



Pengaruh *Career Adaptability* terhadap *Work Engagement* pada Mitra Ojek Online

Muhammad Haryo Giri Wijayanto, Rosita Endang Kusmaryani

Jurusan Psikologi, Universitas Negeri Yogyakarta; Jl. Colombo No. 1 Sleman Yogyakarta, 55281
haryogiriw@gmail.com

Abstrak

Perusahaan pelayanan jasa ojek *online* memberikan lapangan pekerjaan yang banyak diminati oleh masyarakat, yakni sebagai mitra ojek *online*. Terdapat permasalahan pada mitra ojek *online* terkait *career adaptability* dan *work engagement*. Tujuan pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *career adaptability* terhadap *work engagement* pada mitra ojek *online*. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif jenis penelitian korelasi. Subjek sebanyak 320 mitra ojek *online* di Yogyakarta. Data dikumpulkan menggunakan skala *career adaptability* dan *work engagement*. Uji validitas dilakukan oleh *expert judgement* dan seleksi item menggunakan *corrected item total correlate*. Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* dengan nilai *work engagement* (0.912) *career adaptability* (0.935), *concern* (0.794), *control* (0.784), *curiosity* (0.852), dan *confidence* (0.823). Analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis deskriptif menunjukkan tingkat *career adaptability* dan *work engagement* pada mitra ojek *online* tergolong sangat tinggi. Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) *career adaptability* berpengaruh terhadap *work engagement*, (2) *concern* berpengaruh terhadap *work engagement*, (3) *curiosity* berpengaruh terhadap *work engagement*, dan (4) *confidence* berpengaruh terhadap *work engagement*.

Kata Kunci: *career adaptability*, *work engagement*, mitra ojek *online*.

Abstract

Online transportation service companies provide jobs that are in great demand by the public, namely as driver partners online. There are problems on them regarding *career adaptability* and *work engagement*. The purpose of the study was to determine the effect of *career adaptability* on *work engagement* driver partners online. Research with a quantitative approach is a type of correlation research. The subjects were 320 online in Yogyakarta. Data were collected using the *career adaptability* and *work engagement* scales. Test Validity was carried out by *expert judgement* and item selection using *corrected item-total correlates*. The reliability test used *Cronbach alpha* with a value of *work engagement* (0.912) *career adaptability* (0.935), *concern* (0.794), *control* (0.784), *curiosity* (0.852), and *confidence* (0.823). Analysis using multiple linear regression. The results of the descriptive analysis show that the level of *career adaptability* and *work engagement* driver partners online is very high. The results of the analysis show that: (1) *career adaptability* affects *work engagement*, (2) *concern* affects *work engagement*, (3) *curiosity* affects *work engagement*, and (4) *confidence* affects *work engagement*.

Keywords: *career adaptability*, *work engagement*, driver partner.

Pendahuluan

Sektor penyedia jasa pada era globalisasi merupakan sektor yang paling berdampak, di mana perubahan tersebut selalu berubah sesuai dengan keinginan konsumen. Ambarwati (2021) menyebutkan bahwa peluang bisnis pada revolusi industri 4.0 memberikan inovasi berupa transformasi digital merupakan cara efisien, mudah dan praktis dalam memenuhi kebutuhan konsumen. Perusahaan penyedia jasa transportasi digital merupakan salah satu perusahaan yang memiliki pertumbuhan cukup pesat di Indonesia.

Ditinjau dari kebutuhan masyarakat terkait kemudahan dalam hidup, maka muncul perusahaan jasa untuk menawarkan sebuah kemudahan berupa transportasi *online*. Adanya perusahaan ini maka tercipta peluang pekerjaan baru yang sebelumnya belum pernah ada di Indonesia. Anwar (2017), ojek *online* memiliki kelebihan seperti kepraktisan, keamanan, ragam fitur, diskon dan promo serta harga yang transparan dari pada ojek pangkalan.

Pekerjaan sebagai mitra ojek *online* yang kini banyak diminati dapat memicu kurangnya semangat dalam menjalankan pekerjaan. Hal ini muncul dikarenakan meningkatnya persaingan antar mitra ojek *online*. Di sisi lain kelelahan yang diakibatkan karena tuntutan target kerja dan jam kerja yang tidak pasti pada mitra ojek *online*.

