Zuriatul Khairi, M. Ag selaku Wakil Dekan I, Ibu Dr. Vivik Shofiah. M. Si selaku Wakil Dekan II, dan Ibu Dr. Yuslenita Muda selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri 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.

4. Ibu Indah Puji Ratnani, M.A., selaku penasihat akademik peneliti. Beliau selaku PA yang sangat baik, yang selalu memberikan energi positif, dan meluangkan waktu serta pikirannya demi menasihati peneliti.
5. Ibu Hijriyati Cucuani M. Psi., Psikolog selaku Dosen Pembimbing dalam penyelesaian skripsi ini. Peneliti tidak dapat menuturkan kata yang paling pantas untuk Beliau, kecuali ucapan terima kasih yang sebanyak-banyaknya karena telah bersedia untuk meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membantu peneliti, yang begitu sabar membimbing peneliti dalam proses panjang penulisan skripsi ini, telah memberikan semangat dan energi positif yang sangat berarti bagi peneliti hingga akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Ibu Dina Haya Sufya, M. Si selaku Dosen Penguji I yang telah memberikan masukan dan saran dalam proses penyelesaian skripsi.
7. Ibu Linda Aryani, M. Si selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan masukan dan saran dalam proses penyelesaian skripsi.
8. Seluruh Dosen Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak memberi bantuan, bimbingan, arahan, dan bekal ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat bagi peneliti selama masa perkuliahan dan untuk masa yang akan datang.
9. Seluruh staf Akademik, Umum, Tata Usaha dan Perpustakaan Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah melayani segala keperluan peneliti selama masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

10. Kedua orang tua tersayang, kakak, serta keluarga yang tidak mampu dibalas dengan apa pun, yang selalu mendukung, memberikan banyak hal terbaik, dan mendoakan keberhasilan anaknya serta menjadi panutan dan inspirasi peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Bapak/Ibu staf Rumah Sakit Aulia Hospital Pekanbaru, Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Pekanbaru, Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru, dan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru yang telah memberikan izin kepada peneliti dan membantu peneliti dalam pengurusan administrasi serta memberikan informasi dalam pengambilan data penelitian ini.
12. Perawat Rumah Sakit Aulia Hospital, Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad, Rumah Sakit Jiwa Tampan, dan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk menjadi subjek dalam penelitian ini, baik pada *try out* maupun dalam penelitian.
13. Saskia Maharani dan Zulyani Wafiq, sebagai teman seperjuangan penelitian payung yang mengkaji tema penelitian yang sama dengan peneliti. Terima kasih banyak tak terhingga atas segala dukungan yang diberikan.
14. Anggota dari grup kita-kita dan cita-cita yang telah menemani peneliti mengerjakan skripsi ini.
15. Fidya, Amanda, Anggun, dan Yuliana yang telah menemani peneliti mengerjakan skripsi 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.

Skripsi ini telah disusun oleh penulis dengan sebaik-baiknya. Namun, penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis sangat menghargai saran dan kritik dari berbagai pihak. Demikian yang dapat penulis sampaikan, semoga para pembaca dapat mengambil manfaat dan pelajaran dari skripsi ini. Aamiin ya rabbal a'lam.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Pekanbaru, 10 Januari 2025

Hafizah Ridatul Aisyi

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 ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	iv
HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIASI	v
MOTTO	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. <i>Work Family Enrichment</i>	11
B. <i>Perceived Organizational Support</i>	15
C. <i>Work Engagement</i>	20
D. Kerangka Pemikiran	25
E. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Desain Penelitian	32
B. Identifikasi Variabel Penelitian	32
C. Definisi Operasional	32
D. Populasi dan Sampel	33
E. Metode Pengumpulan Data	34
F. Uji Coba Alat Ukur	36
G. Teknik Analisis Data	41
H. Prosedur Penelitian	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	43
A. Pelaksanaan Penelitian	43
B. Deskripsi Subjek Penelitian	44
C. Hasil Penelitian	48
D. Analisis Tambahan	58
E. Pembahasan	60

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	69
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN	77



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 Kerangka Berpikir.....	30
Gambar 4.1 Uji Total <i>Effect</i> dan <i>Indirect Effect</i>	52



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Blueprint</i> Skala <i>Work Family Enrichment</i>	35
Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> Skala <i>Work Engagement</i>	35
Tabel 3.3 <i>Blueprint</i> Skala <i>Perceived Organizational Support</i>	36
Tabel 3.4 <i>Blueprint</i> Skala <i>Work Family Enrichment</i> untuk Penelitian	38
Tabel 3.5 <i>Blueprint</i> Skala <i>Work Engagement</i> untuk Penelitian	39
Tabel 3.6 <i>Blueprint</i> Skala <i>Perceived Organizational Support</i> untuk Penelitian ...	40
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur Penelitian.....	40
Tabel 4.1 Data Rumah Sakit	44
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	45
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja	45
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja dalam Sehari.....	46
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Status Pernikahan	46
Tabel 4.6 Responden Berdasarkan Jumlah Anak	46
Tabel 4.7 Responden Berdasarkan Usia Anak paling Kecil	47
Tabel 4.8 Responden Berdasarkan Keberadaan Pengasuh	47
Tabel 4.9 Berdasarkan Perawat Perempuan yang Tinggal dengan Keluarga Besar	48
Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas	49
Tabel 4.11 Hasil Uji Heterokedastisitas	50
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas	51
Tabel 4.13 Hasil Uji Hipotesis Mediasi <i>by Process</i>	52
Tabel 4.14 Norma Kategorisasi.....	54
Tabel 4.15 Gambaran Hipotetik dan Empirik Variabel <i>Work Family Enrichment</i> .	55
Tabel 4.16 Kategorisasi <i>Work Family Enrichment</i>	55
Tabel 4.17 Gambaran Hipotetik dan Empirik Variabel <i>Work Engagement</i>	56
Tabel 4.18 Kategorisasi <i>Work Engagement</i>	56
Tabel 4.19 Gambaran Hipotetik dan Empirik Variabel <i>Perceived Organizational Support</i>	57
Tabel 4.20 Kategorisasi <i>Perceived Organizational Support</i>	57
Tabel 4.21 Tingkat <i>Work Family Enrichment</i> Berdasarkan Masa Kerja	58

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 4.22 Tingkat <i>Work Family Enrichment</i> Berdasarkan Lama Bekerja dalam Sehari	58
Tabel 4.23 Tingkat <i>Work Family Enrichment</i> Berdasarkan Status Pernikahan	59
Tabel 4.24 Tingkat <i>Work Family Enrichment</i> Berdasarkan Jumlah Anak	59
Tabel 4.25 Tingkat <i>Work Family Enrichment</i> Berdasarkan Perawat Perempuan yang Tinggal dengan Keluarga Besar	59





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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Lembar Validasi Alat Ukur	78
Lampiran B Skala <i>Try Out</i>	103
Lampiran C Tabulasi Data <i>Try Out</i>	110
Lampiran D Uji Daya Diskriminasi Aitem dan Uji Reliabilitas	117
Lampiran E Alat Ukur Penelitian	120
Lampiran F Tabulasi Data Penelitian.....	127
Lampiran G Hasil Uji Asumsi Klasik	149
Lampiran H Hasil Uji Hipotesis.....	152
Lampiran I Hasil Analisis Tambahan	155
Lampiran J Surat Penelitian	159

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 *Perceived Organizational Support* Dengan *Work Family Enrichment* Dan *Work Engagement* Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Perempuan Di Kota Pekanbaru

Hafizah Ridatul Aisyi¹, Hijriyati Cucuani²

Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

e-mail: hafizahaisyi467@gmail.com

ABSTRAK

Perempuan memainkan peran ganda sebagai pekerja dan ibu rumah tangga di era modern ini. Perawat, sebagai bagian dari profesi yang didominasi perempuan, sering kali menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga. Disisi yang lain, perawat perempuan juga mendapatkan manfaat dari peran gandanya atau yang disebut dengan *work family enrichment*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran mediasi *work engagement* dalam hubungan *perceived organizational support* dengan *work family enrichment* pada perawat perempuan di kota Pekanbaru. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 198 orang perawat perempuan yang bekerja di rumah sakit minimal selama 6 bulan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan *work family enrichment scale* ($\alpha=.962$), *utrecht work engagement scale* ($\alpha=.870$) dan *survey perceived organizational support* ($\alpha=.905$). Data dianalisis dengan uji mediasi menggunakan Macro dari Hayes dengan bantuan program SPSS v.20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* memediasi parsial hubungan *perceived organizational support* dengan *work family enrichment* ($r=0.40$; $p < .01$). Selain itu, ditemukan juga hubungan yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* ($r=0.40$; $p < .01$) dan *work engagement* dengan *work family enrichment* ($r=0.83$; $p < .01$). Berdasarkan hasil penelitian ini, bagian sumber daya manusia rumah sakit perlu mengupayakan agar perawat memiliki *work engagement* yang tinggi agar dapat memiliki *work family enrichment* yang optimal.

Kata Kunci: *work family enrichment*, *work engagement*, *perceived organizational support*

The Relationship of Perceived Organizational Support with Work Family Enrichment and Work Engagement as Mediating Variables on Female Nurses in Pekanbaru City

Hafizah Ridatul Aisyi¹, Hijriyati Cucuani²

Faculty of Psychology, Islamic State University Sultan Syarif Kasim Riau

e-mail: hafizahaisyi467@gmail.com

ABSTRACT

Women play dual roles as workers and homemakers in this modern era. As part of a female-dominated profession, nurses often face challenges balancing work and family demands. On the other hand, female nurses benefit from their dual role, which is called work family enrichment. This study examines the mediating role of work engagement in the relationship between perceived organizational support and work-family enrichment in female nurses in Pekanbaru City. This type of research is quantitative research with a sample size of 198 female nurses who worked in the hospital for at least six months. The sampling technique in this study used purposive sampling. Data were collected using the work family enrichment scale ($\alpha=.962$), utrecht work engagement scale ($\alpha=.870$) and perceived organizational support survey ($\alpha=.905$). Data were analyzed using a mediation test using Macro from Hayes with the help of the SPSS v.20 program. The results showed that work engagement partial mediates the relationship between perceived organizational support and work family enrichment ($r = 0.40$; $p < .01$). In addition, a significant relationship was also found between perceived organizational support and work engagement ($r = 0.40$; $p < .01$) and work engagement and work family enrichment ($r = 0.83$; $p < .01$). Based on the results of this study, hospital human resources need to strive for nurses to have high work engagement in order to have optimal work family enrichment.

Keywords: work family enrichment, work engagement, perceived organizational support

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

Sejalan dengan adanya perubahan zaman, peran perempuan mengalami perubahan yang signifikan dalam berbagai aspek. Di era ini, perempuan telah memperoleh kesejajaran kesempatan dengan laki-laki dalam aspek pendidikan dan dunia kerja. Berdasarkan data pada tahun 2020 dari Badan Pusat Statistik (BPS), persentase pekerja perempuan di Indonesia menyentuh angka 34,65% dan pada tahun 2022 meningkat menjadi 35,57% (Badan Pusat Statistik, 2022). Peningkatan jumlah perempuan yang bekerja berkaitan dengan peningkatan tingkat pendidikan mereka. Ketika perempuan berpendidikan tinggi, mereka lebih memiliki kecenderungan mengejar karir sebagai prioritasnya (Putri, 2018).

Bukan hal yang aneh jika kita mendengar seorang perempuan bekerja, selain peran mereka selaku istri juga ibu di rumah, perempuan juga secara aktif terlibat dalam berbagai disiplin ilmu, termasuk politik, ilmu sosial, bisnis, dan kesehatan. Peran perempuan sebagai pekerja, tidak langsung menghilangkan perannya sebagai istri untuk suami ataupun ibu untuk anak-anaknya. Di Indonesia, budaya menempatkan perempuan di rumah, jadi jika bekerja perempuan harus menjalankan kedua perannya, yaitu ia wajib menjalankan perannya sebagai pekerja di tempat kerja dan istri atau ibu di rumah. Sedangkan pada laki-laki fokus untuk mencari nafkah (Samsidar, 2019).

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.

Perempuan memiliki peran yang signifikan dalam perekonomian, terutama di sektor jasa. Lebih dari separuh perempuan bekerja di sektor ini (Putri, 2018). Salah satu contoh pekerjaan yang termasuk dalam sektor jasa adalah profesi perawat yang melibatkan pemberian pelayanan kesehatan kepada orang lain. Dalam profesi kesehatan, terutama perawat diketahui bahwa mayoritas sumber daya manusia umumnya yakni perempuan. Frasa "feminisasi profesi kesehatan" mengacu pada fakta bahwa dalam hal ini, perempuan semakin bertanggung jawab dalam bidang medis (Boniol dkk, 2019).

Memberikan pelayanan kepada orang lain bukan tugas yang mudah terutama bagi perawat, karena mereka harus mengutamakan kebutuhan dan kepentingan pasien di atas segala hal, bahkan melebihi kebutuhan pribadi dan keluarga mereka (Kuntari, 2020). Bagi perawat perempuan yang menikah, menyeimbangkan tanggung jawab keluarga dan pekerjaan bukanlah hal mudah untuk dilakukan (Putri, 2018). Sebagai perempuan yang bekerja di luar rumah, mereka mempunyai tanggung jawab lain yang harus dijalankan secara bersamaan dengan kewajiban mengurus suami dan anak. Peran gender yang melekat pada perempuan mengharuskan mereka untuk mengutamakan urusan keluarga meskipun mereka juga bekerja (Kuntari, 2020). Inilah yang menyebabkan peluang terjadinya konflik antara pekerjaan dan keluarga (*work family conflict*) menjadi semakin besar, khususnya untuk perawat yang sudah menikah. Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Abdurrahman & Nurtjahjanti (2017), Rozana & Purnama (2022), dan Prianggi dkk (2022), yang lebih banyak mengaitkan permasalahan *work family conflict* pada pekerja perempuan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Sarif Kasim Riau

Banyak penelitian yang mengkaji tentang *work family conflict* pada perempuan. Namun, jumlah perempuan yang bekerja tetap meningkat. Hal ini menandakan bahwa meski mengalami konflik, perempuan dapat mengelola beberapa peran sekaligus. Seperti pendapat Rothbard dkk (dalam Kuntari, 2020) yang mengatakan bahwasanya kehidupan seseorang hendaknya meningkat dengan adanya peran ganda jika mereka bisa menanganinya dengan efektif secara bersamaan. Dengan kata lain, pekerjaan seorang perawat dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitas hidup keluarga (*enrich*) juga kebalikannya.

Ketika keahlian individu dalam suatu pekerjaan atau keluarga diterapkan untuk meningkatkan kualitas hidup dalam peran yang berbeda, maka akan terjadi *enrichment* (Greenhaus & Powell, 2006). Di samping itu, Greenhaus & Powell mengungkapkan bahwa *work family enrichment* mengandung makna ketika pengalaman dalam suatu peran dapat memperbaiki kualitas hidup pada peran yang berbeda. *Work family enrichment* terdiri atas dua dimensi, yakni *work to family enrichment* dan *family to work enrichment* (Greenhaus & Powell, 2006). Ketika seseorang bisa menjalankan pekerjaannya dengan baik, maka akan memberikan dampak yang positif dalam kehidupan keluarga.

Tingkat *work family enrichment* pada perawat berbeda-beda, menurut penelitian yang dilakukan oleh Nurhayanti & Dwarawati, (2023) perawat cenderung memiliki tingkat *work family enrichment* yang tinggi sebab mereka mampu meningkatkan kualitas hidup mereka dengan memperkaya peran dalam pekerjaan atau di rumah, berdasarkan pengalaman, keterampilan, serta peluang yang dapat mereka kembangkan dan terapkan baik di rumah maupun di tempat

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.

kerja. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Hendrofa & Rozanna, (2023) mendapatkan hasil bahwasanya mayoritas perawat ruang ICU memiliki *work family enrichment* rendah. Ini berarti bahwa peran perawat dalam kehidupan keluarga tidak meningkatkan kualitas hidup mereka saat bekerja, dan sebaliknya, peran mereka dalam lingkungan kerja tidak memperkaya peran mereka dalam lingkungan keluarga. Perbedaan antara tuntutan di tempat kerja dan di rumah bisa menjadi penyebabnya.

Perawat yang memiliki tingkat *work family enrichment* yang tinggi dapat memperkuat energi juga emosi yang positif saat melangsungkan tugas-tugasnya yang akan memberikan keuntungan di tempat mereka bekerja (Kuntari, 2020). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Grzywacz (dalam Wasisthe & Prasetyo, 2018) perempuan yang sudah menikah dan bekerja cenderung mengalami *work family enrichment*. Perempuan yang bekerja dan sudah menikah memiliki *work family enrichment* lebih besar daripada perempuan lajang yang bekerja. Hal ini karena perempuan yang bekerja mendapatkan keuntungan dari peran di rumah sebagai ibu atau istri, yang memfasilitasi kemampuan mereka untuk memenuhi tugas-tugas mereka di tempat kerja (Grzywacz, dalam Wasisthe & Prastyo, (2018). Selain itu, perempuan yang bekerja akan merasakan keuntungan dari posisinya, termasuk perolehan kemampuan baru, peningkatan harga diri, dan perasaan bahagia (Ruderman dkk, 2002).

Terdapat beberapa faktor penunjang terbentuknya *work family enrichment*, satu diantaranya yakni *perceived organizational support* atau dukungan organisasi (Yuniati & Andrianie, 2020). Hubungan saling menguntungkan yang terjalin antara

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.

karyawan dan organisasi disebut sebagai dukungan organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002). Pekerja akan merasakan dukungan organisasi dalam beberapa hal, termasuk gaji yang disepakati, hubungan yang baik antara manajer dan rekan kerja, toleransi, dan perhatian. Kebijakan cuti untuk merawat anak sakit, jam kerja fleksibel, dan fasilitas penitipan anak adalah contoh program-program organisasi yang mendukung kesejahteraan karyawan (Halpern & Murphy, 2005). Dukungan ini menciptakan lingkungan sosioemosional yang positif bagi karyawan, yang dapat meningkatkan kesejahteraan mereka. Hubungan yang saling menguntungkan antara karyawan serta perusahaan tercermin dari dukungan yang mereka terima dari perusahaan, di mana karyawan merasa dihargai atas kontribusi mereka terhadap kesuksesan organisasi (Yuniati & Andrianie, 2020).

Karyawan yang merasakan dukungan dari organisasi cenderung memiliki pandangan positif terhadap perusahaan, yang berdampak pada peningkatan kinerja. Mereka juga merasa puas dengan pekerjaannya, memperkaya pengalaman kerja, dan bisa memperkuat tugas mereka sebagai ibu dalam keluarga (Yuniati & Andrianie, 2020). Menurut Carlson dkk (2006) pengalaman individu dalam menangani konflik di tempat kerja dapat diaplikasikan dalam penyelesaian konflik dengan keluarga, termasuk anak-anak, pasangan, dan anggota keluarga lainnya, begitu sebaliknya. Untuk dapat mengarahkan peran tersebut sebagai bagian dari instansi juga keluarga haruslah pada keadaan optimal, yaitu ketika seseorang merasa senang dengan pekerjaannya, bangga dengan apa yang dilakukannya, dan berkomitmen untuk mengatasi tantangan, meskipun sulit, ini yang disebut sebagai *work engagement*. Terdapat korelasi antara *work engagement* dengan *work family enrichment*, salah

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

satunya dilakukan oleh Hadamas & Qonitatin, (2022). Dalam penelitian tersebut menghasilkan bahwasannya korelasi antara *work engagement* dan *work family enrichment* adalah positif dan sangat signifikan.