Bekerja sebagai mitra ojek *online* bukan menjadi tujuan utama dalam berkarir. Bekerja dalam pelayanan jasa transportasi *online* sering terjadi perubahan skema pekerjaan dan perubahan sistem, sehingga sebagian mitra cenderung kurang dapat beradaptasi terhadap perubahan kebijakan. Selain itu faktor lapangan yang tidak menentu seringkali mempengaruhi mitra dalam bekerja. Adakalanya mitra sulit menemukan *customer*. Hal ini membuat mitra menjadi jenuh maupun tidak tekun saat bekerja.

Dengan resiko kerja yang ada, tidak mengurungkan niat para mitra untuk tergabung dan bekerja sebagai mitra ojek *online*. Hal ini menunjukkan bahwa mitra ojek *online engaged* terhadap pekerjaan meskipun belum

stabil dan perlu banyak beradaptasi mengenai beragam perubahan kebijakan.

Mitra yang *engaged* terhadap pekerjaan akan memberikan dampak kepada perusahaan karena *feedback* positif dari *customer* sehingga mendapat berpengaruh atas kepercayaan untuk menggunakan kembali jasa transportasi dari perusahaan tersebut. Menurut Schaufeli & Bakker (2010), *work engagement* atau keterikatan kerja merupakan suatu keadaan individu mampu terikat dengan pekerjaan yang ditekuninya dengan ditandai adanya kondisi psikologi yang positif, yaitu kondisi kesejahteraan dan kemauan diri dalam menjalankan pekerjaan serta motivasi yang kuat untuk memenuhi pekerjaan.

Schaufeli, et al (2016), menjelaskan bahwa *work engagement* diperoleh dari *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Bakker & Demerouti (2008), memaparkan bahwa *work engagement* dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu *job resources* dan *personal resources*. Berdasarkan faktor dalam *work engagement* terdapat *personal resources* pada individu yang merujuk pada konsep *career adaptability*.

Career adaptability merupakan konstruksi sosial terkait adaptasi individu untuk menyelesaikan pekerjaan berupa antisipasi, transisi dan tekanan dalam partisipasi pekerjaan kondisi mudah maupun tidak terduga (Savickas, 1997). Menurut Savickas & Porfeli (2012), dimensi *career adaptability* meliputi *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. Hal ini digunakan untuk memprediksi perilaku mitra ojek *online* terhadap kesiapan peran dalam menjalankan tugas yang diberikan dan perkembangan karir ke depannya.

Adanya kesadaran individu terhadap adaptasi karir sehingga mitra ojek *online* dapat menghadapi berbagai perubahan yang terjadi, mampu mengendalikan diri dalam menghadapi persaingan yang semakin meningkat, dan individu dapat terus mengembangkan kemampuan diri sehingga dengan hal tersebut individu dapat lebih antusias serta bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Dalam hal ini individu dapat meningkatkan *work engagement*.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif jenis penelitian korelasi. Pendekatan kuantitatif menekankan pada angka yang didapat dan diolah dengan analisis statistik (Azwar, 2018). Jenis penelitian *ex-post facto* menurut Sappaile (2010) merupakan penelitian sebab akibat yang terjadi apa adanya atau tidak dimanipulasi oleh peneliti.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Daerah Istimewa Yogyakarta pada September 2021 hingga Juni 2022. Penelitian dilakukan pada mitra ojek *online* di Yogyakarta.

Subjek Penelitian

Azwar (2018), sampel penelitian didapat dari sebagian subjek populasi yang memiliki ciri-ciri yang akan mewakili populasi. Metode yang digunakan berupa metode *accidental sampling* yaitu metode pengambilan sampel didapat berdasarkan subjek yang dijumpai (Setiawati, 2017). Populasi pada penelitian ini tidak diketahui jumlah mitra ojek *online* secara pasti di Yogyakarta. Dengan demikian, sampel pada penelitian ditentukan dengan formula *Cochran* sebanyak 384 sampel. Akan tetapi, data yang diperoleh hanya berjumlah 320 sampel disebabkan pengambilan data dilakukan secara *online*, keterbatasan waktu dan relasi dalam menyebarkan kuesioner.