Work engagement adalah tingkat ketertarikan seseorang saat bekerja yang tercermin dalam perasaan positif serta keterikatan seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya (Schaufeli dkk, 2002). Kahn (1990) menjelaskan karyawan yang terlibat (*engaged*) ialah karyawan yang aktif terlibat baik fisik, mental (kognitif), serta emosional ketika menjalankan tugas-tugas dalam pekerjaan mereka. Berdasarkan gagasan Schaufeli dan Bakker (2010) ada tiga aspek *work engagement*, yakni: *vigor* yang ditandai dengan tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, *dedication* yang ditandai dengan keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan juga rasa kebermanaan akan pekerjaannya, dan *absorption* yang ditandai dengan konsentrasi penuh saat bekerja dengan riang gembira akibatnya waktu berjalan cepat.

Work engagement dapat terjadi ketika organisasi tempat individu bekerja memberikan dukungan. Menurut penelitian Rhoades & Eisenberger (2002), adanya dukungan organisasi yang dirasakan dampaknya akan meningkatkan komitmen terhadap organisasi, perasaan positif terkait dengan pekerjaan, seperti kepuasan dengan pekerjaan, suasana hati yang positif, keterlibatan dalam pekerjaan, peningkatan kinerja kerja, keinginan untuk tetap berada di organisasi, serta pengurangan tingkat stres dan perbuatan merusak di tempat kerja. Semua ini berpotensi meningkatkan produktivitas organisasi. Menurut Bakker & Demerouti (2008), ketika organisasi memberikan dukungan kepada karyawan dengan



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.

memperhatikan kesejahteraan mereka, memperlakukan mereka dengan adil, adanya dukungan dari atasan, serta menghargai mereka, ini membuat karyawan merasa nyaman dan meningkatkan keterikatan mereka terhadap organisasi, sehingga mereka termotivasi untuk memberikan upaya terbaik dalam memajukan dan mencapai target organisasi. Sejalan dengan riset yang dilakukan oleh Man & Hadi (2013) bahwasanya dengan adanya dukungan organisasi pada karyawan, maka karyawan merasa ikut serta dalam membangun perusahaan.

Berdasarkan paparan yang dijelaskan, studi riset ini hendak menguji peran mediasi *work engagement* pada hubungan *perceived organizational support* dengan *work family enrichment* dengan judul “Hubungan *perceived organizational support* dengan *work family enrichment* dan *work engagement* sebagai variabel mediasi pada perawat perempuan di kota Pekanbaru”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang, rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah ada hubungan *perceived organizational support* dengan *work family enrichment*?
2. Apakah ada hubungan *perceived organizational support* dengan *work engagement*?
3. Apakah ada hubungan *work engagement* dengan *work family enrichment*?
4. Apakah ada hubungan *perceived organizational support* terhadap *work family enrichment* dengan *work engagement* sebagai mediasi?



C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan paparan rumusan masalah, selanjutnya diuraikan beberapa tujuan penelitian, yaitu:

1. Untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work family enrichment*.
2. Untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement*.
3. Untuk mengetahui hubungan antara *work engagement* dengan *work family enrichment*.
4. Untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* terhadap *work family enrichment* dengan *work engagement* sebagai mediasi.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini bisa memberi manfaat berupa manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan riset ini bisa menambah literatur bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang psikologi industri serta organisasi berkenaan *perceived organizational support*, *work family enrichment* juga *work engagement*, dapat digunakan sebagai sumber informasi untuk peneliti masa depan dan dapat memiliki pengetahuan yang lebih dalam tentang korelasi *perceived organizational support* dan *work family enrichment* pada perawat perempuan yang sudah menikah dengan *work engagement* sebagai mediasi.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan riset ini bisa memberikan manfaat bagi instansi-instansi rumah sakit untuk dapat memperhatikan *work family enrichment* melalui pemberian dukungan serta peningkatan *work engagement* perawatnya.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian mengenai *perceived organizational support*, *work family enrichment* dan *work engagement* sebelumnya sudah pernah dilakukan oleh Wijaya dkk (2022) dari Universitas Harapan Medan dengan judul “Pengaruh *Organizational Support* dan *Work Engagement* terhadap *Work Family Enrichment* di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan”. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwasanya ada keterkaitan yang signifikan antara dukungan organisasi yang dirasakan dan keterikatan kerja terhadap *work family enrichment* di PPKS Medan. Penelitian ini setara dengan riset terdahulu, yakni menerapkan variabel yang sama, yaitu *perceived organizational support*, *work family enrichment* dan *work engagement*. Namun, terdapat perbedaan dalam hal variabel mediasi dan subjek penelitian. Penelitian ini tidak memasukkan variabel mediasi dan subjek penelitian berfokus pada pegawai yang bekerja di PPS Medan.

Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Chan dkk (2022) dengan judul “*Examining the Mediating Role of Self-Efficacy in the Relationship between Perceived Organizational Support and Work Family Enrichment*”. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa kombinasi sinergi *perceived organizational support* dan *self-efficacy* untuk mengatur pekerjaan dan kehidupan secara efektif mendorong *work family enrichment* di antara karyawan. Persamaan dalam penelitian ini adalah penggunaan variabel x dan y yang sama yaitu *perceived organizational support* 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau



work family enrichment. Kemudian, perbedaannya terletak pada variabel mediasi dan subjek penelitian.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Yuniati & Andrianie (2020) dengan judul “Peran Persepsi Dukungan Organisasi terhadap *Work Family Enrichment* pada Wanita Bekerja”. Hasil penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dengan *work family enrichment* pada wanita yang bekerja. Persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel x dan y yang sama yaitu *perceived organizational support* dan *work family enrichment*, serta pengguna subjek yang hampir sama yaitu wanita yang bekerja.

Dengan demikian, studi riset berkenaan dengan hubungan *perceived organizational support* dengan *work family enrichment* dan *work engagement* sebagai variabel mediasi pada perawat perempuan di Kota Pekanbaru dapat dikatakan masih orisinal serta belum pernah diteliti sebelumnya. Peneliti berharap keaslian penelitian ini bisa dipertanggungjawabkan.

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.

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*

1. Definisi *Work Family Enrichment*

Prinsip dasar dari *enrichment* ialah bahwa pekerjaan dan keluarga memberikan individu sumber daya yang beragam, seperti penghargaan dan pendapatan, yang dapat meningkatkan kehidupan individu dalam aspek lainnya (Greenhaus & Powell, 2006). *Work family enrichment* mengacu pada hubungan saling menguntungkan antara pekerjaan dan keluarga. Greenhaus & Powell (2006) mengatakan, *work family enrichment* dapat digambarkan sebagai pengalaman seseorang pada suatu posisi bisa menaikkan mutu kehidupan pada posisi yang lain. Dalam hal ini, Carlson dkk (2006) menjelaskan *work family enrichment* adalah peningkatan kinerja dalam satu area tugas karena mendapatkan sumber daya dari peran lain, yang dapat diimplementasikan sehingga menghasilkan dampak yang positif bagi seseorang.

Work family enrichment adalah sebuah konsep yang menggambarkan pengalaman yang diperoleh ketika mengemban suatu peran dapat menaikkan kinerja dalam peran lainnya (Kacmar dkk, 2014). Menurut Frone (2003), *work family enrichment* merupakan sejauh mana partisipasi seseorang di lingkungan pekerjaan maupun di lingkungan keluarga menjadi lebih sederhana berkat pengalaman dan keterampilan yang didapatkan dari kedua lingkungan tersebut.

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.

Dengan merujuk pada pandangan tersebut, disimpulkan bahwa *work family enrichment* adalah apabila pengalaman dari satu peran, baik di pekerjaan maupun keluarga dapat meningkatkan kualitas hidup pada peran lainnya.

2. Dimensi *Work Family Enrichment*

Carlson dkk (2006) menjelaskan bahwa ada 6 dimensi *work family enrichment*, yakni tiga dari enam dimensi merupakan bagian dari *work family enrichment* dan tiga dimensi lainnya merupakan bagian dari *family work enrichment*.

Dimensi *work family enrichment*, yaitu:

- a. *Development* terjadi ketika individu terlibat dalam dunia kerja menghasilkan peningkatan keahlian, pengetahuan, tindakan, ataupun pemahaman yang meningkatkan kemampuan individu dalam peran sebagai anggota keluarga yang lebih baik.
- b. *Affect* terjadi ketika individu terlibat dalam dunia kerja mendorong timbulnya emosi atau sikap positif yang mendukung individu untuk menjadi anggota keluarga yang lebih baik.
- c. *Capital* terjadi ketika individu terlibat dalam dunia kerja menciptakan sumber daya psikososial, berupa ketenangan, kepercayaan diri, pencapaian atau pengembangan pribadi yang mendukung individu untuk menjadi anggota keluarga yang lebih baik.

Dimensi *family work enrichment*, yaitu:

- a. *Development* terjadi ketika individu terlibat dalam keluarga dapat memperoleh atau meningkatkan keterampilan, pengetahuan, perilaku, atau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

sikap yang membantu individu menjadi karyawan yang lebih baik.

- b. *Affect* terjadi ketika individu terlibat dalam keluarga memunculkan sikap emosional positif yang membantu individu untuk menjadi karyawan yang lebih baik.
- c. *Efficiency* terjadi ketika individu terlibat dalam keluarga menciptakan fokus atau kepentingan yang mendukung individu menjadi karyawan yang lebih baik.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work Family Enrichment*

Sejumlah faktor yang memberi pengaruh pada *work family enrichment*, yaitu:

a. *Work engagement*

Pekerja yang terlibat dalam pekerjaan mereka sering kali lebih siap untuk mengatasi rintangan dan berpikir bahwa mereka dapat belajar lebih banyak dan maju dalam karir mereka (Bakker & Leiter, dalam Siu dkk, 2010). Ini menyebabkan keyakinan bahwa hal yang dilaksanakan dalam pekerjaan memiliki makna, yang memungkinkan mereka untuk mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, dan sumber daya mereka untuk meningkatkan diri dan mengaplikasikannya dalam lingkungan keluarga. Karyawan yang sangat terlibat dalam pekerjaannya cenderung memiliki semangat tinggi, energik, dan suasana hati yang positif saat bekerja. Perasaan positif ini bisa berdampak pada peran mereka dalam keluarga, begitu juga sebaliknya (Kuntari, 2020).

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.

b. Keterampilan (*skill*) dan Perspektif (*perspective*)

Menurut Greenhaus & Powell (2006), keterampilan dan perspektif memiliki dua komponen. Keterampilan terkait dengan kumpulan beragam keterampilan kognitif dan interpersonal terkait tugas, keterampilan dalam mengatasi masalah, keterampilan multitasking, serta pengetahuan dan kebijaksanaan yang didapat melalui pengalaman dalam peran. Perspektif berkaitan dengan kemampuan pengalaman kerja dan keluarga untuk memperluas pandangan seseorang (Greenhaus & Powell, 2006). Perspektif meliputi cara individu merespons atau mengatasi situasi, seperti menghargai perbedaan (Ruderman dkk dalam Greenhaus & Powell, 2006), menghargai latar belakang sosial yang berbeda (Cox dalam Greenhaus & Powell, 2006), dan mengerti persoalan seseorang (Counter dalam Greenhaus & Powell, 2006).

c. *Psychological* dan *physical resources*

Psychological dan *physical resources* mengacu pada penilaian positif terhadap diri sendiri, seperti *self-efficacy* (keyakinan akan kemampuan diri) dan *self-esteem* (penghargaan diri). Dalam riset yang dilakukan oleh Chan dkk (2015), ditemukan bahwa *work family enrichment* memiliki korelasi yang baik dengan *self-efficacy*.

d. *Social capital resources*

Dalam konteks ini, *social capital resources* mengacu pada pengaruh dan informasi yang diperoleh melalui hubungan interpersonal di lingkungan kerja dan lingkungan keluarga dapat mendukung seseorang

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.

dalam mencapai tujuan mereka (Greenhaus & Powell, 2006). Penelitian yang dilakukan oleh Rashid dkk (2011) terdapat keterkaitan antara dukungan sosial, salah satunya dukungan dari organisasi dengan *work family enrichment* terhadap karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa makin besar tingkat dukungan yang didapat oleh seseorang, maka makin besar pula tingkat *work family enrichment* yang mereka alami.

e. *Flexibility*

Flexibility mengacu pada kemampuan untuk menentukan waktu, langkah, dan lokasi yang sesuai dengan kebutuhan peran yang dijalani (Greenhaus & Powell, 2006).

f. *Material resources*

Pada sumber daya material ini mencakup aspek finansial dan penerimaan yang didapat dari pelaksanaan peran (Greenhaus & Powell, 2006).

B. *Perceived Organizational Support*

1. Definisi *Perceived Organizational Support*

Rhoades & Eisenberger (2002) mengartikan *perceived organizational support* sebagai keyakinan yang dimiliki oleh karyawan terkait dengan penilaian terhadap partisipasi mereka, perhatian yang diberikan terhadap kesejahteraan mereka, respons terhadap keluhan mereka, perhatian terhadap kehidupan pribadi mereka, dan kepercayaan bahwa organisasi akan bersikap adil terhadap mereka. Ketika seorang karyawan merasa bahwa organisasi memberikan dukungan yang signifikan, mereka akan menganggap diri mereka

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 Syarif Kasim Riau

sebagai bagian dari organisasi serta membangun korelasi yang positif dengan organisasi tersebut. *Perceived organizational support* ialah asumsi yang ditujukan untuk meningkatkan rasa memiliki karyawan pada organisasi dan harapan mereka untuk melakukan usaha yang terbaik kepada organisasi untuk meraih tujuan guna mendapatkan penghargaan (Kurniawan & Harsono, 2021).

Robbins dalam Mujiasih, (2015) mengatakan bahwa dukungan organisasi yang disadari merupakan tingkat dimana seorang pekerja berpikir bahwa perusahaan menghargai keterlibatan juga kesejahteraan mereka. Randall dkk (1999) mengartikan *perceived organizational support* sebagai penilaian karyawan bahwa perusahaan tempat ia bekerja merasa bangga terhadap dirinya dan kemudian memberikan kompensasi secara adil kepada para pekerjanya.

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan *perceived organizational support* mengacu pada perspektif atau penilaian karyawan terhadap sejauh mana organisasi menghargai partisipasi, memberikan dukungan, serta menghargai kesejahteraan karyawan.

2. Aspek-aspek *Perceived Organizational Support*

Menurut Rhoades & Eisenberger (2002) *perceived organizational support* terdiri dari 3 aspek, yaitu:

1. *Fairness* (keadilan)

Keadilan melibatkan bagaimana suatu organisasi dapat menetapkan cara alokasi sumber daya di antara karyawannya. Memberikan perlakuan yang adil pada karyawan yang memiliki integritas dan dihormati serta

memberikan umpan balik atas kinerja karyawan. Menurut riset yang dilaksanakan Shore & Shore (dalam Rhoades & Eisenberger, 2002), keputusan yang diambil dalam suatu organisasi terkait dengan keberadaan keadilan dalam distribusi sumber daya secara bertahap mempunyai dampak yang signifikan mengenai persepsi dukungan organisasi. Kondisi ini memperlihatkan bahwa ketika organisasi membuat keputusan yang adil dan memperhatikan kesejahteraan karyawan, hal tersebut mencerminkan perhatian organisasi terhadap karyawannya.

2. *Supervisor support* (dukungan atasan)

Berdasarkan pendapat dari Kottke dan Sharafinski (1988), karyawan membentuk opini mereka tentang penilaian terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Pekerja akan mendapatkan kesan secara keseluruhan tentang seberapa besar atasan mereka menghargai pekerjaan mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Karyawan mungkin menggunakan sikap dan pendekatan atasan sebagai pengukur dukungan yang mereka terima dari perusahaan karena atasan berfungsi sebagai perwakilan organisasi dan bertanggung jawab untuk memantau dan mengevaluasi pekerjaan bawahan mereka.

3. *Organizational rewards and job conditions* (penghargaan dan kondisi kerja)

Berikut adalah bentuk-bentuk penghargaan organisasi dan kondisi kerja:

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.

1) Gaji, pengakuan, dan promosi

Berdasarkan teori dukungan organisasi, keberadaan kesempatan guna menerima penghargaan seperti gaji yang memadai, pengakuan atas kinerja, dan peluang promosi, memiliki efek positif akan kontribusi karyawan juga meningkatkan persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002).

2) Keamanan dalam bekerja

Kepastian bahwa organisasi memiliki niat untuk memegang teguh karyawan di masa depan merupakan indikator kuat dari adanya dukungan organisasi yang dirasakan (Rhoades & Eisenberger, 2002).

3) Kemandirian

Kemandirian ialah adanya pengendalian tentang bagaimana karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Ketika organisasi menampilkan kepercayaan pada kemandirian karyawan dalam membuat keputusan dengan baik tentang bagaimana suatu pekerjaan yang akan dilakukan, maka hal tersebut dapat memperkuat *perceived organizational support* (Cameron dkk dalam Rhoades & Eisenberger, 2002).

4) Peran stressor

Stres merujuk pada situasi dimana seseorang mengalami kesulitan dalam menghadapi tuntutan yang ada dalam lingkungan sekitarnya (Lazarus & Folkman, 1984). Persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) yang dirasakan memiliki korelasi

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.

negatif dengan tingkat stres, karena karyawan menyadari bahwa faktor-faktor yang menyebabkan stres berasal dari lingkungan yang dikendalikan oleh organisasi. Stres yang timbul akibat tiga aspek peran karyawan di dalam organisasi, yang juga memiliki hubungan negatif dengan persepsi dukungan organisasi yang dirasakan, yakni: kapasitas beban kerja berlebih (*work overload*), ketidakjelasan informasi mengenai tugas pekerjaan (*role ambiguity*), serta adanya tuntutan yang kontradiktif dalam peran yang diemban (*role conflict*) (Lazarus & Folkman, 1984).

5) Pelatihan

Wayne dkk (1997) menyatakan bahwa pelatihan yang diberikan kepada karyawan dipandang sebagai investasi yang bisa menguatkan kesadaran karyawan akan dukungan organisasi.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Perceived Organizational Support*

Menurut Rhoades & Eisenberger (2002) faktor-faktor *perceived organizational support*, yaitu:

a. Sikap organisasi terhadap ide-ide karyawan

Sikap organisasi terhadap ide-ide yang diajukan oleh karyawan mempengaruhi *perceived organizational support*. Apabila organisasi menganggap ide-ide tersebut sebagai kontribusi konstruktif yang bisa direalisasikan melewati perancangan yang baik, orang-orang yang bekerja dalam organisasi mempunyai penilaian positif terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi pada dirinya. Sebaliknya, jika organisasi kurang menghargai ide-ide tersebut, maka penilaian karyawan terhadap 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.

organisasi juga akan negatif.

- b. Respon terhadap karyawan yang mengalami masalah

Respon organisasi akan masalah yang dihadapi oleh karyawan juga memiliki pengaruh terhadap persepsi dukungan organisasi yang dirasakan. Jika organisasi tidak aktif atau tidak berusaha menolong karyawan yang mengalami masalah, maka mereka menginterpretasikannya sebagai kurangnya dukungan dari organisasi terhadap mereka.

- c. Respon terhadap kesejahteraan dan kesehatan karyawan

Tingkat dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan juga dapat dipengaruhi oleh tingkat kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan. Ketika karyawan melihat bahwa organisasi secara aktif berupaya menguatkan kesejahteraan individu yang bekerja dalam organisasi tersebut, hal ini dinilai positif oleh karyawan. Mereka akan menganggap bahwasanya organisasi memberi dorongan dalam upaya agar tiap individu bisa bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan bersama.

C. *Work Engagement*

1. Definisi *Work Engagement*

Work engagement pertama kali didefinisikan oleh Kahn (1990) sebagai suatu kondisi yang mana anggota organisasi mengidentifikasi diri dengan pekerjaan mereka. Menurut Schaufeli dkk (2002), *work engagement* bisa dijelaskan sebagai penghargaan positif juga perasaan puas dalam pekerjaan yang ditandai oleh semangat, dedikasi, juga tanggung jawab pribadi. *Work engagement* mencerminkan emosi kognitif dan emosional yang lebih luas serta

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 Syarif Kasim Riau

tahan lama yang tidak hanya bersifat situasional atau terbatas pada orang, benda, kesempatan, atau tindakan tertentu (Schaufeli & Bakker, 2010).

Karyawan yang *engaged* dengan pekerjaannya mampu memberikan kinerja yang maksimal karena mereka mengalami emosi positif yang membantu mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya (Bakker dkk, 2014). Menurut Marciano (2010) karyawan yang *engaged* akan memiliki komitmen terhadap tujuannya, menerapkan semua keahliannya guna menyelesaikan tugas, menjaga tindakan dan memastikan bahwasanya ia sudah melakukan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat yang dipaparkan, disimpulkan bahwa *work engagement* ialah keterikatan seperti positivitas, motivasi dan emosi positif yang dibawa karyawan ke pekerjaan mereka di organisasi.

2. Aspek-aspek *Work Engagement*

Menurut Schaufeli dkk (2002), *work engagement* memiliki tiga dimensi, yaitu:

a. *Vigor*

Yaitu curahan tenaga dan mental yang kuat dalam bekerja, keberanian untuk melakukan yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan dan kegigihan dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja, kemauan untuk mengerahkan segalanya dalam pekerjaan serta keteguhan hati dalam menghadapi kesulitan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

b. *Dedication*

Terlibat secara mendalam dengan pekerjaan, merasakan kegembiraan, kebanggaan, inspirasi, dan tantangan. Kewajiban yang langsung atau tidak langsung memerlukan kepentingan sendiri dan yang berhubungan dengan kepentingan pihak ketiga dapat diukur sebagai berikut: pentingnya pekerjaan bagi individu, antusiasme untuk bekerja, kemauan yang konstan untuk bekerja, kemampuan untuk bekerja berjam-jam dan kebanggaan dalam bekerja.

c. *Absorption*

Dalam bekerja, karyawan selalu fokus dan serius dengan pekerjaannya. Saat jam kerja terasa berlalu begitu cepat dan hampir tidak bisa menghindarinya. Perasaan seseorang terhadap pekerjaannya tergantung pada waktu yang dirasakannya saat bekerja, apakah pekerjaan menjadi menarik bagi individu tersebut atau sebaliknya.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work Engagement*

Kahn (1990) mengklasifikasikan *engagement* menjadi dua bentuk, yaitu *personal engagement* dan *personal disengagement*. *Personal engagement* mencakup keterlibatan individu dalam pekerjaan dan ekspresi diri yang menunjukkan pemilihan sikap positif terhadap perilaku kerja, yang dapat meningkatkan hubungan dengan pekerjaan, kehadiran, keaktifan, dan kinerja yang optimal. Di sisi lain, *personal disengagement* mencakup penarikan diri dan pertahanan individu yang menunjukkan sikap negatif terhadap hubungan dengan pekerjaan, termasuk ketidakhadiran, kepasifan, dan kinerja yang buruk.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

Selain itu, Kahn (1990) menganalisis 3 faktor kondisi psikologis yang dapat menjadi prediktor pemicu *engagement* seseorang. Tiga faktor tersebut meliputi:

a. *Meaningfulness*

Meaningfulness diartikan sebagai persepsi seseorang bahwa ia mendapatkan penghargaan atau imbalan yang sesuai dengan investasinya dalam organisasi, baik dalam bentuk materi, kognitif, maupun emosional. Faktor-faktor yang mempengaruhi *meaningfulness* meliputi tugas-tugas yang diemban, peran yang dijalankan, dan interaksi kerja yang terjalin.

b. *Safety*

Keamanan, kenyamanan, dan jaminan perlindungan memungkinkan individu untuk menyatakan diri tanpa rasa takut, menikmati kebebasan berekspresi, dan berkomunikasi dengan jujur. Hal ini menciptakan kondisi di mana seseorang dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi keamanan meliputi hubungan interpersonal, dinamika kelompok, dan proses manajemen, serta norma-norma organisasi. Kepuasan dalam pekerjaan, fasilitas yang disediakan, dan kenyamanan yang dirasakan di lingkungan kerja juga berkontribusi terhadap keamanan.

c. *Availability*

Ketersediaan fisik, emosional, dan psikologis merujuk pada kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas pekerjaan. Ini mencakup kemampuan mengelola energi fisik, emosional, dan intelektual saat bekerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi ketersediaan meliputi energi fisik dan

emosional yang dimiliki, tingkat keamanan yang dirasakan, serta keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan personal.

Menurut Schaufeli dkk (2002), ada tiga faktor yang memengaruhi *work engagement*, meliputi:

a. *Job resource*

Adalah faktor dalam aspek fisik, sosial dan organisasi dari pekerjaan dimana memungkinkan orang tersebut untuk mengurangi tekanan dan dampak psikologis dan fisiologis dari pekerjaan tersebut. Ini berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, mencapai tujuan kerja dan mendorong pertumbuhan, perkembangan dan kemajuan pribadi. Sumber daya pekerjaan terkait dengan umpan balik kinerja, kemandirian, dan kesempatan belajar. Pemenuhan kebutuhan sumber daya kerja karyawan selama bekerja berkaitan erat dengan dukungan yang diberikan organisasi. Dukungan yang diberikan organisasi adalah pendapat karyawan tentang tingkat apresiasi organisasi terhadap kontribusi mereka, pemberian dukungan, dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan sesuai dengan harapan karyawan tersebut.

b. *Salience of job resource*

Adalah faktor yang berhubungan dengan seberapa penting atau bermanfaat sumber daya kerja yang dimiliki seseorang, seperti pengayaan pekerjaan keluarga. Sumber daya kerja yang baik tercermin dari sikap orang-orang yang menganggap tugas itu baik dan penting.

c. *Personal resource*

Karakteristik karyawan seperti kepribadian, watak, usia dan lain-lain. Karyawan yang terlibat menampilkan karakteristik pribadi yang berbeda dari karyawan lain karena mereka mempunyai skor yang lebih tinggi pada ekstraversi dan kemampuan kognitif serta skor yang lebih rendah pada neurotisme.

D. **Kerangka Pemikiran**

Perceived organizational support merupakan interaksi yang saling menguntungkan antara karyawan dan organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002). Kualitas karyawan dipengaruhi oleh *perceived organizational support*. Selanjutnya, menurut Eisenberger (2002), *perceived organizational support* tergantung pada cara karyawan menafsirkan tingkat komitmen organisasi terhadap hubungan sosial. Dalam hal ini, karyawan akan mengalami perasaan dukungan organisasi jika mereka menerima tunjangan yang disepakati. Karyawan mempersepsikan organisasi berdasarkan penghargaan dan hasil kerja yang telah mereka terima. Manifestasi dukungan organisasi dapat diamati melalui aspek-aspek seperti gaji, hari libur, hubungan atasan-bawahan, perhatian, dan toleransi (Halpern & Murphy, 2005).

Rhoades & Eisenberger (2002) mengatakan bahwa *perceived organizational support* terdiri dari *fairness* (keadilan), *supervisor support* (dukungan atasan), dan *organizational rewards and job conditions* (penghargaan organisasi dan kondisi kerja). Keadilan merupakan pandangan karyawan terhadap keadilan prosedural yang dapat disebabkan oleh keputusan yang dibuat oleh

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.

organisasi seperti kenaikan gaji dan promosi (Rhoades & Eisenberger, 2002). Ketika karyawan merasakan keadilan, mereka menganggap perusahaan memperhatikan mereka dengan baik dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Hal tersebut mendorong mereka untuk bertindak adil dalam pekerjaan mereka, berkontribusi dengan maksimal, dan menciptakan tingkat keterlibatan (*engagement*) yang tinggi (Rhoades & Eisenberger, 2002). Keadilan dan kepercayaan sebagai nilai organisasi juga memberikan dampak positif bagi terciptanya *employee engagement* (Mujiasih, 2015).

Dukungan dari atasan menunjukkan keterlibatan manajer dalam perusahaan dan menyediakan sumber daya yang diperlukan (Chenhall, 2004). Karyawan yang merasa didukung akan melihat atasan mereka sebagai sumber bantuan yang menghargai pendapat mereka. Ketika dukungan ini positif, karyawan cenderung merespons dengan perasaan senang (Baliartati, 2016). Hubungan timbal balik yang terbentuk dari dukungan atasan yang positif menciptakan koneksi emosional di antara karyawan dan mendorong mereka untuk memberikan kontribusi yang berkelanjutan kepada *supervisor* dan organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Penghargaan dan kondisi pekerjaan merupakan pengakuan terhadap kontribusi yang berkaitan dengan penghargaan dan adanya keamanan kerja (Rhoades & Eisenberger, 2002). Jika penghargaan dan kondisi kerja dipandang positif, karyawan merasa adanya pembaruan kontrak, kenaikan jabatan dan gaji, pemberian libur dan lainnya (Robinson dkk, 2004). Ini dapat meningkatkan keterlibatan (*engagement*) mereka, dengan merasa memiliki tanggung jawab untuk bekerja dengan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi, seperti memberikan upaya

terbaik untuk meningkatkan kinerja (Robinson dkk, 2004).

Dukungan organisasi membuat karyawan merasakan kesejahteraan sosioemosional yang positif (Yuniati & Andrianie, 2020). Dukungan organisasi yang dirasakan merupakan aspek yang penting, yang wajib karyawan miliki agar organisasi berfungsi secara produktif dengan meningkatkan keterlibatan kerja melalui penciptaan kewajiban timbal balik untuk menjaga kesejahteraan kedua belah pihak (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Rhoades & Eisenberger (2002) mengungkapkan bahwa *perceived organizational support* berdampak pada peningkatan komitmen organisasi, perasaan terhadap pekerjaan seperti kepuasan kerja dan *positive mood, job involvement* atau *employee engagement*, performa kerja, keinginan untuk menetap dalam organisasi dan menurunkan ketegangan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas organisasi. Hal ini dapat diamati dalam penelitian yang dilakukan oleh Alkasim & Prahara (2019) yang menemukan hubungan positif yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterlibatan kerja. Menurut Thomas (dalam Mujiasih, 2015) dukungan organisasi yang dirasakan memotivasi karyawan untuk berkembang, dimana mereka memiliki tekad pada tujuan, memanfaatkan kecerdasan mereka untuk memilih cara terbaik dalam menyelesaikan tugas, dan memonitor perilaku mereka untuk memeriksa keselarasan dengan tujuan organisasi. Indikator-indikator ini mencerminkan *work engagement* dengan perusahaan atau organisasi.

Work engagement ialah ketika karyawan mampu menunjukkan ekspresi emosi positif dan sepenuhnya terlibat dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan

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

(Schaufeli dkk, 2002). Karyawan yang terlibat secara aktif dengan pekerjaan mereka dapat mencapai kinerja maksimal karena mereka mengalami emosi positif, yang membantu mereka dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan dengan lebih efektif (Bakker dkk, 2014). Sesuai dengan temuan yang dibahas oleh Hadamas & Qonitatin, (2022) bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work engagement* dengan *work family enrichment*. *Work engagement* terdiri dari tiga aspek, yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption* (Schaufeli dkk, 2002).

Vigor adalah ketika karyawan menunjukkan energi dan emosi positif di tempat kerja, dengan keterlibatan penuh dan semangat tinggi dalam menjalankan tugas mereka, yang bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja di perusahaan. Emosi positif ini juga dapat diterapkan ketika mereka menjalankan peran di dalam keluarga (Kuntari, 2020). *Dedication* adalah ketika karyawan merasa memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi, bersedia bekerja keras, terlibat sepenuh hati dengan pekerjaannya, melakukannya dengan sukarela, dan menghindari perilaku yang tidak diinginkan oleh perusahaan (Christian & Pratiwi, 2022).

Absorption yaitu karyawan yang *engaged* akan merasa fokus pada tugasnya, menunjukkan perhatian yang tinggi, dan berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal. Mereka akan dengan sepenuh hati menggunakan pikiran, tenaga, perasaan, dan pengalaman mereka untuk mencapai tujuan ini (Christian & Pratiwi, 2022). Hakanen dan Peeters (2015) menemukan bahwa ketika individu merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan mampu memberikan manfaat dan sumber daya baru ke dalam keluarga atau sebaliknya, mereka akan cenderung merasa lebih bersemangat (*vigor*), antusias (*dedication*), fokus dan serius

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.

(*absorption*) ketika bekerja. Hal ini menandakan bahwa *work engagement* dapat memediasi timbulnya *work family enrichment* yang bermanfaat bagi individu tersebut. *Work family enrichment* pada karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah *work engagement* (Lapierre dkk, 2018). Menurut sumber yang sama, *work engagement* merupakan karakteristik pribadi yang memiliki hubungan positif dengan *work family enrichment*. Semakin terlibat seorang karyawan, semakin tinggi tingkat pengayaan keluarga kerja yang dialami dalam hidup mereka.

Selanjutnya, keterkaitan antara *perceived organizational support* dengan *work family enrichment* ialah ketika karyawan merasa adanya dukungan organisasi maka karyawan akan memiliki pandangan yang positif terhadap organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja. Hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, memperkaya pengalaman mereka, serta meningkatkan peran ibu dalam keluarga (Shore & Tetrick, 1991).

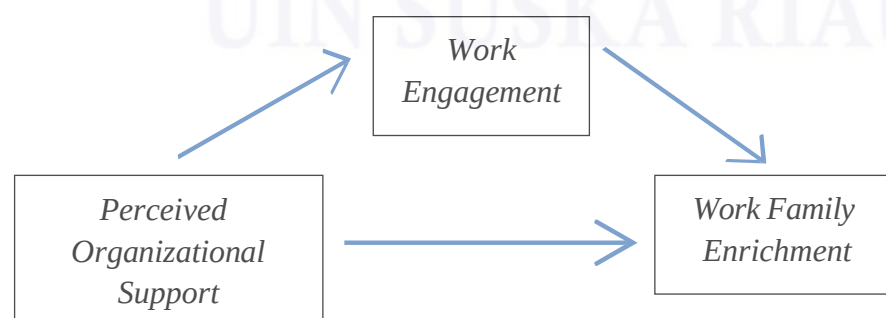
Perceived organizational support terdiri dari tiga dimensi yaitu *fairness*, *supervisor support* dan *organizational reward and job conditions* (Rhoades & Eisenberger, 2002). Menurut Hapit (2020), keadilan mengacu pada dua aspek, yaitu keadilan struktural, yang berhubungan dengan aturan dan kebijakan formal, dan keadilan sosial, yang berkaitan dengan perlakuan interpersonal yang adil terhadap semua karyawan oleh organisasi. Ketika karyawan merasa diperlakukan dengan adil oleh organisasi, mereka akan merasa didukung dan kesejahteraan mereka diperhatikan. Hal tersebut menimbulkan kepuasan karyawan terhadap organisasi dan membuat mereka merasa tidak memiliki konflik pada pekerjaan yang harus dibawa pada kehidupan pribadinya sehingga pekerja tersebut dapat

menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

Berdasarkan sumber yang sama dimensi selanjutnya yaitu *supervisor support* (dukungan dari atasan) yang mengacu pada sejauh mana atasan menilai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraannya. Jika karyawan memiliki atasan yang bersikap baik, dan mendukung mereka, karyawan akan merasa dihargai dan diakui oleh perusahaan. Hal ini bisa menimbulkan kebahagiaan dan kesejahteraan karyawan yang mampu meningkatkan keseimbangan kerja dan kehidupannya. Dimensi terakhir yaitu *organizational reward and job conditions* (penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan) yang mengacu pada penghargaan terhadap kontribusi yang telah karyawan berikan untuk organisasi dan kondisi kerja dalam organisasi tersebut. Penghargaan dan kondisi kerja tersebut meliputi; pengakuan, gaji dan promosi; keamanan pekerjaan; otonomi; peran stressor; dan pelatihan. Penghargaan dan kondisi kerja yang baik dapat meningkatkan rasa dihargai karyawan serta semangat mereka dalam bekerja. Maka dengan demikian, karyawan tersebut dapat dengan mudah menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya (Hapit, 2020).

Dengan merujuk pada uraian sebelumnya, maka dapat disimpulkan kerangka berpikir dalam penelitian ini, yaitu:

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir





Hak cipta Dilindungi Undang-Undang

E. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Ada hubungan *perceived organizational support* dengan *work family enrichment*.
2. Ada hubungan *perceived organizational support* dengan *work engagement*.
3. Ada hubungan *work engagement* dengan *work family enrichment*.
4. Ada hubungan *perceived organizational support* terhadap *work family enrichment* yang dimediasi oleh *work engagement*.

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 Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Penelitian korelasional adalah jenis penelitian yang ditujukan untuk mengidentifikasi kekuatan dan arah hubungan antara variabel dalam penelitian (Azwar, 2019).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu variabel bebas (X), variabel terikat (Y) dan variabel mediator (M). Berikut variabel dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel Bebas (X) : *Perceived Organizational Support*
2. Variabel Terikat (Y) : *Work Family Enrichment*
3. Variabel Mediator (M) : *Work Engagement*

C. Definisi Operasional

1. *Perceived Organizational Support*

Perceived organizational support adalah penilaian individu bahwa organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawannya dengan bersikap adil, adanya *supervisor support* dan pemberian *reward*.

2. *Work Family Enrichment*

Work family enrichment adalah ketika peran sebagai perawat meningkatkan kualitas peran sebagai ibu dan istri, serta sebaliknya, peran sebagai ibu dan istri meningkatkan kualitas peran sebagai perawat.

3. *Work Engagement*

Work engagement adalah keyakinan karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara total, baik dari segi fisik, kognitif, afektif dan emosional.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah kelompok subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang akan dikenai generalisasi hasil penelitian (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian ini yaitu perawat perempuan yang bekerja pada rumah sakit di kota Pekanbaru. Data jumlah perawat perempuan yang bekerja pada rumah sakit di kota Pekanbaru belum ditemukan. Adapun jumlah tenaga perawat di rumah sakit kota Pekanbaru pada tahun 2023 sebanyak 2.521 orang, data ini hanya sebagai gambaran umum populasi yang diambil dari Badan Pusat Statistik, (2024).

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari subjek populasi (Sugiyono, 2010). Sampel yang diteliti haruslah representatif, yang artinya mencerminkan dan memiliki sifat populasi (Azwar, 2010). Untuk menentukan sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus Krejcie & Morgan (1970) dengan *confidence level* 95%, *margin of error* 7%, *proportion* 50%, sehingga didapatkan jumlah sampel sebanyak 198 sampel.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling*, khususnya *purposive sampling*. Metode ini tidak memberikan peluang yang sama kepada setiap unsur dalam populasi. Menurut Sugiyono (2013) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan adanya kriteria tertentu. Adapun kriteria tersebut, yaitu:

- 1) Perawat perempuan yang telah menikah,
- 2) Perawat perempuan yang bekerja di suatu rumah sakit minimal selama 6 bulan.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala. Skala merupakan alat ukur psikologi yang digunakan untuk mengungkap data mengenai variabel psikologi, baik variabel kemampuan kognitif maupun non-kognitif (Azwar, 2019). Dalam penelitian ini digunakan tiga skala penelitian, yaitu: *Work Family Enrichment Scale*, *Utrecht Work Engagement Scale* dan *Survey Perceived Organizational Support*.

1. Skala *Work Family Enrichment*

Untuk mengukur *work family enrichment* digunakan *work family enrichment scale* oleh Carlson dkk (2006) yang terdiri dari *work family enrichment* dan *family work enrichment*. Skala ini kemudian diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Cucuani (2017). Penelitian ini menggunakan 18 aitem pernyataan, aitem skala ini bersifat *favorable* dan terdapat 5 opsi jawaban skala *Likert* yakni: 1 = Sangat Tidak Sesuai (STS), 2 = Tidak Sesuai (TS), 3 = Netral

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

(N), 4 = Sesuai (S), dan 5 = Sangat Sesuai (SS). Nilai *Cronbach Alpha* untuk WFE 0,96. Berikut *blueprint* skala *work family enrichment*:

Tabel 3.1 *Blueprint* Skala *Work Family Enrichment*

No.	Dimensi	Sub Dimensi	Aitem	Jumlah
1	WFE	a) <i>Development</i> b) <i>Affect</i> c) <i>Capital</i>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	9
2	FWE	a) <i>Development</i> b) <i>Affect</i> c) <i>Efficiency</i>	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	9
Jumlah Aitem			18	

2. Skala *Work Engagement*

Untuk mengukur *work engagement* digunakan skala *utrecht work engagement scale* oleh Schaufeli dkk (2002) yang mencakup *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Skala ini kemudian diadaptasi oleh Kristiana dkk (2018). Skala dalam penelitian ini terdiri dari 9 aitem pernyataan. Aitem dalam skala ini mempunyai sifat *favorable* dan terdapat 5 opsi jawaban menggunakan skala *Likert*, yakni: 1 = Sangat Tidak Sesuai (STS), 2 = Tidak Sesuai (TS), 3 = Netral (N), 4 = Sesuai (S), dan 5 = Sangat Sesuai (SS). Adapun nilai *Cronbach Alpha* untuk skala *work engagement* sebesar 0,87. Berikut *blueprint* skala *work engagement*:

Tabel 3.2 *Blueprint* Skala *Work Engagement*

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3. Skala *Perceived Organizational Support*

Untuk mengukur *perceived organizational support* digunakan skala *survey perceived organizational support* yang diperkenalkan oleh Eisenberger dkk (1986). Skala ini terbagi menjadi tiga dimensi, yakni keadilan (*fairness*), dukungan atasan (*supervisor support*), dan penghargaan serta kondisi kerja (*organizational rewards and job conditions*). Skala ini telah diadaptasi oleh Rahmi dkk, (2021). Skala yang digunakan pada penelitian ialah versi pendek 8 aitem dengan 5 penilaian jawaban sebagai berikut: 1 Sangat Tidak Sesuai (STS), 2 Tidak Sesuai (TS), 3 Netral (N), 4 Sesuai (S) dan 5 Sangat Sesuai (SS) untuk aitem *favorable* dan untuk aitem *unfavorable*, sebagai berikut: 5 Sangat Tidak Sesuai (STS), 4 Tidak Sesuai (TS), 3 Netral (N), 2 Sesuai (S) dan 1 Sangat Sesuai (SS). Di dalam skala ini hanya ada satu aspek yaitu persepsi dukungan organisasi sebagai bentuk umum (unidimensi), aitem skala tersebut merepresentasikan unidimensi persepsi dukungan organisasi dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,91. Berikut *blueprint* skala *perceived organizational support*:

Tabel 3.3 *Blueprint* Skala *Perceived Organizational Support*

POS	Aitem		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
	1, 4, 6, 8	2, 3, 5, 7	4
Jumlah Aitem	8		

F. Uji Coba Alat Ukur

Peneliti melakukan uji coba (*try out*) pada instrumen penelitian yang akan digunakan yaitu *work family enrichment scale*, *utrecht work engagement scale* dan *survey perceived organizational support*. Uji coba dilakukan dengan tujuan untuk memastikan bahwa instrumen yang akan digunakan konsisten (reliabel) serta

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.

dapat mengukur apa yang mau diukur (valid) pada populasi yang akan dijadikan subjek penelitian.

Uji coba dilakukan secara *online* dengan menyebarkan kuesioner melalui *google form* (<https://bit.ly/SaskiadanHafizha>) dengan menggunakan aplikasi *WhatsApp*. Peneliti juga memastikan bahwa subjek yang telah mengisi kuesioner uji coba tidak akan diikutsertakan pada saat penelitian. Adapun yang menjadi sampel uji coba adalah perawat perempuan di Rumah Sakit Aulia Hospital Pekanbaru dengan jumlah 82 orang perawat.

Uji coba dilaksanakan pada tanggal 27 Mei 2024 sampai dengan 29 Juni 2024. Setelah data terkumpul, peneliti melakukan analisis untuk melihat uji validitas, daya diskriminasi, reliabilitas aitem dengan menggunakan bantuan aplikasi *IBM Statistical Package for Social Sciences version 20 for Windows*.

1. Validitas

Validitas ialah tingkat kecermatan atau keakuratan suatu alat ukur dalam melaksanakan fungsinya sebagai pengukur (Azwar, 2017). Validitas isi (*content validity*) digunakan dalam penelitian ini. Validitas isi yaitu kemampuan suatu alat ukur dalam mengungkapkan isi dari suatu variabel yang akan diukur (Azwar, 2012).

2. Daya Diskriminasi Aitem

Instrumen penelitian yang baik adalah instrumen yang memiliki aitem yang mampu membedakan sikap dan perilaku individu yang dijadikan subjek dengan variabel penelitian yang akan diobservasi (Azwar, 2019). Lebih lanjut, dalam uji diskriminasi aitem kriteria pemilihan aitem dilihat dari koefisien

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.

korelasi aitem-total (dapat dilihat pada kolom *corrected aitem-total correlation* output SPSS) dengan batasan koefisien $\geq 0,30$ (Azwar, 2019).

Aitem yang berada di bawah standar koefisien korelasi aitem-total dapat dipertimbangkan untuk digugurkan. Namun, batasan koefisien ini dapat diturunkan menjadi $\geq 0,25$ jika sekiranya banyak aitem yang tidak memenuhi batasan tersebut yang menjadikan alat ukur tersebut tidak mewakili indikator yang akan diukur (Azwar, 2019).

Pengujian pertama dilakukan pada alat ukur *work family enrichment scale*, dengan menggunakan koefisien korelasi aitem-total $\geq 0,30$. Setelah dianalisis semua aitem *work family enrichment scale* memiliki nilai korelasi aitem-total $> 0,30$ dengan rentang nilai 0,644 hingga 0,835. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan aitem *work family enrichment scale* adalah baik. Berikut adalah *blueprint* skala *work family enrichment scale* setelah dilakukan uji coba:

Tabel 3.4 *Blueprint* Skala *Work Family Enrichment* untuk Penelitian

No	Dimensi	Sub Dimensi	Aitem	Jumlah
1	WFE	a) <i>Development</i>	1, 2, 3, 4, 5, 6,	9
		b) <i>Affect</i>	7, 8, 9	
		c) <i>Capital</i>		
2	FWE	a) <i>Development</i>	10,11, 12,13,	9
		b) <i>Affect</i>	14, 15, 16	
		c) <i>Efficiency</i>		
Jumlah Aitem			18	

Selanjutnya, uji beda juga dilakukan pada alat ukur *utrecht work engagement scale*, peneliti menggunakan koefisien korelasi aitem-total $\geq 0,25$ disebabkan ada aitem yang berada di bawah 0,30. Walaupun demikian, masih terdapat satu aitem yang berada di bawah nilai standar koefisien korelasi aitem-

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.

total $\geq 0,25$ (aitem nomor 8).

Namun, peneliti tidak menghapus aitem tersebut karena ketika aitem tersebut dihapus, tidak terdapat kenaikan nilai reliabilitas yang signifikan pada alat ukur dan peneliti berasumsi bahwa alat ukur yang digunakan telah baku dan teruji, sehingga menghilangkan salah satu aitem berarti merusak keseimbangan domain yang akan diungkap (*content oftest domain*) (Azwar, 2019). Nilai korelasi aitem-total pada alat ukur *work engagement* adalah 0,320 hingga 0,806. Dengan demikian, diperoleh *blueprint utrecht work engagement scale* adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5 *Blueprint Skala Work Engagement untuk Penelitian*

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

Terakhir, pengujian dilakukan pada alat ukur *perceived organizational support* yaitu skala *survey perceived organizational support*, peneliti menggunakan batasan nilai koefisien korelasi aitem-total $\geq 0,30$, berdasarkan hasil uji coba daya diskriminasi aitem terhadap skala *perceived organizational support*, semua aitem memiliki nilai korelasi aitem-total $> 0,30$, dengan rentang nilai dari 0,584 hingga 0,811. Berikut merupakan *blueprint* akhir skala *perceived organizational support* setelah dilakukan uji coba:

Tabel 3.6 *Blueprint Skala Perceived Organizational Support* untuk Penelitian

POS	Aitem		Jumlah
	<i>Favorable</i> 1, 4, 6, 8	<i>Unfavorable</i> 2, 3, 5, 7	
Jumlah Aitem	8		

3. Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran yang dilakukan mendapatkan hasil yang sama apabila pengukuran dilakukan lagi pada kelompok subjek yang serupa (Azwar, 2015). Salah satu ciri dari instrumen pengukuran yang baik adalah reliabel (Azwar, 2012). Instrumen yang reliabel dapat menghasilkan skor yang cermat dengan eror pengukuran yang kecil. Koefisien reliabilitas berada dalam rentang angka 0 sampai dengan 1, dimana semakin mendekati angka 1 artinya semakin reliabel. Uji statistik *Cronbach Alpha* dipergunakan pada penelitian ini dengan bantuan *IBM SPSS Statistic Version 22 For Windows*. Adapun hasil uji reliabilitas instrumen *work family enrichment scale*, *utrecht work engagement scale*, dan *survey perceived organizational support* sebagai berikut:

Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur Penelitian

Alat Ukur	<i>Cronbach's Alpha</i>	Jumlah
<i>Work Family Enrichment Scale</i>	0,962	18
<i>Utrecht Work Engagement Scale</i>	0,870	9
<i>Survey Perceived Organizational Support</i>	0,905	8
Jumlah Aitem	35	

Berdasarkan tabel 3.7 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien hasil uji reliabilitas terhadap aitem yang valid pada skala *work family enrichment* sebesar 0,962, koefisien reliabilitas aitem yang valid pada skala *work engagement*

sebesar 0,870. Dan koefisien reliabilitas aitem yang valid pada skala *perceived organizational support* sebesar 0,905. Dari skor yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa reliabilitas instrumen telah teruji sehingga layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis regresi linear. Penelitian ini memanfaatkan program *IBM SPSS Statistic Version 20 For Windows* dengan bantuan perangkat *PROCESS* by Andrew F. Hayes yang merupakan suatu alat tambahan yang berbasis analisis regresi yang berfungsi untuk melihat hubungan dan *effect* dari variabel mediator.

Perangkat *PROCESS* (Hayes, 2018) mencakup serangkaian fungsi untuk melakukan analisis moderasi dan mediasi. Penelitian ini menggunakan *PROCESS* v4. by Hayes untuk menguji peran mediator *work engagement* dalam hubungan *perceived organizational support* dan *work family enrichment*.

H. Prosedur Penelitian

1. Uji Etik Penelitian

Peneliti melakukan kaji etik penelitian kepada Komisi Etik Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (terlampir). Pelaksanaan uji etik dilaksanakan pada 15 Mei 2024. Berdasarkan hasil uji etik, penelitian yang akan dilakukan sudah layak dan memenuhi standar etik penelitian dan dapat dipertanggung jawabkan secara hukum dalam hal kenyamanan dan kerahasiaan pada subjek penelitian.

2. Pelaksanaan

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli 2024. Peneliti menyebarkan kuesioner secara *offline*. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Pada tahap awal subjek diminta untuk membaca *informed consent*, setelah menyetujui *informed consent* subjek diarahkan untuk mengisi data demografi seperti inisial, usia, lama berkarir, lama bekerja dalam sehari, status pernikahan, usia anak paling kecil (jika ada), keberadaan pengasuh anak, keberadaan orang tua atau saudara. Lebih lanjut, setelah mengisi data demografi subjek diarahkan untuk mengisi skala 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.

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

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Semakin tinggi *perceived organizational support*, maka *work family enrichment* yang dialami oleh perawat perempuan di rumah sakit kota Pekanbaru semakin meningkat.
2. Semakin tinggi *perceived organizational support*, maka *work engagement* yang dialami oleh perawat perempuan di rumah sakit kota Pekanbaru semakin meningkat.
3. Semakin tinggi *work engagement*, maka *work family enrichment* yang dialami oleh perawat perempuan di rumah sakit kota Pekanbaru semakin meningkat.
4. *Work engagement* memediasi parsial hubungan *perceived organizational support* dengan *work family enrichment* pada perawat perempuan di kota Pekanbaru.
5. Tidak terdapat perbedaan tingkat *work family enrichment* berdasarkan masa kerja, durasi bekerja dalam sehari, status pernikahan, dan jumlah anak pada perawat perempuan di kota Pekanbaru.
6. Terdapat perbedaan *work family enrichment* berdasarkan perawat perempuan yang tinggal dengan keluarga besar di kota Pekanbaru, dimana *work family enrichment* yang lebih besar ditunjukkan dengan perawat perempuan yang tidak tinggal dengan keluarga besar di rumah.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, ada beberapa saran yang akan peneliti sampaikan, yaitu:

1. Bagi Instansi Rumah Sakit

Pihak sumber daya manusia rumah sakit perlu mengupayakan agar perawat *work engagement* yang tinggi agar dapat memiliki *work family enrichment* yang optimal dengan cara membuat kebijakan yang terkait dengan upaya peningkatan level *work engagement*. Kemudian, perawat merasa terikat dengan pekerjaan dan akan merasa lebih bersemangat, antusias, fokus serta serius ketika bekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan *work family enrichment* pada perawat.

2. Bagi Perawat Perempuan

Bagi perawat perempuan diharapkan untuk mampu mempertahankan dan meningkatkan level *work engagement* yang saat ini telah dimiliki agar dapat mempertahankan dan meningkatkan level *work family enrichment* yang dimiliki. Dengan demikian, menjalankan dua peran sekaligus dapat semakin meningkatkan kualitas hidup di masing-masing peran kehidupan serta dapat meningkatkan kinerja yang ditampilkan sebagai perawat perempuan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menemukan dan mengembangkan variabel-variabel lain yang dapat menjadi faktor dalam memengaruhi tingkat *work family enrichment* selain *perceived*

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.

organizational support dan *work engagement*, seperti keterampilan dan perspektif, *psychological* dan *physical resources*, *flexibility* dan *material resources*, karena peneliti sadar bahwa sumber mengenai *work family enrichment* dalam penelitian ini sangat terbatas.



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 PUSTAKA

- Abdurrahman, I., & Nurtjahjanti, H. (2017). Hubungan antara Work Family Conflict dengan Keterlibatan Kerja pada Karyawan Wanita. *Jurnal Empati*, 7(3), 330-336.
- Alkasim, M. A., & Prahara, S. A. (2019). Perceived Organizational Support dengan Employee Engagement pada Karyawan. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 4(2), 185-194.
- Anggraini, D., Juniary, A., & Pratiwi, M. (2021). Harga Diri dan Optimisme terhadap Work Family Enrichment pada Tenaga Kesehatan Wanita. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 23(2), 217-226.
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2019). *Penyusunan Skala Psikologi: Metode Penelitian Psikologi Edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2022). *Tenaga Kerja Indonesia*. <https://www.bps.go.id> (online: akses Maret 2023).
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: the Job-Demand-Resources Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389-411.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a Model of Work Engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Baliartati, O. B. (2016). Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Job Kepuasan Tenaga Edukatif Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*. 9(1), 35-51.
- Boniol, M., Mcisaac, M., Xu, L., Wuliji, T., Diallo, K., & Campbell, J. (2019). *Gender Equity In the Health Workforce: Analysis of 104 countries*.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H & Gryzywacz, J. G. (2006). Measuring the Positive Side of the Work Family Interface: Development and Validation of Work Family Enrichment Scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1).
- Chan, X. W., Kalliath, T., Brough, P., Siu, O. L., O'Driscoll, M. P., & Timms, C. (2015). Work Family Enrichment and Satisfaction: the Mediating Role of Self Efficacy and Work Life Balance. *The International Journal of Humanity Resource Management*, 27(15), 1755-1776.
- Chan, X. W., Kalliath, T., Brough, P., & Siu, O. L. (2022). Examining the Mediating Role of Self-Efficacy in the Relationship Between Perceived Organizational Support and Work Family Enrichment. *The International Journal of Stress Management*, 29(3), 281-291.
- Chenhall, R. H. (2004). The Role of Cognitive and Affective Conflict in Early Implementation of Activity-Based Cost Management. *Behavioral Research in Accounting*, 16, 19-44.
- Christian, E. O., & Pratiwi, E. A. (2022). Work Family Enrichment terhadap Work

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.

- Engagement. *Prosiding Seminar Nasional*, 45-53.
- Culbertson, S. S., Mills, M. J., & Fullagar, C. J. (2012). Work Engagement and Work Family Facilitation: Making Homes Happier Through Positive Affective Spillover. *Human Relations*, 65(9), 1155-1177.
- Dwitasari, A. I., Ilhamuddin., & Widyasari, D. S. (2015). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Organizational-Based Self Esteem terhadap Work Engagement. *Jurnal Mediapsi*, 1(1), 40-50.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Eisenberger, R., Stinghamber, F., Vandenberghe., C. Surcharski, I., L & Rhoades., L. (2002). Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention. *Journal of Applied Psychological*, 87(3), 565-575.
- Eynde, A. V., Mortelmans, D. (2021). Pengayaan Pekerjaan dan Keluarga sebagai Orang tua yang Berpisah di Australia. *Jurnal Sosiologi*, 1-18.
- Frone, M. R. (2003). *Work-Family Balance*. In Quick J. C., Tetrick L. R (Eds) *Handbook of Occupational Health Psychology*. Washington, D. C: American Psychology Association, 143-162.
- Greenhaus., J. H., & Powell, G. N. (2006). When Work and Family are Aliies: 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.
- Hakanen, J., & Peeters, M. (2015). How Do Work Engagement, Workaholism, and the Work-to-Family Interface Affect Each Other? A 7-year follow-up study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 57 6), 601-609.
- Halpern, D. F., & Murphy,. S. E. (2005). *From Work Family Balance to Work Family Interaction*. Lawrence Earlbaum Associates.
- Hapit, R. P. (2020). Pengaruh Makna Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pekerja Wanita. *Skripsi*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Hendrofa, A. A. R., & Rozana, A. (2023). Pengaruh Work Engagement terhadap Work Family Enrichment pada Perawat Ruang ICU. *Psychology Science*, 3(1), 57-65.
- Hurlock, E. B. (2017). *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan (edisi ke-5)*. Jakarta: Erlangga.
- Irawan, M. A. (2023). Pengaruh Masa Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Journal Transformation of Mandalika*, 4(7), 133-141.
- Jaya, M. R., Prakoso, H., & Putra, V. S. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement pada Karyawan Marketing di PT. Len Industri. *Prosiding Psikologi*, 6(2).
- Kacmar, K. M., Crawford, W. S., Carlson, D. S., Ferguson, M., & Whitten, D. (2014). A Short and Valid Measure of Work Family Enrichment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(1), 32-45.
- Kahn, William. A. (1990). Psychological Condition of Personal Engagement and

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

- Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- 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.
- Kottke, J. L., & Sharafinski, C. E. (1988). Measuring Perceived Supervisor and Organizational Support. *Education and Psychological Measurement*, 1075-1079.
- Kumar, A., Channa, K. A., & Maharvi, M. W. (2018). Work to Family Enrichment as Mediator between Organizational Support and Employees's Performance. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 12(2), 638-650.
- Kuntari, C. M. I. S. R. (2020). Hubungan Work-Family Enrichment dengan Work Engagement pada Perawat Wanita. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 2(1), 407-417.
- Kurniawan, I. S., & Harsono, M. (2021). Dukungan Organisasi yang dirasakan: Antecedent, Proses, dan Hasil. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(1), 67-80.
- Lapierre, L. M., Li, Y., Kwan, H. K., Greenhaus, J. H., Di Renzo, M. S., & Shao, P. (2018). A Meta-Analysis of the Antecedents of Work Family Enrichment. *Journal of Organizational Behavior*, 39(4), 385-401.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer.
- Man, G. S., & Hadi, C. (2013). Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Work Engagement pada Guru SMA Swasta di Surabaya. *Jurnal Psikologi Kepribadian dan Sosial*, 2(2), 159-162.
- Marciano, Paul L. (2010). *Carrots and Sticks Don't Work Build a Culture of Employee Engagement with the Principles of Respect*. Mexico: McGrawHill.
- Mufarrikah, J. L., Yuniardi, M. S., & Syakarofath, N. A. (2020). Peran Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement Karyawan. *Gadjah Mada Journal Of Psychology*, 6(2), 151-164.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement). *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40-51.
- Nurhayanti, R., & Dwarawati, D. (2023). Pengaruh Work Engagement terhadap Work Family Enrichment pada Perawat Gigi. *Psychology Science*, 3(1), 373-380.
- Parestu, C., & Guspa, A. (2023). Hubungan Perceived Organizational Support dengan Work Engagement Guru Honorer di MAN "X" Kota Padang. *Causalita: Journal Of Psychology*, 1(3), 141-149.
- Putri, E. (2018). Hubungan antara Work Family Enrichment dan Work Engagement pada Perawat Wanita di RSUD Kota Yogyakarta dengan Life Satisfaction sebagai Moderator. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga: Yogyakarta.
- Prasisti, R. A., & Rozana, A. (2022). Hubungan Work Family Conflict dengan Marital Satisfaction pada Guru Sekolah Dasar di Kota Bandung. *Psychology Science*, 2(1), 152-159.

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.

- Prianggi, Y., Fatmawati, R., & Kusuma, Y. B. (2022). Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PT. Araya Bangun Sarana. *Jurnal Aplikasi Administrasi*, 25(2), 50-60.
- Rahmi, T., Agustiani, H., Harding, D., & Fitriana, E. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement dimediasi oleh Regulatory Focus Ibu Bekerja pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 10(1), 58.
- Rashid, W. E. W., Nordin, M. S., Omar, A., & Ismail, I. (2011). Social Support, Work Family Enrichment and Life Satisfaction among Married Nurses in Health Services. *International Journal of Social Science and Humanity*, 1(2), 150-155.
- Randall, M. L., Cropanzano, R., Bormann, C. A., & Birjulin, A. (1999). Organizational Politics and Organizational Support as Predictors of Work Attitudes, Job Performance and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 159-174.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday. (2004). *The Drivers of Employee Engagement Report*. Brington: Institute for Employment Studies.
- Rozana, A., & Purnama, H. (2022). Work Family Conflict pada Pekerja Wanita Era Modern. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(1), 128-139.
- Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K., & King, S. N. (2002). Benefits of Multiple Roles for Managerial Women. *Academy of Management Journal*, 45(2), 369-386.
- Samsidar. (2019). Peran Ganda Wanita dalam Rumah Tangga. *An Nisa'*, 12(2), 655-663.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez, R. V. & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, (3), 71-92.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). *Defining and Measuring Work Engagement: Bringing Clarity to the Concept*. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Shore, L. M & Tectrick, I. E. (1991). A Construct Validity Study of Value of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 76(5), 637-643.
- Siu, O., Lu, J., Brough, P., Lu, C., Bakker, A.B., Kalliath, T., O'Driscoll, M., Phillips, D.R., Chen, W., Lo, D., Sit, C., & Shi, K. (2010). Role Resources and Work-Family Enrichment: The Role of Work Engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 470-480.
- Sulisetyawati, S. D., Giatmi., & Murharyati, A. (2023). Hubungan Work Family Enrichment dengan Kinerja Perawat Wanita dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan. *Jurnal Kesehatan Kusuma Husada*, 14(2), 58-69.
- Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

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.

- Sulistiyani, E., Hidayat, Y. A., Setiawan, A., & Suwardi. (2022). Perceived Organizational Support, Employee Work Engagement and Work Life Balance: Social Exchange Theory Perspective. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 15(2), 133-143.
- Wasistha, I. D., & Prasetyo, A. R. (2018). Hubungan antara Optimisme dengan Work Family Enrichment pada Polisi Wanita di Polrestaes Semarang. *Jurnal Empati*, 7(4), 95-101.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived Organizational Support and Leader-member Exchange: A Social Exchange Perspective. *Academy of Management Journal*, 40, 82-111.
- Wijaya, D. O., Azhmy, M. F., & Ritonga, I. M. (2022). Pengaruh Organizational Support dan Work Engagement terhadap Work Family Enrichment di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 1(2), 226-234.
- Wijaya, S., & Ernawati. (2021). The Correlation between Social Support and Work Family Enrichment with Psychological Well-Being among Married Nurses. *Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit*, 10(1), 46-56.
- Xu, H., & Zhao, X. (2024). Organizational Support Enhances Nurses' Work Family Enrichment: A Person-Context Interactionist Perspective. *Frontiers in Psychiatry*, 01-10.
- Yuniati, R., & Andrianie, P. S. (2020). Peran Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Work Family Enrichment pada Wanita Bekerja. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 69-78.
- https://pekanbarukota.bps.go.id/banyaknya_tenaga_kesehatan_menurut_unit_kerja_dan_sarana_pelayanan_kesehatan_di_kota_pekanbaru.html

LAMPIRAN

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.

LAMPIRAN A

Lembar Validasi Alat Ukur



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

LEMBAR VALIDASI
WORK FAMILY ENRICHMENT SCALE

1. Definisi *Work Family Enrichment*

Definisi operasional dari *work family enrichment* adalah sejauh mana pelaksanaan peran di tempat kerja sebagai perawat meningkatkan kualitas pelaksanaan peran sebagai ibu dan istri di dalam keluarga serta sejauh mana pelaksanaan peran sebagai ibu dan istri di dalam keluarga meningkatkan kualitas pelaksanaan peran sebagai perawat di tempat kerja.

2. Skala yang digunakan : *Work Family Enrichment Scale* (adaptasi)
3. Jumlah Item : 18 item
4. Jenis Format Respon : *Likert*
5. Penilaian Tiap Butir Item : 1 = Sangat Tidak Sesuai (STS)
2 = Tidak Sesuai (TS)
3 = Netral (N)
4 = Sesuai (S)
5 = Sangat Sesuai (SS)

Pada bagian ini saya mohon kepada Ibu untuk memberikan penilaian pada tiap pernyataan dalam skala ini. Penilaian yang diberikan berdasarkan kesesuaian pernyataan (item) dengan konsep yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memberikan tanda *checklist* (✓) pada salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu Relevan, Kurang Relevan, dan Tidak Relevan dalam kolom yang telah disediakan.

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.

Keterangan

R : Relevan

KR : Kurang Relevan

TR : Tidak Relevan

Jika Ibu menilai pernyataan (item) tersebut relevan dengan aspek/indikator, maka Ibu memberi tanda *checklist* (✓) pada R. Demikian seterusnya untuk item-item yang tersedia.

Dimensi	Indikator	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban		
				R	KR	TR
WFE	1. <i>Development</i>	1	Keterlibat 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.	✓		

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

2. <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 menjadi anggota yang lebih baik di dalam keluarga.	✓		
3. <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	✓		



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.

			yang lebih baik di dalam keluarga.			
FWE	1. <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.	✓		
	2. <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.	✓		



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.

	15	Keterlibatan saya di dalam keluarga membuat saya ceria, yang menjadikan saya seorang pekerja yang lebih baik.	✓		
3. 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.	✓		



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.

6. Catatan

a. Isi

.....

.....

b. Bahasa

.....

.....

c. Jumlah item

.....

.....

Pekanbaru, 19 Juni 2023

Validator,

Dr. Hiltrivati Cucuani, M. Psi

NIP: 19821018 200901 2 007

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.

LEMBAR VALIDASI

SKALA SURVEY OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT

1. Definisi *Perceived Organizational Support*

Definisi operasional dari *perceived organizational support* adalah penilaian individu bahwa organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawannya dengan bersikap adil, adanya *supervisor support* dan pemberian *reward*.

2. Skala yang digunakan : Skala *Survey of Perceived Organizational Support* (adaptasi)
3. Jumlah Item : 8 item
4. Jenis Format Respon : *Likert*
5. Penilaian Tiap Butir Item : 1 = Sangat Tidak Sesuai (STS)
2 = Tidak Sesuai (TS)
3 = Netral (N)
4 = Sesuai (S)
5 = Sangat Sesuai (SS)

Pada bagian ini saya mohon kepada Ibu untuk memberikan penilaian pada tiap pernyataan dalam skala ini. Penilaian yang diberikan berdasarkan kesesuaian pernyataan (item) dengan konsep yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memberikan tanda *checklist* (✓) pada salah satu dari alternatif jawaban yang telah disediakan, yaitu Relevan, Kurang Relevan, dan Tidak Relevan dalam kolom yang disediakan.



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.

Keterangan

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

Jika Ibu menilai pernyataan (item) tersebut relevan dengan aspek/indikator, maka Ibu memberi tanda *checklist* (✓) pada R. Demikian seterusnya untuk item-item yang tersedia.

Aspek	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban		
			R	KR	TR
Dukungan Organisasi	1	Tempat kerja saya menghargai kontribusi dan pencapaian saya di tempat kerja (F).	✓		
	2	Tempat kerja saya tidak menghargai upaya lebih yang saya lakukan (UF).	✓		
	3	Tempat kerja saya akan mengabaikan keluhan saya (UF).	✓		
	4	Tempat kerja saya sangat peduli terhadap kesejahteraan saya (F).	✓		
	5	Meskipun saya melakukan pekerjaan sebaik mungkin, tempat kerja saya tidak akan melihatnya (UF).	✓		
	6	Tempat kerja saya peduli terhadap kepuasan saya (F).	✓		
	7	Tempat kerja saya menunjukkan sangat sedikit kepedulian kepada saya (UF).	✓		
	8	Tempat kerja saya bangga atas prestasi kerja saya (F).	✓		



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.

6. Catatan

a. Isi

.....

.....

b. Bahasa

.....

.....

c. Jumlah item

.....

.....

Pekanbaru, 19 Juni 2023

Validator,

Dr. Hijrivati Cucuani, M. Psi

NIP: 19821018 200901 2 007

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 VALIDASI
SKALA UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE

1. Definisi *Work Engagement*

Definisi operasional dari *work engagement* adalah keyakinan karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara total, baik dari segi fisik, kognitif, afektif dan emosional.

2. Skala yang digunakan : *Utrecht Work Engagement Scale* (adaptasi)
3. Jumlah Item : 9 item
4. Jenis Format Respon : *Likert*
5. Penilaian Tiap Butir Item : 1 = Sangat Tidak Sesuai (STS)
2 = Tidak Sesuai (TS)
3 = Netral (N)
4 = Sesuai (S)
5 = Sangat Sesuai (SS)

Pada bagian ini saya mohon kepada Ibu untuk memberikan penilaian pada tiap pernyataan dalam skala ini. Penilaian yang diberikan berdasarkan kesesuaian pernyataan (item) dengan konsep yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memberikan tanda *checklist* (✓) pada salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu Relevan, Kurang Relevan, dan Tidak Relevan dalam kolom yang telah disediakan.

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.

Keterangan

R : Relevan

KR : Kurang Relevan

TR : Tidak Relevan

Jika Ibu menilai pernyataan (item) tersebut relevan dengan aspek/indikator, maka Ibu memberi tanda *checklist* (✓) pada R. Demikian seterusnya untuk item-item yang tersedia.

Aspek	Indikator	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban		
				R	KR	TR
<i>Vigor</i>	Memiliki curahan energi yang kuat dan keberanian untuk melakukan yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan.	1	Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi.	✓		
		2	Dalam bekerja, saya merasa kuat dan bertenaga.	✓		
		5	Saat bangun tidur di pagi hari, saya merasa bersemangat untuk pergi bekerja.	✓		
<i>Dedication</i>	Merasa terlibat dalam pekerjaan dan mengalami rasa bangga, inspirasi dan tantangan	3	Saya antusias dalam melakukan pekerjaan saya.	✓		
		4	Pekerjaan saya menginspirasi saya.	✓		
		7	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.	✓		
<i>Absorption</i>	Memiliki konsentrasi dan serius dengan pekerjaan, waktu terasa cepat berlalu saat bekerja	6	Saya merasa senang saat saya bekerja secara intensif.	✓		
		8	Saya larut dalam pekerjaan saya.	✓		
		9	Saya merasa terbawa dengan pekerjaan ketika saya sedang bekerja.	✓		



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.

6. Catatan

a. Isi

.....

b. Bahasa

.....

c. Jumlah item

.....

Pekanbaru, 19 Juni 2023

Validator,

Dr. Hijriyati Cucuani, M. Psi

NIP: 19821018 200901 2 007



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 VALIDASI
WORK FAMILY ENRICHMENT SCALE

1. Definisi *Work Family Enrichment*

Definisi operasional dari *work family enrichment* adalah sejauh mana pelaksanaan peran di tempat kerja sebagai perawat meningkatkan kualitas pelaksanaan peran sebagai ibu dan istri di dalam keluarga serta sejauh mana pelaksanaan peran sebagai ibu dan istri di dalam keluarga meningkatkan kualitas pelaksanaan peran sebagai perawat di tempat kerja.

2. Skala yang digunakan : *Work Family Enrichment Scale* (adaptasi)
3. Jumlah Item : 18 item
4. Jenis Format Respon : *Likert*
5. Penilaian Tiap Butir Item : 1 = Sangat Tidak Sesuai (STS)
2 = Tidak Sesuai (TS)
3 = Netral (N)
4 = Sesuai (S)
5 = Sangat Sesuai (SS)

Pada bagian ini saya mohon kepada Ibu untuk memberikan penilaian pada tiap pernyataan dalam skala ini. Penilaian yang diberikan berdasarkan kesesuaian pernyataan (item) dengan konsep yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memberikan tanda *checklist* (✓) pada salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu Relevan, Kurang Relevan, dan Tidak Relevan dalam kolom yang telah disediakan.



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.

Keterangan

R : Relevan

KR : Kurang Relevan

TR : Tidak Relevan

Jika Ibu menilai pernyataan (item) tersebut relevan dengan aspek/indikator, maka Ibu memberi tanda *checklist* (✓) pada R. Demikian seterusnya untuk item-item yang tersedia.

Dimensi	Indikator	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban		
				R	KR	TR
WFE	1. <i>Development</i>	1	Keterlibat 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.	✓		

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

2. <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 menjadi anggota yang lebih baik di dalam keluarga.	✓		
3. <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	✓		

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.

			yang lebih baik di dalam keluarga.			
FWE	1. <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.	✓		
	2. <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.	✓		



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.

	15	Keterlibatan saya di dalam keluarga membuat saya ceria, yang menjadikan saya seorang pekerja yang lebih baik.	✓		
3. <i>Efficiency</i>	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.	✓		



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.

6. Catatan

a. Isi

.....

.....

b. Bahasa

.....

.....

c. Jumlah item

.....

.....

Pekanbaru, 16 Februari 2024

Narasumber,

Dina Haya Sufva, M. Si

NIP: 19900919202203202



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 VALIDASI

SKALA SURVEY OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT

1. Definisi *Perceived Organizational Support*

Definisi operasional dari *perceived organizational support* adalah penilaian individu bahwa organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawannya dengan bersikap adil, adanya *supervisor support* dan pemberian *reward*.

2. Skala yang digunakan : Skala *Survey of Perceived Organizational Support*
(adaptasi)

3. Jumlah Item : 8 item

4. Jenis Format Respon : *Likert*

5. Penilaian Tiap Butir Item : 1 = Sangat Tidak Sesuai (STS)

2 = Tidak Sesuai (TS)

3 = Netral (N)

4 = Sesuai (S)

5 = Sangat Sesuai (SS)

Pada bagian ini saya mohon kepada Ibu untuk memberikan penilaian pada tiap pernyataan dalam skala ini. Penilaian yang diberikan berdasarkan kesesuaian pernyataan (item) dengan konsep yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memberikan tanda *checklist* (✓) pada salah satu dari alternatif jawaban yang telah disediakan, yaitu Relevan, Kurang Relevan, dan Tidak Relevan dalam kolom yang disediakan.

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.

Keterangan

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

Jika Ibu menilai pernyataan (item) tersebut relevan dengan aspek/indikator, maka Ibu memberi tanda *checklist* (✓) pada R. Demikian seterusnya untuk item-item yang tersedia.

Aspek	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban		
			R	KR	TR
Dukungan Organisasi	1	Tempat kerja saya menghargai kontribusi dan pencapaian saya di tempat kerja (F).	✓		
	2	Tempat kerja saya tidak menghargai upaya lebih yang saya lakukan (UF).	✓		
	3	Tempat kerja saya akan mengabaikan keluhan saya (UF).	✓		
	4	Tempat kerja saya sangat peduli terhadap kesejahteraan saya (F).	✓		
	5	Meskipun saya melakukan pekerjaan sebaik mungkin, tempat kerja saya tidak akan melihatnya (UF).	✓		
	6	Tempat kerja saya peduli terhadap kepuasan saya (F).	✓		
	7	Tempat kerja saya menunjukkan sangat sedikit kepedulian kepada saya (UF).	✓		
	8	Tempat kerja saya bangga atas prestasi kerja saya (F).	✓		



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.

6. Catatan

a. Isi

.....

.....

b. Bahasa

.....

.....

c. Jumlah item

.....

.....

Pekanbaru, 16 Februari 2024

Narasumber,

Dina Haya Sufya, M. Si

NIP: 19900919202203202



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 VALIDASI
SKALA UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE

1. Definisi *Work Engagement*

Definisi operasional dari *work engagement* adalah keyakinan karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara total, baik dari segi fisik, kognitif, afektif dan emosional.

2. Skala yang digunakan : *Utrecht Work Engagement Scale* (adaptasi)

3. Jumlah Item : 9 item

4. Jenis Format Respon : *Likert*

5. Penilaian Tiap Butir Item : 1 = Sangat Tidak Sesuai (STS)

2 = Tidak Sesuai (TS)

3 = Netral (N)

4 = Sesuai (S)

5 = Sangat Sesuai (SS)

Pada bagian ini saya mohon kepada Ibu untuk memberikan penilaian pada tiap pernyataan dalam skala ini. Penilaian yang diberikan berdasarkan kesesuaian pernyataan (item) dengan konsep yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memberikan tanda *checklist* (✓) pada salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu Relevan, Kurang Relevan, dan Tidak Relevan dalam kolom yang telah disediakan.

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.

Keterangan

R : Relevan

KR : Kurang Relevan

TR : Tidak Relevan

Jika Ibu menilai pernyataan (item) tersebut relevan dengan aspek/indikator, maka Ibu memberi tanda *checklist* (✓) pada R. Demikian seterusnya untuk item-item yang tersedia.

Aspek	Indikator	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban		
				R	KR	TR
<i>Vigor</i>	Memiliki curahan energi yang kuat dan keberanian untuk melakukan yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan.	1	Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi.	✓		
		2	Dalam bekerja, saya merasa kuat dan bertenaga.	✓		
		5	Saat bangun tidur di pagi hari, saya merasa bersemangat untuk pergi bekerja.	✓		
<i>Dedication</i>	Merasa terlibat dalam pekerjaan dan mengalami rasa bangga, inspirasi dan tantangan	3	Saya antusias dalam melakukan pekerjaan saya.	✓		
		4	Pekerjaan saya menginspirasi saya.	✓		
		7	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.	✓		
<i>Absorption</i>	Memiliki konsentrasi dan serius dengan pekerjaan, waktu terasa cepat berlalu saat bekerja	6	Saya merasa senang saat saya bekerja secara intensif.	✓		
		8	Saya larut dalam pekerjaan saya.	✓		
		9	Saya merasa terbawa dengan pekerjaan ketika saya sedang bekerja.	✓		



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.

6. Catatan

a. Isi

.....

b. Bahasa

.....

c. Jumlah item

.....

Pekanbaru, 16 Februari 2024

Narasumber,

Dina Haya Sufya, M. Si

NIP: 19900919202203202

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 B

Skala *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.

Pengantar umum

Dengan Hormat,

Kami adalah Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melakukan penelitian terkait dengan kehidupan bekerja-berkeluarga, persepsi terhadap keterikatan kerja, lingkungan kerja, dukungan organisasi dan kepribadian. Penelitian ini telah lolos dalam proses kaji etik (*Ethical Clearance*) dengan **Nomor:528/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 tersebut, kami meminta kesediaan dari Ibu untuk dapat berpartisipasi menjadi responden dalam penelitian ini.

Adapun partisipan dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan yang memenuhi dua karakteristik berikut ini:

1. **Perawat perempuan yang sudah menikah**
2. **Perawat perempuan bekerja di sebuah instansi rumah sakit minimal masa kerja 6 bulan.**

Partisipasi dalam penelitian ini bersifat sukarela. Ibu dapat mengundurkan diri kapan pun tanpa adanya konsekuensi. Meskipun demikian, **besar harapan kami agar Ibu bersedia berpartisipasi penuh dalam penelitian ini.**

Skala penelitian yang akan diisi berikut ini terdiri dari beberapa bagian yang disertai dengan petunjuk pengisiannya. Oleh sebab itu, bacalah petunjuk pengisiannya dengan seksama. Untuk merespon skala ini dibutuhkan waktu ± 5 menit. **Adapun data pribadi yang Ibu tuliskan akan dijaga kerahasiaannya baik selama proses pengambilan data maupun dalam publikasi ilmiah penelitian ini.** Sebagai bentuk rasa terima kasih atas kesediaan waktu yang Ibu berikan, kami menyediakan sebuah souvenir.

Jika ada pertanyaan terkait kuesioner ini, Ibu dapat menghubungi peneliti pada email: saskiamaharani447@gmail.com. Kami ucapkan terima kasih atas kesediaan yang Ibu berikan.

ket: * Coret salah satu yang tidak sesuai



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 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)

Inisial :
 Usia :
 Jenis Kelamin :
 Masa Kerja : (bulan/tahun)
 Lama bekerja dalam sehari :
 <5 jam 5-8 jam >8 jam
 Status pernikahan :
 menikah bercerai hidup bercerai mati
 Jumlah anak :
 Usia anak paling kecil : (bulan/tahun)
 Keberadaan pengasuh anak :
 ada tidak
 Keberadaan saudara/orangtua yang tinggal di rumah:
 ada tidak

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.

Petunjuk Pengisian Umum

Pada beberapa skala dalam penelitian ini akan menyajikan beberapa pernyataan kepada Ibu. Baca dan pahami pernyataan-pernyataan tersebut serta **sesuaikan dengan kondisi diri Ibu** karena tidak ada jawaban benar atau pun salah. Dalam skala berikut, terdapat lima respon yang tersedia yaitu,

- **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 Ibu dapat mengisi skala penelitian ini hingga selesai dengan baik dan jujur serta tidak melewatkan satu pernyataan pun.

Skala 1

Contoh:

No	Pernyataan	ST	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 -

No	Pernyataan	Aitem Jawaban				
		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.					

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.

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.					
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,					

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.

14	yang menjadikan saya seorang pekerja yang lebih baik.					
15	Keterlibatan saya di dalam keluarga membuat saya merasa bahagia, yang menjadikan saya seorang pekerja yang lebih baik.					
16	Keterlibatan saya di dalam keluarga membuat saya ceria, yang menjadikan saya seorang pekerja yang lebih baik.					
17	Keterlibatan saya di dalam keluarga menuntut saya untuk tidak membuang waktu dalam bekerja, yang menjadikan saya seorang pekerja yang lebih baik.					
18	Keterlibatan saya di dalam keluarga mendukung saya untuk menggunakan waktu kerja dengan cara yang terfokus, yang menjadikan saya seorang pekerja yang lebih baik.					
	Keterlibatan saya di dalam keluarga menyebabkan saya dapat lebih fokus bekerja, yang menjadikan saya seorang pekerja yang lebih baik.					

Skala 2

Contoh:

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi.				✓	

-Selamat Mengerjakan-

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					

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.

	yang saya lakukan.					
8	Saya larut dalam pekerjaan saya.					
9	Saya merasa terbawa dengan pekerjaan ketika saya sedang bekerja.					

Skala 3

Contoh:

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Tempat kerja saya menghargai kontribusi dan pencapaian saya di tempat kerja.				✓	

-Selamat Mengerjakan-

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Tempat kerja saya menghargai kontribusi dan pencapaian saya di tempat kerja.					
2	Tempat kerja saya tidak menghargai upaya lebih yang saya lakukan.					
3	Tempat kerja saya akan mengabaikan keluhan saya.					
4	Tempat kerja saya sangat peduli terhadap kesejahteraan saya.					
5	Meskipun saya melakukan pekerjaan sebaik mungkin, tempat kerja saya tidak akan melihatnya.					
6	Tempat kerja saya peduli terhadap kepuasan saya.					
7	Tempat kerja saya menunjukkan sangat sedikit kepedulian kepada saya.					
8	Tempat kerja saya bangga atas prestasi kerja saya.					

-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 C

Tabulasi Data *Try Out*



Tabel Tabulasi Data Try Out Work Family Enrichment (Y)

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	N
1	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	72
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	73
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	72
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
6	4	4	5	3	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	70
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	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	65
10	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	62
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
14	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	64
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
16	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	86
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
18	4	4	3	5	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	65
19	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	81
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
21	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
22	5	5	5	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	4	1	4	5	5	78
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
24	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	75
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	4	4	4	4	4	4	4	3	3	70
27	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
28	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
29	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4	70
30	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	79
31	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	75
32	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89
33	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
34	3	4	5	2	2	3	3	4	3	4	3	3	5	4	4	5	5	5	67
35	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	69
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	73
37	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	67
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
41	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	71
42	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	78
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72



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

44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
45	3	3	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	3	3	2	5	4	70
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
49	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	77
50	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	78
51	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	73
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
54	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	88
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
57	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	62
58	4	5	4	1	1	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	55
59	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	71
62	1	3	5	3	4	4	1	4	4	3	4	2	4	5	1	2	2	3	55
63	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	79
64	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	80
65	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	75
66	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
67	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
68	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	73
69	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	79
70	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	86
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	71
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
78	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	65
79	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	85
80	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	70
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
82	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	85

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

Tabel Tabulasi Data *Try Out Perceived Organizational Support (X)*

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	N
1	3	3	3	3	2	3	3	4	24
2	4	2	2	4	2	4	4	4	26
3	5	2	2	5	2	4	2	5	27
4	4	2	2	4	2	3	2	4	23
5	3	2	3	5	5	5	3	3	29
6	4	2	2	4	2	4	2	4	24
7	3	3	3	3	3	3	3	3	24
8	3	4	2	2	4	4	4	3	26
9	3	3	3	3	3	3	3	3	24
10	3	3	3	2	3	3	4	3	24
11	4	4	3	4	4	4	2	4	29
12	2	4	4	1	1	2	4	2	20
13	4	3	2	3	3	4	3	3	25
14	4	3	2	4	3	3	3	3	25
15	3	3	3	3	3	3	3	3	24
16	5	1	1	4	4	5	5	5	30
17	5	1	1	5	1	5	1	5	24
18	3	2	2	4	3	3	2	3	22
19	4	4	4	4	4	4	5	4	33
20	4	2	2	4	2	3	2	3	22
21	3	3	3	2	3	2	3	4	23
22	4	2	2	3	2	3	2	4	22
23	5	1	1	5	1	5	1	4	23
24	4	1	2	4	2	4	2	4	23
25	4	2	2	4	2	4	2	4	24
26	4	2	2	4	2	3	4	4	25
27	4	2	2	4	2	4	2	4	24
28	4	3	3	3	3	3	3	3	25
29	3	1	2	3	2	4	2	4	21
30	3	2	2	3	2	3	3	3	21
31	3	3	2	2	3	2	3	3	21
32	4	1	1	5	1	5	1	5	23
33	4	2	2	4	2	4	2	4	24
34	3	4	3	3	4	3	4	2	26
35	3	3	3	3	3	3	3	3	24
36	4	2	3	4	2	4	2	4	25
37	3	2	3	3	2	3	3	3	22
38	5	1	1	5	1	3	1	3	20
39	3	3	3	3	3	4	3	3	25
40	5	5	1	5	1	5	1	5	28
41	4	2	3	3	4	4	3	3	26
42	3	3	3	2	3	2	3	3	22
43	4	2	2	4	2	4	2	4	24

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.

44	2	5	5	1	5	1	5	2	26
45	3	2	2	4	3	3	2	3	22
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	4	4	4	4	4	4	4	4	32
48	4	1	1	4	1	4	1	4	20
49	4	2	2	4	3	4	2	3	24
50	4	1	1	5	1	5	1	5	23
51	4	2	2	3	1	4	2	4	22
52	4	2	2	4	2	3	2	4	23
53	4	1	2	4	1	4	1	4	21
54	5	1	1	5	2	4	1	4	23
55	4	1	1	5	1	4	1	4	21
56	5	1	1	5	1	5	1	5	24
57	3	2	3	3	2	4	2	3	22
58	4	1	1	4	1	3	1	4	19
59	4	2	2	4	2	4	2	4	24
60	4	4	2	3	2	3	2	3	23
61	4	3	2	4	3	2	3	3	24
62	2	4	4	4	1	2	4	2	23
63	4	1	2	4	2	3	2	3	21
64	4	2	2	4	2	4	2	4	24
65	4	2	2	4	2	4	3	3	24
66	3	3	3	3	3	3	3	3	24
67	4	2	2	3	3	3	3	3	23
68	4	1	1	4	2	4	1	3	20
69	4	2	2	3	2	3	3	3	22
70	4	1	2	4	2	4	2	4	23
71	4	2	4	4	3	3	4	4	28
72	4	4	4	4	4	4	3	3	30
73	4	2	2	3	3	3	3	3	23
74	3	3	3	3	3	3	3	3	24
75	3	3	3	3	3	3	3	3	24
76	4	2	2	4	2	4	2	5	25
77	4	2	2	4	2	4	2	4	24
78	3	3	4	2	2	2	4	2	22
79	4	3	2	4	2	4	2	4	25
80	4	2	2	4	2	4	2	4	24
81	2	2	4	2	4	2	4	2	22
82	4	2	2	4	2	4	2	4	24

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 Tabulasi Data *Try Out Work Engagement (M)*

No	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	N
1	4	4	4	5	4	4	5	4	3	37
2	4	5	4	4	4	4	4	2	4	35
3	1	1	1	1	1	1	1	5	5	17
4	3	3	4	4	3	4	5	3	3	32
5	2	2	3	3	3	3	3	4	3	26
6	4	4	4	5	4	4	4	3	3	35
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
9	4	3	3	4	3	3	4	2	3	29
10	4	3	3	3	3	3	4	2	3	28
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
14	4	4	4	3	3	4	4	3	4	33
15	4	3	3	3	3	3	3	2	2	26
16	5	5	5	5	5	5	5	3	4	42
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
18	4	4	4	5	3	3	5	2	3	33
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
21	4	3	4	4	4	4	4	3	4	34
22	4	4	4	5	5	4	5	3	4	38
23	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
24	4	4	4	4	4	4	4	1	4	33
25	4	4	4	4	4	4	4	2	4	34
26	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
27	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
28	4	4	3	4	4	4	4	2	3	32
29	5	5	5	5	4	4	4	3	4	39
30	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
31	4	4	4	4	3	3	5	2	3	32
32	5	5	5	5	5	5	5	2	4	41
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
34	3	4	3	4	3	1	3	2	4	27
35	4	3	4	4	4	4	4	3	3	33
36	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
37	4	3	4	4	3	3	4	4	4	33
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
39	4	4	4	4	3	4	4	3	3	33
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
41	3	3	4	4	3	4	4	4	3	32
42	4	4	4	3	3	3	3	2	3	29
43	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34

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.

44	5	5	5	5	4	4	5	3	4	40
45	5	3	5	5	5	3	5	3	3	37
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
49	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
50	4	4	4	5	5	5	5	1	2	35
51	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
52	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
53	4	4	4	4	4	4	5	1	2	32
54	5	4	4	4	4	4	4	2	4	35
55	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
56	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
57	4	4	3	3	3	3	4	2	3	29
58	4	3	5	4	4	3	5	3	2	33
59	4	4	4	5	5	5	5	3	3	38
60	4	4	4	4	4	5	4	3	3	35
61	4	4	4	4	3	3	4	3	3	32
62	3	4	2	4	2	4	2	5	4	30
63	4	4	4	4	4	4	5	2	4	35
64	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
65	4	4	4	4	4	5	5	3	3	36
66	4	4	5	4	5	4	5	2	3	36
67	4	4	4	4	4	4	4	2	3	33
68	4	4	4	4	4	3	4	1	1	29
69	3	3	3	4	4	3	3	3	3	29
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
71	4	4	4	4	3	2	5	2	4	32
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
73	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
74	3	3	3	3	3	4	4	3	3	29
75	3	3	3	3	3	3	3	4	4	29
76	4	4	4	4	4	4	4	1	3	32
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
78	3	3	3	3	3	3	4	3	3	28
79	4	4	4	5	4	4	5	2	3	35
80	4	4	5	4	4	5	5	3	3	37
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
82	4	4	4	5	5	5	5	4	4	40

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

Uji Daya Diskriminasi Aitem dan Uji Reliabilitas

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

Aitem-Total Statistics

	Scale Mean if Aitem Deleted	Scale Variance if Aitem Deleted	Corrected Aitem-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Aitem Deleted
Y1	70,17	79,896	,760	,959
Y2	70,09	81,980	,714	,960
Y3	70,05	82,812	,644	,961
Y4	70,32	78,762	,724	,960
Y5	70,29	79,469	,791	,959
Y6	70,34	81,215	,646	,961
Y7	70,26	79,131	,835	,958
Y8	70,20	81,048	,791	,959
Y9	70,16	81,221	,749	,959
Y10	70,21	81,228	,813	,959
Y11	70,17	81,699	,798	,959
Y12	70,20	81,887	,738	,960
Y13	70,18	81,238	,792	,959
Y14	70,22	81,408	,749	,960
Y15	70,29	79,790	,695	,961
Y16	70,29	79,765	,809	,959
Y17	70,28	79,464	,782	,959
Y18	70,30	79,968	,739	,960

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Aitems
,962	18

Hasil Uji Reliabilitas dan Daya Diskriminasi Aitem Work Engagement (WE)

Aitem-Total Statistics

	Scale Mean if Aitem Deleted	Scale Variance if Aitem Deleted	Corrected Aitem-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Aitem Deleted
WE1	30,28	18,846	,779	,842
WE2	30,37	18,729	,756	,843

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

WE3	30,29	18,382	,806	,839
WE4	30,18	18,571	,782	,841
WE5	30,41	18,320	,757	,842
WE6	30,39	18,093	,733	,843
WE7	30,06	18,823	,657	,851
WE8	31,12	21,071	,166	,910
WE9	30,74	21,057	,320	,880

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Aitems
,870	9

Hasil Uji Reliabilitas dan Daya Diskriminasi Aitem *Perceived Organizational Support* (POS)

Aitem-Total Statistics

	Scale Mean if Aitem Deleted	Scale Variance if Aitem Deleted	Corrected Aitem-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Aitem Deleted
POS1	25,01	25,988	,737	,892
POS2	25,07	24,241	,648	,898
POS3	25,07	23,698	,811	,882
POS4	25,12	24,232	,750	,888
POS5	25,15	25,015	,584	,904
POS6	25,22	25,507	,650	,897
POS7	25,28	23,044	,765	,887
POS8	25,20	25,715	,701	,894

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Aitems
,905	8

LAMPIRAN E

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.



Pengantar umum

Dengan Hormat,

Kami adalah Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melakukan penelitian terkait dengan kehidupan bekerja-berkeluarga, persepsi terhadap keterikatan kerja, lingkungan kerja, dukungan organisasi dan kepribadian. Penelitian ini telah lolos dalam proses kaji etik (*Ethical Clearance*) dengan **Nomor:528/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 tersebut, kami meminta kesediaan dari Ibu untuk dapat berpartisipasi menjadi responden dalam penelitian ini.

Adapun partisipan dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan yang memenuhi dua karakteristik berikut ini:

3. **Perawat perempuan yang sudah menikah**
4. **Perawat perempuan bekerja di sebuah instansi rumah sakit minimal masa kerja 6 bulan.**

Partisipasi dalam penelitian ini bersifat sukarela. Ibu dapat mengundurkan diri kapan pun tanpa adanya konsekuensi. Meskipun demikian, **besar harapan kami agar Ibu bersedia berpartisipasi penuh dalam penelitian ini.**

Skala penelitian yang akan diisi berikut ini terdiri dari beberapa bagian yang disertai dengan petunjuk pengisiannya. Oleh sebab itu, bacalah petunjuk pengisiannya dengan seksama. Untuk merespon skala ini dibutuhkan waktu ± 5 menit. **Adapun data pribadi yang Ibu tuliskan akan dijaga kerahasiaannya baik selama proses pengambilan data maupun dalam publikasi ilmiah penelitian ini.** Sebagai bentuk rasa terima kasih atas kesediaan waktu yang Ibu berikan, kami menyediakan sebuah souvenir.

Jika ada pertanyaan terkait kuesioner ini, Ibu dapat menghubungi peneliti pada email: saskiamaharani447@gmail.com. Kami ucapkan terima kasih atas kesediaan yang Ibu berikan.

ket.* Coret salah satu yang tidak sesuai

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.

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)

Inisial :
 Usia :
 Jenis Kelamin :
 Masa Kerja : (bulan/tahun)
 Lama bekerja dalam sehari :
 <5 jam 5-8 jam >8 jam
 Status pernikahan :
 menikah bercerai hidup bercerai mati
 Jumlah anak :
 Usia anak paling kecil : (bulan/tahun)
 Keberadaan pengasuh anak :
 ada tidak
 Keberadaan saudara/orangtua yang tinggal di rumah:
 ada tidak

Petunjuk Pengisian Umum

Pada beberapa skala dalam penelitian ini akan menyajikan beberapa pernyataan kepada Ibu. Baca dan pahami pernyataan-pernyataan tersebut serta **sesuaikan dengan kondisi diri Ibu** karena tidak ada jawaban benar atau pun salah. Dalam skala berikut, terdapat lima respon yang tersedia yaitu,

- **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 Ibu dapat mengisi skala penelitian ini hingga selesai dengan baik dan jujur serta tidak melewatkan satu pernyataan pun.

Skala 1

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 -

No	Pernyataan	Aitem Jawaban				
		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.					

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.

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.					
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,					

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.

14	yang menjadikan saya seorang pekerja yang lebih baik.					
15	Keterlibatan saya di dalam keluarga membuat saya merasa bahagia, yang menjadikan saya seorang pekerja yang lebih baik.					
16	Keterlibatan saya di dalam keluarga membuat saya ceria, yang menjadikan saya seorang pekerja yang lebih baik.					
17	Keterlibatan saya di dalam keluarga menuntut saya untuk tidak membuang waktu dalam bekerja, yang menjadikan saya seorang pekerja yang lebih baik.					
18	Keterlibatan saya di dalam keluarga mendukung saya untuk menggunakan waktu kerja dengan cara yang terfokus, yang menjadikan saya seorang pekerja yang lebih baik.					
	Keterlibatan saya di dalam keluarga menyebabkan saya dapat lebih fokus bekerja, yang menjadikan saya seorang pekerja yang lebih baik.					

Skala 2

Contoh:

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi.				✓	

-Selamat Mengerjakan-

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					

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.

	yang saya lakukan.					
8	Saya larut dalam pekerjaan saya.					
9	Saya merasa terbawa dengan pekerjaan ketika saya sedang bekerja.					

Skala 3

Contoh:

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Tempat kerja saya menghargai kontribusi dan pencapaian saya di tempat kerja.				✓	

-Selamat Mengerjakan-

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Tempat kerja saya menghargai kontribusi dan pencapaian saya di tempat kerja.					
2	Tempat kerja saya tidak menghargai upaya lebih yang saya lakukan.					
3	Tempat kerja saya akan mengabaikan keluhan saya.					
4	Tempat kerja saya sangat peduli terhadap kesejahteraan saya.					
5	Meskipun saya melakukan pekerjaan sebaik mungkin, tempat kerja saya tidak akan melihatnya.					
6	Tempat kerja saya peduli terhadap kepuasan saya.					
7	Tempat kerja saya menunjukkan sangat sedikit kepedulian kepada saya.					
8	Tempat kerja saya bangga atas prestasi kerja saya.					

-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 F

Tabulasi Data Penelitian



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

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	N
1	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	2	4	4	74
2	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	76
3	4	4	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	74
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	85
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
6	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	86
7	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	78
8	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	76
9	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	81
10	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	79
11	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	75
12	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	76
13	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	77
14	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	79
15	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	79
16	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	77
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	76
18	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	79
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
21	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
22	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
23	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic U

24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
25	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	79
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
27	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	77
28	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	74
29	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	82
30	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	72
31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
32	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	75
33	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	86
34	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	75
35	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	69
36	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	73
37	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	72
38	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	83
39	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	81
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	81
41	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4	70
42	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	70
43	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
44	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	81
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	82
46	3	3	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	3	3	3	5	4	71
47	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	79
48	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	81
49	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	79

50	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	79
51	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
53	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	2	3	3	3	2	4	3	4	59
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	77
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	70
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	67
57	2	2	5	4	4	1	1	5	1	2	2	3	3	4	4	5	2	3	53
58	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	20
59	5	5	3	3	3	3	4	5	4	4	1	1	1	5	5	5	5	5	67
60	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	77
61	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
62	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
63	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	85
64	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	80
65	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	68
66	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	70
67	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	69
72	3	4	2	4	3	4	3	3	2	3	4	3	2	4	3	3	2	3	55
73	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	57
74	4	4	3	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
75	3	4	2	3	4	2	3	3	2	3	2	3	4	2	1	3	2	3	49



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic U

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

76	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	71
77	4	4	3	2	2	2	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	59
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
80	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	80
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	75
85	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	78
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	68
88	3	3	3	3	4	4	5	5	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	68
89	5	5	4	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	5	3	3	74
90	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	66
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
95	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	62
96	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
97	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	62
98	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	74
99	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	79
100	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	79
101	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89



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

102	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
103	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	74
104	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
105	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	72
106	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
107	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
108	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	80
109	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	71
110	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	74
111	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	69
112	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	82
113	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	76
114	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	82
115	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	82
116	4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	78
117	3	4	2	3	3	2	4	3	4	5	4	4	3	4	3	5	5	5	66
118	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
119	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
120	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	76
121	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	61
122	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	76
123	4	4	5	3	3	3	4	5	5	4	5	3	3	3	3	4	4	4	69
124	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	73
125	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	60
126	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	54
127	3	5	5	3	1	5	1	5	1	4	4	4	1	4	1	4	4	4	59



128	3	1	3	1	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	42
129	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
130	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	86
131	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	82
132	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	69
133	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	66
134	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	77
135	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	78
136	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	77
137	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	61
138	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	61
139	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89
140	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
141	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	79
142	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	78
143	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	76
144	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	78
145	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	86
146	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	79
147	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	69
148	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	79
149	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	75
150	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	78
151	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	67
152	4	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	81
153	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76



154	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	76
155	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	72
156	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
157	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
158	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	65
159	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	76
160	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	69
161	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	69
162	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	69
163	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	72
164	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	4	4	4	4	79
165	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
166	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	67
167	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	77
168	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	69
169	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	5	70
170	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	69
171	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	64
172	5	5	5	5	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	73
173	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
174	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	69
175	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	80
176	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
177	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
178	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	68
179	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	1	4	61



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

180	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	85
181	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
182	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	59
183	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
184	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	88
185	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
186	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	56
187	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
188	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	69
189	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
190	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	65
191	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	64
192	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
193	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	5	5	2	4	4	68
194	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	5	5	2	4	4	68
195	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	5	5	2	4	4	68
196	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	5	5	2	4	4	67
197	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	5	5	2	4	4	67
198	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90

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

Tabel Tabulasi Data Penelitian *Perceived Organizational Support* (X)

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	N
1	4	4	4	4	4	4	4	3	31
2	4	4	4	4	4	4	4	3	31
3	4	5	4	4	4	4	5	4	34
4	4	5	5	4	5	4	4	5	36
5	5	5	5	5	5	5	5	4	39
6	3	4	3	3	3	3	3	3	25
7	4	4	4	5	4	4	4	5	34
8	4	5	5	5	4	5	4	4	36
9	5	4	5	5	4	5	4	4	36
10	5	4	4	5	4	4	4	5	35
11	4	4	4	5	4	5	4	4	34
12	4	4	4	5	4	4	4	5	34
13	4	4	4	5	4	4	4	5	34
14	5	4	4	5	4	4	4	5	35
15	4	4	4	4	4	4	4	5	33
16	4	4	4	5	4	5	4	4	34
17	4	4	4	4	4	4	5	5	34
18	4	4	4	4	5	5	4	4	34
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	4	4	4	5	5	5	5	5	37
22	4	4	4	4	4	4	3	4	31
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	4	5	4	3	5	4	5	4	34
25	4	5	4	3	5	4	5	4	34
26	4	5	4	3	5	4	5	4	34
27	4	2	2	4	2	4	2	4	24
28	4	3	3	3	4	3	3	2	25
29	4	3	3	3	3	3	3	3	25
30	4	3	3	4	3	4	3	2	26
31	4	2	2	4	2	4	2	4	24
32	4	4	4	5	5	5	5	5	37
33	5	4	4	3	4	3	3	3	29
34	4	5	5	4	4	3	4	3	32
35	4	4	4	3	4	4	3	3	29
36	4	5	4	3	5	4	5	4	34
37	4	5	5	4	5	3	3	4	33
38	4	3	4	3	3	3	3	4	27
39	5	5	5	4	4	4	5	5	37
40	4	4	4	5	5	3	3	4	32

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

41	4	4	4	4	4	3	3	3	29
42	4	4	4	4	4	5	4	4	33
43	4	3	3	3	4	3	3	2	25
44	4	5	4	3	5	4	5	4	34
45	3	4	4	3	4	3	3	3	27
46	5	4	4	3	4	3	3	3	29
47	4	5	5	4	4	4	5	3	34
48	4	5	5	4	4	5	5	3	35
49	4	5	5	5	5	4	4	3	35
50	4	5	5	5	5	5	5	5	39
51	4	4	4	4	4	5	5	5	35
52	4	4	4	4	4	4	5	5	34
53	2	5	4	3	4	3	5	3	29
54	4	5	4	3	4	4	4	4	32
55	4	4	4	3	4	4	4	4	31
56	4	4	4	3	4	4	4	4	31
57	5	1	5	1	4	3	4	4	27
58	1	4	5	1	5	1	5	1	23
59	5	1	1	5	1	5	1	5	24
60	5	4	3	4	4	3	3	4	30
61	4	2	2	4	2	4	2	4	24
62	2	2	4	3	4	3	3	3	24
63	3	5	4	4	3	3	3	3	28
64	3	3	3	3	2	3	3	3	23
65	3	3	3	3	2	3	3	3	23
66	4	4	3	4	3	3	3	3	27
67	4	4	4	4	3	3	3	4	29
68	3	3	2	3	3	3	3	3	23
69	3	3	4	3	3	4	2	3	25
70	4	4	4	4	4	3	4	4	31
71	4	2	2	4	2	4	2	4	24
72	3	3	3	2	3	3	2	3	22
73	3	3	2	3	2	3	2	3	21
74	4	2	4	4	4	4	4	2	28
75	3	3	3	3	3	3	3	3	24
76	5	5	4	4	4	3	4	4	33
77	3	2	2	4	4	2	2	3	22
78	4	4	5	4	4	4	4	4	33
79	5	3	3	2	4	4	3	4	28
80	5	4	5	5	1	5	5	5	35
81	5	5	5	4	5	4	5	5	38
82	5	5	5	4	5	4	5	5	38
83	5	3	3	4	4	4	3	4	30

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

84	4	4	4	4	4	4	4	4	32
85	4	4	5	5	4	4	4	4	34
86	4	2	3	3	3	3	4	3	25
87	3	3	4	3	2	3	3	3	24
88	4	4	4	4	4	4	4	4	32
89	4	4	4	4	4	4	4	4	32
90	3	3	3	3	3	3	2	4	24
91	4	4	4	4	4	4	4	4	32
92	4	4	4	4	4	4	4	4	32
93	4	4	4	4	4	4	4	4	32
94	4	4	4	4	4	4	4	4	32
95	4	4	2	4	4	4	4	4	30
96	4	4	4	4	5	4	5	4	34
97	4	4	4	4	4	4	4	4	32
98	3	4	4	3	4	3	3	3	27
99	4	5	5	4	5	4	5	4	36
100	4	3	4	4	4	3	4	4	30
101	5	4	4	4	4	4	4	4	33
102	4	4	4	4	5	4	2	4	31
103	4	4	4	4	4	4	4	4	32
104	4	4	4	4	4	4	4	4	32
105	4	2	2	4	2	4	2	4	24
106	4	5	5	4	5	4	5	4	36
107	4	4	4	4	4	3	4	4	31
108	4	5	4	4	4	4	5	4	34
109	4	4	4	4	4	5	4	4	33
110	4	5	5	4	4	4	4	4	34
111	4	4	4	4	4	4	4	3	31
112	4	3	4	4	4	3	3	3	28
113	4	4	4	4	4	4	5	4	33
114	4	4	4	4	4	4	4	3	31
115	4	4	4	4	4	4	4	3	31
116	5	5	5	4	4	4	5	5	37
117	4	4	4	4	4	5	4	4	33
118	4	2	2	4	2	4	2	4	24
119	4	2	2	4	2	4	2	4	24
120	4	2	2	4	2	4	2	4	24
121	4	4	4	4	5	5	4	4	34
122	4	4	5	4	4	4	4	4	33
123	4	5	5	4	4	4	4	4	34
124	5	4	4	4	5	5	5	4	36
125	4	4	2	4	4	4	4	4	30
126	3	3	4	4	3	3	4	3	27

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.

127	3	3	5	3	5	3	5	3	30
128	5	5	5	5	5	5	5	5	40
129	3	3	5	3	5	3	4	3	29
130	5	4	3	3	4	4	3	4	30
131	4	4	4	4	4	4	4	3	31
132	3	5	5	5	5	5	5	5	38
133	3	2	2	4	2	4	2	4	23
134	3	3	3	3	2	4	2	4	24
135	4	4	4	4	4	4	4	3	31
136	4	4	4	4	4	3	4	3	30
137	4	4	3	3	4	4	3	4	29
138	4	2	4	3	4	4	3	4	28
139	4	5	5	5	4	3	3	4	33
140	4	5	5	5	4	4	4	4	35
141	3	4	4	3	4	3	4	3	28
142	4	4	4	4	4	3	4	3	30
143	4	3	4	3	3	3	3	4	27
144	4	4	4	3	4	4	4	4	31
145	3	3	3	3	5	4	5	4	30
146	4	4	4	3	4	3	3	3	28
147	4	4	4	4	4	3	3	3	29
148	4	4	4	3	4	4	4	5	32
149	4	4	4	3	4	3	3	4	29
150	4	4	4	3	4	3	3	5	30
151	4	4	4	3	3	3	3	3	27
152	4	3	3	3	4	3	3	3	26
153	4	4	3	4	5	4	3	4	31
154	4	4	3	4	5	4	3	4	31
155	3	3	4	3	2	4	3	2	24
156	3	4	4	3	4	4	3	3	28
157	4	3	3	3	3	3	3	3	25
158	2	3	3	3	3	3	4	2	23
159	4	3	4	3	4	3	4	3	28
160	3	3	3	3	3	3	3	3	24
161	4	3	3	3	4	4	4	4	29
162	3	3	3	4	4	4	4	4	29
163	3	3	3	4	4	4	4	4	29
164	4	4	4	4	4	5	4	5	34
165	3	3	4	4	3	4	4	4	29
166	3	3	3	3	3	3	3	3	24
167	4	3	3	4	3	4	3	4	28
168	4	3	3	4	3	4	3	4	28
169	4	3	3	4	3	4	3	4	28

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.

170	4	3	3	4	3	4	3	4	28
171	3	4	4	3	4	3	3	3	27
172	5	4	4	4	5	4	5	5	36
173	3	4	4	4	4	4	4	3	30
174	4	2	2	4	2	4	2	4	24
175	4	3	4	3	4	3	4	3	28
176	4	2	4	4	4	4	4	4	30
177	4	2	2	4	2	4	2	4	24
178	3	3	4	4	3	3	3	3	26
179	4	4	4	3	4	3	4	4	30
180	3	5	5	3	5	3	3	3	30
181	4	4	4	3	4	3	4	4	30
182	3	3	3	3	3	3	3	3	24
183	4	4	4	3	4	4	4	4	31
184	3	3	4	3	3	3	3	3	25
185	3	3	4	3	3	3	3	5	27
186	2	3	4	3	3	3	3	3	24
187	4	2	3	3	3	3	3	3	24
188	3	3	3	4	3	3	3	3	25
189	4	4	4	4	4	4	4	4	32
190	3	3	2	4	2	4	2	4	24
191	3	3	2	4	2	4	2	4	24
192	3	3	4	3	3	3	3	3	25
193	2	3	3	2	2	3	3	3	21
194	2	2	4	1	2	2	3	5	21
195	2	3	3	2	2	3	3	3	21
196	2	3	3	2	2	3	3	3	21
197	2	3	3	2	2	3	3	3	21
198	4	2	2	3	5	4	5	4	29

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 Penelitian *Work Engagement* (M)

No	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	N
1	4	4	4	4	4	5	4	4	3	36
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	41
5	4	4	4	4	3	3	5	2	1	30
6	4	4	4	4	3	3	4	3	3	32
7	4	4	4	4	4	5	5	4	3	37
8	4	4	5	5	4	4	5	4	2	37
9	4	5	5	5	4	5	4	4	2	38
10	4	4	5	5	4	5	4	5	3	39
11	5	5	4	4	4	4	4	3	4	37
12	4	4	4	5	4	4	4	3	3	35
13	4	4	4	4	4	5	5	4	3	37
14	4	4	5	5	4	5	4	5	3	39
15	4	4	4	5	4	4	5	4	3	37
16	4	4	5	4	4	5	4	5	5	40
17	4	4	5	4	5	4	5	4	4	39
18	4	4	5	4	5	4	5	4	4	39
19	4	4	5	4	5	4	5	4	4	39
20	4	4	5	4	5	4	5	4	4	39
21	4	4	5	4	5	4	5	4	4	39
22	4	4	5	4	5	4	5	4	4	39
23	4	4	5	4	5	4	5	4	4	39
24	5	5	5	5	4	5	5	3	3	40
25	5	5	5	5	4	5	5	3	3	40
26	5	5	5	4	4	5	5	4	4	41
27	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
29	4	4	4	4	4	5	4	4	3	36
30	4	4	4	5	4	4	4	3	3	35
31	4	4	5	4	4	4	4	3	3	35
32	4	4	5	4	4	4	4	4	3	36
33	4	3	3	3	3	3	3	2	2	26
34	4	4	4	5	4	4	4	3	3	35
35	4	3	4	4	4	4	4	3	4	34
36	4	3	4	4	4	4	4	3	4	34
37	4	4	4	5	5	4	5	3	4	38
38	3	4	5	5	5	5	5	3	2	37
39	4	4	4	3	3	3	3	2	3	29
40	4	3	4	4	4	4	4	3	4	34

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.

41	5	5	5	5	4	4	4	3	4	39
42	3	3	3	3	3	3	4	3	3	28
43	2	2	3	3	3	3	3	4	3	26
44	5	5	5	5	4	4	4	3	4	39
45	4	4	4	5	4	4	5	2	3	35
46	3	4	4	3	3	3	3	4	2	29
47	4	5	4	4	5	4	4	5	4	39
48	5	4	5	5	4	4	4	5	4	40
49	4	4	5	5	3	4	4	4	4	37
50	4	5	4	4	5	4	4	4	4	38
51	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
52	4	4	4	4	4	4	4	2	2	32
53	4	3	2	2	3	2	5	1	2	24
54	4	4	3	3	4	4	3	4	3	32
55	2	4	4	4	2	4	4	2	2	28
56	2	4	4	4	2	4	4	2	2	28
57	1	1	1	2	2	3	3	1	5	19
58	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
59	5	1	1	1	1	1	5	5	5	25
60	4	4	5	4	5	4	4	4	5	39
61	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
62	5	5	5	5	4	4	5	2	4	39
63	4	4	4	5	4	4	5	2	2	34
64	4	4	4	4	4	3	5	3	3	34
65	4	4	4	4	4	3	5	3	3	34
66	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33
67	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
68	3	3	4	4	4	4	4	3	3	32
69	2	2	3	2	4	3	4	3	3	26
70	4	4	4	4	4	3	4	3	3	33
71	4	3	4	4	4	4	4	3	3	33
72	3	3	3	4	4	3	4	3	3	30
73	3	3	3	4	4	3	4	3	3	30
74	5	5	5	5	4	4	4	3	3	38
75	4	4	3	3	2	2	3	2	3	26
76	4	4	4	4	4	4	4	2	2	32
77	2	2	2	4	2	4	4	3	2	25
78	4	4	4	4	4	4	4	2	3	33
79	5	5	5	5	4	5	5	4	5	43
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
81	5	5	5	5	5	5	5	3	4	42
82	5	5	5	5	5	5	5	3	4	42
83	5	5	5	5	3	5	5	3	4	40

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.

84	5	5	5	5	5	5	5	2	4	41
85	5	5	5	5	4	4	5	4	4	41
86	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
87	3	3	4	3	3	3	4	4	3	30
88	4	4	4	4	4	5	4	3	4	36
89	5	5	4	4	5	4	4	3	3	37
90	3	4	3	4	3	3	3	3	3	29
91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
92	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
93	4	4	4	4	4	4	4	2	2	32
94	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
96	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
97	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
98	4	3	3	4	3	3	4	3	2	29
99	3	3	3	3	2	4	4	3	3	28
100	4	4	4	4	4	4	4	2	3	33
101	5	5	5	5	5	4	5	4	5	43
102	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
103	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
104	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
105	4	4	4	5	4	4	4	3	4	36
106	4	3	3	4	4	4	5	2	3	32
107	4	4	5	5	4	5	5	5	5	42
108	4	4	3	4	4	4	5	3	4	35
109	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
110	4	4	4	4	4	5	5	3	3	36
111	4	4	4	4	4	4	4	2	2	32
112	4	3	4	4	3	4	4	3	4	33
113	4	4	3	4	4	4	5	3	4	35
114	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
115	4	4	4	4	4	5	5	4	4	38
116	4	3	3	4	3	4	4	3	4	32
117	3	2	3	2	3	4	4	2	2	25
118	4	4	4	4	5	4	4	3	4	36
119	4	4	4	4	5	3	4	4	4	36
120	4	4	4	4	5	4	4	3	4	36
121	4	4	4	4	5	4	4	3	4	36
122	4	5	5	5	4	4	4	3	3	37
123	5	5	3	5	3	5	5	3	3	37
124	4	3	3	3	2	5	4	2	3	29
125	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
126	3	2	3	3	3	2	3	2	3	24

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.

127	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
128	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34
129	3	5	5	4	4	5	3	5	5	39
130	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38
131	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
132	4	4	4	4	3	4	4	4	3	34
133	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
134	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
135	3	3	4	4	3	3	3	2	2	27
136	3	3	4	4	3	3	3	2	2	27
137	4	4	4	4	4	4	4	2	4	34
138	4	4	4	4	4	4	4	2	4	34
139	5	5	5	5	4	4	5	3	3	39
140	5	5	5	5	5	5	5	3	3	41
141	3	3	4	4	3	3	4	3	3	30
142	3	3	4	4	3	3	2	2	2	26
143	3	4	4	4	3	3	4	3	4	32
144	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34
145	4	4	4	3	3	4	4	3	4	33
146	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
147	4	4	4	4	3	4	4	3	3	33
148	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34
149	4	4	4	4	3	4	5	3	3	34
150	4	4	4	4	3	3	5	3	3	33
151	4	4	4	5	4	4	4	3	3	35
152	5	5	4	4	3	4	5	2	2	34
153	4	4	3	3	3	5	5	4	4	35
154	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
155	4	3	4	4	4	3	4	3	3	32
156	4	4	4	4	4	4	4	2	4	34
157	4	4	4	4	3	3	3	3	3	31
158	4	4	4	5	3	3	4	4	4	35
159	4	3	4	4	5	5	5	3	3	36
160	4	4	4	4	3	4	4	3	4	34
161	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
162	3	3	3	4	4	4	4	3	4	32
163	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
164	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
165	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
166	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34
167	4	4	4	4	3	5	4	4	4	36
168	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
169	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34

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.

170	4	4	4	4	4	5	5	5	5	40
171	3	4	3	4	4	4	5	3	3	33
172	3	4	3	4	2	4	4	2	2	28
173	4	4	4	4	4	3	5	3	3	34
174	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
175	3	3	4	4	4	3	4	3	3	31
176	4	4	4	4	4	4	4	2	3	33
177	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
178	4	4	4	3	3	4	4	3	3	32
179	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
180	4	4	4	3	4	4	5	4	4	36
181	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
182	3	3	3	3	3	3	3	2	2	25
183	4	4	4	4	4	4	4	2	3	33
184	5	5	5	5	5	5	5	2	4	41
185	4	4	4	4	3	4	5	3	3	34
186	4	4	3	3	3	3	3	2	3	28
187	3	3	3	3	3	3	2	2	2	24
188	3	4	4	4	3	3	4	3	3	31
189	4	4	5	5	5	5	5	2	2	37
190	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
191	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
192	3	3	3	3	4	3	4	3	3	29
193	4	4	4	4	4	4	4	2	3	33
194	5	4	4	4	5	5	5	2	3	37
195	4	4	4	4	4	4	4	2	3	33
196	4	4	4	4	4	4	4	2	3	33
197	4	4	4	4	4	4	4	2	3	33
198	4	4	4	4	4	4	4	2	2	32

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 G

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		198
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	7,78486715
	Absolute	,077
Most Extreme Differences	Positive	,073
	Negative	-,077
Kolmogorov-Smirnov Z		1,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		,195

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Linearitas Persamaan 1

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
WFE * POS	Between Groups	(Combined)	4640,921	19	244,259	3,565	,000
		Linearity	2072,607	1	2072,607	30,249	,000
		Deviation from Linearity	2568,314	18	142,684	2,082	,008
	Within Groups		12196,392	178	68,519		
	Total		16837,313	197			

Persamaan 2

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
WFE * WE	Between Groups	(Combined)	7197,959	23	312,955	5,649	,000
		Linearity	4365,010	1	4365,010	78,793	,000
		Deviation from Linearity	2832,949	22	128,770	2,324	,001
	Within Groups		9639,354	174	55,399		
	Total		16837,313	197			

3. Uji Multikolinearitas

Persamaan 1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	22,524	2,210		10,192	,000		
POS	,402	,074	,363	5,462	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: WE

Persamaan 2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	32,705	4,695		6,966	,000		
1 POS	,401	,136	,191	2,951	,004	,868	1,152
WE	,833	,123	,440	6,794	,000	,868	1,152

a. Dependent Variable: WFE

4. Uji Heteroskedastisitas

Persamaan 1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,325	1,487		2,236	,026
1 Pos	,001	,050	,001	,020	,984

a. Dependent Variable: abs_res1

Persamaan 2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,098	1,429		2,866	,005
1 We	-,055	,037	-,112	-1,462	,145
Pos	,006	,041	,012	,151	,880

a. Dependent Variable: LNU2I

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

Hasil Uji Hipotesis

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

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 : wfe

X : pos

M : we

Sample Size: 198

OUTCOME VARIABLE:

we

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
Model	,3634	,1321	20,7556	29,8304	1,0000	196,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	22,5242	2,2101	10,1917	,0000	18,1657	26,8827
pos	,4021	,0736	5,4617	,0000	,2569	,5473

Standardized coefficients

	coeff
pos	,3634

OUTCOME VARIABLE:

wfe

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
Model	,5394	,2909	61,2257	40,0019	2,0000	195,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	32,7045	4,6951	6,9657	,0000	23,4449	41,9641
pos	,4005	,1357	2,9513	,0036	,1329	,6682
we	,8334	,1227	6,7935	,0000	,5915	1,0754

Standardized coefficients

	coeff
pos	,1910
we	,4397

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

*****TOTAL EFFECT MODEL*****

OUTCOME VARIABLE:

wfe

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
Model	,3509	,1231	75,3301	27,5137	1,0000	196,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	51,4767	4,2104	12,2262	,0000	43,1733	59,7802
pos	,7356	,1402	5,2453	,0000	,4591	1,0122

Standardized coefficients

	coeff
pos	,3509

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

Total effect of X on Y

Effect	se	t	p	LLCI	ULCI	c_cs
,7356	,1402	5,2453	,0000	,4591	1,0122	,3509

Direct effect of X on Y

Effect	se	t	p	LLCI	ULCI	c'_cs
,4005	,1357	2,9513	,0036	,1329	,6682	,1910

Indirect effect (s) of X on Y:

	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
we	,3351	,1252	,1308	,6122

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

	Effect	Boot SE	BootLLCI	BootULCI
we	,1598	,0475	,0709	,2540

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:

5000

----- END MATRIX -----

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

Hasil Analisis Tambahan

1. Uji Kruskall wallis

a) Masa kerja

Ranks			
	mk	N	Mean Rank
wfe	<6 tahun	41	93,65
	6-10 tahun	52	98,32
	>10 tahun	105	102,37
	Total	198	

Test Statistics ^{a,b}	
	Wfe
Chi-Square	,716
df	2
Asymp. Sig.	,699

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: mk

b) Lama bekerja

Ranks			
	LM	N	Mean Rank
wfe	<5 jam	4	62,63
	5-8 jam	137	105,24
	>8 jam	57	88,30
	Total	198	

Test Statistics ^{a,b}	
	wfe
Chi-Square	5,228
df	2
Asymp. Sig.	,073

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: LM

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

c) Status pernikahan

Ranks			
	SP	N	Mean Rank
wfe	Menikah	187	99,08
	bercerai hidup	8	116,94
	bercerai mati	3	79,33
	Total	198	

Test Statistics ^{a,b}	
	Wfe
Chi-Square	1,127
df	2
Asymp. Sig.	,569

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: SP

d) Jumlah anak

Ranks			
	JA	N	Mean Rank
wfe	belum punya anak	26	104,04
	1 anak	29	86,86
	2 anak	67	97,78
	3 anak	57	105,43
	4 anak	19	100,87
	Total	198	

Test Statistics ^{a,b}	
	wfe
Chi-Square	2,264
df	4
Asymp. Sig.	,687

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: JA

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.

e) Uji beda keberadaan orang tua atau saudara

Group Statistics

	kos	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
wfe	tidak	155	74,82	7,403	,595
	ada	43	67,93	12,725	1,941

Independent Samples Test

pendang atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan pentingan pendidikan, penelitian, penulisan ka	IN Suska Riau	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	
									Lower	Upper
wfe	Equal variances assumed	11,899	,001	4,533	196	,000	6,889	1,520	3,892	9,886
	Equal variances not assumed			3,394	50,136	,001	6,889	2,030	2,813	10,965

LAMPIRAN J

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.



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

Pekanbaru, 22 Maret 2024

: B-639E/Un.04/F.VI/PP.00.9/03/2024
: Biasa
: -
: Mohon Izin Try Out Penelitian

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	: Hafizah Ridatul Aisyi
NIM	: 12060122748
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 Perceived Organizational Support Dengan Work Family Enrichment Dan Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Perempuan Di Kota 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,

[Signature]
Dr. Kurniadi, M.Pd
NIP. 19671212 199503 1 001



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.



Pekanbaru, 6 Mei 2024

Nomor : 103/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-639E/Un.04/F.VI/PP.00.9/03/2024 tanggal 22 Maret 2024 perihal Permohonan Izin Pengambilan Data Awal mahasiswa berikut :

Nama : Hafizah Ridatul Aisyi
NIM : 12060122748
Prodi : S1 Psikologi
Judul Proposal : "Hubungan *Perceived Organizational Support* dengan *Work Family Enrichment* dan *Work Engagement* sebagai Variabel Mediasi pada Perawat Perempuan di Kota 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 (bermaterai 10.000)
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. 65 Pekanbaru-Riau 28291
Telp : (+62 761) 67 00 000 Fax : (+62 761) 67 00 222 Email : info@auliahospital.co.id

www.auliahospital.co.id



AULIA HOSPITAL
Your Healthcare Solution

SURAT KETERANGAN

Nomor: 021/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 : Hafizah Ridatul Aisyi
NIM : 12060122748
Prodi : S1 Psikologi

Telah selesai melaksanakan *try out* skala penelitian di Aulia Hospital, dengan judul penelitian "Hubungan *Perceived Organizational Support* dengan *Work Family Enrichment* dan *Work Engagement* sebagai Variabel Mediasi pada Perawat Perempuan di Kota Pekanbaru".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 29 Januari 2024
AULIA HOSPITAL,

dr. Adib Rahman
Direktur

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

Pekanbaru, 03 Juli 2024

Nomor : B-1121E/Un.04/F.VI/PP.00.9/07/2024
 Status : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : Mohon Izin Riset

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 : Hafizah Ridatul Aisyi
 NIM : 12060122748
 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 Perceived Organizational Support Dengan Work Family Enrichment Dan Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Perempuan Di Kota 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. H. Husein M. Pd
 NIP. 19671212 199503 1 001

*thh:
 mohon stempel
 sesuai ketentuan f.*

- 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.

Nomor : B-1121E/Un.04/F.VI/PP.00.9/07/2024
 Status : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : Mohon Izin Riset

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



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/2024/7898
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Surat Keterangan Penelitian

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

Dengan Hormat,

Memenuhi maksud surat saudara Nomor : B-1121E/Un.04/F.VI/PP.00.9/07/2024
Tanggal 03 Juli 2024, Hal : Mohon Izin Riset atas nama:

Nama : **HAFIZAH RIDATUL AISYI**
NIM : 12060122748
Program Studi : S1 Psikologi
Judul Penelitian : Hubungan *Perceived Organizational Support* Dengan *Work Family Enrichment* dan *Work Engagement* Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Perempuan di Kota Pekanbaru.

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

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

A.n. Direktur Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau
Kepala Bidang Pelayanan Penunjang Medik
dan Diklit,

Arief Rakhman, SE.MM.Ak
Penata Tk.I

NIP. 19780821 200903 1 002

Tembusan Disampaikan Kepada Yth :
1. Mahasiswa Yang Bersangkutan
2. Arsip

2. Dilarang mengemukakan 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.



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

Pekanbaru, 04 Juli 2024

11140E/Un.04/F.VI/PP.00.9/07/2024

Basa

Mohon Izin Riset

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 : Hafizah Ridatul Aisyi
NIM : 12060122748
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 Perceived Organizational Support Dengan Work Family Enrichment Dan Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Perempuan Di Kota 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

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Dekan



Dr. Kusnadi, M.Pd

NIP. 19671212 199503 1 001

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

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



Pekanbaru, 15 Juli 2024

: 071/Diklit-Litbangpus/217
 : Biasa
 : -
 : **Izin Penelitian**

Kepada Yth : 1. Kepala Bidang Pelayanan Keperawatan
 2. Kepala IRNA Medikal
 3. Kepala IRNA Surgikal

Pekanbaru

Dengan Hormat

Menindaklanjuti surat dari Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau, Nomor: P-1140/Un.04/F.VI/PP.00.9/07/2024 tanggal 04 Juli 2024 perihal Permohonan Rekomendasi Izin Penelitian/Riset bersama ini disampaikan bahwa mahasiswa/i dibawah ini:

Nama : Hafizah Ridatul Aisyi
 NIM : 12060122748
 Program Studi : S1. Psikologi

Berdasarkan persetujuan dari Bagian/Bidang, KJF/KSM, Instalasi dan Komite Dilingkungan RSUD Arifin Achmad dapat diberikan Izin Penelitian dengan Judul **Hubungan Perceived Organizational Support Dengan Work family Enrichment Dan Work Enggament Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Perempuan Di Kota Pekanbaru** dengan ketentuan sebagai berikut :

Tidak diperkenankan melakukan tindakan menyimpang selama kegiatan penelitian berlangsung.

Tidak diperkenankan melakukan tindakan medis secara langsung kepada pasien.

Wajib menjalankan prosedur *informed consent* bagi penelitian yang bersubjek pasien (manusia).

Tidak diperkenankan melakukan kegiatan selain penelitian

Izin penelitian berlaku selama 3 (tiga) bulan terhitung dari tanggal terbitnya surat ini.

Untuk itu diminta kepada Bidang/Bagian, KJF/KSM, Instalasi dan Komite Dilingkungan RSUD Arifin Achmad untuk dapat memfasilitasi kegiatan penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa/i tersebut sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian disampaikan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya

PIh. WAKIL DIREKTUR BIDANG UMUM,
 SDM DAN PENDIDIKAN,
 KEPALA BAGIAN UMUM



MAISEL FIDAYESI, S.Farm.Apt.MM
 Pembina/ IV A
 Nip. 19790520 201102 2 001

2. Dilarang mengemukakan 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



TERAKREDITASI PARIPURNA

Pekanbaru, 19 Agustus 2024

Nomor : 075/Diklit-Litbangpus/150
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : **Surat Keterangan Selesai Penelitian**

Kepada Yth : Dekan Fakultas Psikologi Universitas Sultan Syarif Kasim Riau
di
Pekanbaru

Dengan Hormat

Direktur RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Hafizah Ridatul Aisyi
NIM : 1206122748
Program Studi : S1. Psikologi

Telah selesai melaksanakan penelitian di RSUD Arifin Achmad mulai tanggal 22 Juli
/d 05 Agustus 2024, dengan judul **"Hubungan Perceived Organizational Support
Dengan Work Family Enrichment dan Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi
pada Perawat Perempuan di Kota Pekanbaru"**

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

DIREKTUR RSUD ARIFIN ACHMAD
PROVINSI RIAU,

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



© Hak Cipta Milik UIN SUSKA RIAU

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- Hak Cipta Milik UIN SUSKA RIAU
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin 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. Tush 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

B: 1128E/Un.04/F. VI/PP.00 9/07/2024

Pekanbaru, 03 Juli 2024

B: Sa

Mohon Izin Riset

Kepada Yth
Direktur RSI Ibnu Sina
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.
Dengan hormat,

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

Nama : Hafizah Ridatul Aisyi
NIM : 12060122748
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 Perceived Organizational Support Dengan Work Family Enrichment Dan Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Perempuan Di Kota 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



M. Pd

NIP. 19671212 199503 1 001

© 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.



Pekanbaru, 22 Shafar 1446 H
27 Agustus 2024 M

Nomor : 022/KEP/02/II/1446 H
Lamp : -
Perihal : **Izin Penelitian**

**Kepada Yth,
Kepala Bidang Keperawatan
Di –
Pekanbaru**

Dengan hormat,

Berdasarkan surat nomor B-1128E/Un.04.F.VI/PP.00.9/07/2024 perihal Mohon Izin Riset mahasiswa UIN SUSKA RIAU, bersama surat ini disampaikan bahwa Mahasiswa atas nama:

Nama : Hafizah Ridatul Aisyi
NIM : 12060122748
Program Studi : S1 Psikologi
Judul Penelitian : Hubungan *Perceived Organizational Support* dengan *Work Family Enrichment* dan *Work Engagement* Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Perempuan di Kota Pekanbaru.

Telah kami setuju untuk melaksanakan penelitian di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru sebagai syarat penyusunan Skripsi dengan ketentuan :

1. Selama penelitian tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan, yang tidak ada hubungannya dengan kegiatan penelitian dan pengumpulan data.
2. Izin penelitian ini berlaku paling lama 6 (enam) bulan sejak dikeluarkannya surat izin penelitian ini.
3. Jika masa berlaku surat izin penelitian ini telah habis dan penelitian belum selesai, maka Peneliti harus mengurus kembali izin penelitian.

Demikian surat ini disampaikan, atas perhatian dan kerja samanya diucapkan terima kasih.

**RUMAH SAKIT ISLAM IBNU SINA
PEKANBARU**

Guruh Saputra, AMd.K3

Kabag Umum, ADM dan SDM

Tembusan :
1. UIN SUSKA RIAU



KOMITE ETIK PENELITIAN
RUMAH SAKIT ISLAM IBNU SINA PEKANBARU
 Jalan Melati No 60 Sukajadi, Telp 0761 24242
 Pekanbaru – 28122



TERAKREDITASI PARIPURNA
KARS

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor : 026/KEP/02/III/1446 H

Yang bertanda tangan dibawah ini Ketua Komite Etik Penelitian Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru, menerangkan bahwa :

Nama : Hafizah Ridatul Aisyi
 NIM : 12060122748
 Program Studi : S1 Psikologi
 Fakultas Asal Instansi : UIN SUSKA Riau

Benar telah selesai melaksanakan penelitian di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru terhitung mulai dari tanggal 27 Agustus 2024 s/d 23 September 2024 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan Karya Tulis Ilmiah dengan judul penelitian **Hubungan Perceived Organizational Support dengan Work Family Enrichment dan Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Perempuan di Kota Pekanbaru.**

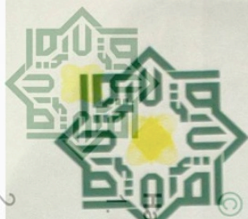
Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 23 September 2024

Ketua Komite Etik Penelitian
Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru


Abriloka Vidu Nugroho, S.Kep, M.Kes
 Ketua

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.



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 : 525/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 Perceived Organizational Support dengan Work Family Enrichment dan Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Perempuan di Kota Pekanbaru.

The Relationship of Perceived Organizational Support with Work Family Enrichment and Work Engagement as Mediating Variables in Female Nurses in Pekanbaru City.

Peneliti Utama : Hafizah Ridatul Aisyi

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. Lenny 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



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

Hak cipta milik UIN Suska Riau
Ditang 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.