Instrumen

Instrumen yang digunakan adalah Skala *Work Engagement* dan Skala *Career Adaptability* yang berbentuk Skala Likert. Terdapat format penilaian jawaban dengan rentang skor satu hingga empat yang terdiri dari, sangat tidak sesuai (skor satu), tidak sesuai (skor dua), sesuai (skor tiga) dan sangat sesuai (skor empat). Butir-butir dalam penelitian ini bersifat *favorable*.

Skala *Work Engagement* terdiri dari 24 butir berdasarkan teori Schaufeli, et al. (2002) yang telah dimodifikasi dari UWES (*Utrecht*

Work Engagement Scale) oleh Titien (2016). Skala *career adaptability* terdiri dari 24 butir disusun berdasarkan teori Savickas & Porfeli (2012) yang telah dimodifikasi dari CAAS (*Career Adapt-Ability Scale*) oleh Sulistiani et al (2019).

Uji reliabilitas instrument juga menunjukkan hasil yang reliabel. Alat ukur *Work Engagement* menunjukkan nilai reliabilitas *Cronbach Alpha* sebesar 0.912 dengan masing-masing dimensinya memiliki reliabilitas di atas 0.7. Reliabilitas dimensi *concern* adalah 0.794, dimensi *control* adalah 0.784, dimensi *curiosity* 0.852, dan dimensi *confidence* 0.823. Reliabilitas alat ukur *career adaptability* adalah 0.935.

Prosedur

Prosedur yang dilakukan pada penelitian ini yaitu melakukan studi pendahuluan dengan melakukan wawancara terhadap lima mitra ojek *online* untuk memastikan bahwa fenomena tersebut benar terjadi. Pengambilan data secara *online* dengan menyebarkan kuesioner melalui media sosial.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif. Setiawati (2017) menjelaskan bahwa analisis deskriptif merupakan teknik analisis data yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan data. Analisis data dilakukan untuk mengetahui kategori tingkat *work engagement* dan *career adaptability* pada mitra ojek *online*. Adapun uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji analisis regresi berganda.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini melibatkan 320 responden yang merupakan individu sebagai mitra ojek *online* di Yogyakarta. Penelitian ini didominasi oleh laki-laki dengan persentase 88,4% atau sebanyak 283 pada rentan usia 30-39 tahun yakni sebanyak 180 subjek atau sekitar 56,3%. Sebagian besar subjek menggunakan perusahaan X yakni sebanyak 173 subjek atau sekitar 54,1% dengan lama bekerja selama rentan waktu lebih

dari 12 bulan sebanyak 211 subjek atau sekitar 65,9%, dan jenis kendaraan berupa motor dengan jumlah 217 subjek atau sekitar 67,8%.

Uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda yang telah memenuhi hasil uji prasyarat meliputi uji normalitas, uji linearitas dan uji multikolinearitas. Hipotesis yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen *career adaptability* dengan variabel dependen *work engagement*. Terdapat dasar pengambilan keputusan uji hipotesis dalam penelitian ini diantaranya jika nilai Sig. < 0.05 maka terdapat pengaruh dalam penelitian, sebaliknya jika nilai Sig. > 0.05 maka tidak terdapat pengaruh dalam penelitian. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan IBM Statistics 26.0.

Tabel 1. Hasil korelasi variable *career adaptability* dengan *work engagement*

Variabel	R	R ²	F hitung	F tabel	p
<i>Concern</i>	0.922	0.850	446.39	5,64	<0.001

*Variabel independen: *career adaptability*

Berdasarkan Tabel 1, terdapat hasil perhitungan nilai F hitung = 446.939, F tabel = 5.640 dengan nilai Sig. 0.000 < 0.05. Jika F hitung > dari F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa *career adaptability* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*. *Career adaptability* berkontribusi terhadap *work engagement* sebesar 85% sedangkan 15% lainnya dipengaruhi dengan variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 2. Hasil regresi linier berganda variable *career adaptability* terhadap masing-masing dimensi *work engagement*.

Variabel	B	SE	β	p
<i>Concern</i>	0.980	0.107	0.313	<0.001
<i>Control</i>	1.065	0.117	0.317	<0.001
<i>Curiosity</i>	0.671	0.112	0.210	<0.001
<i>Confidence</i>	0.634	0.121	0.204	<0.001

*Variabel independen: *career adaptability*

Berdasarkan hasil tabel diatas maka diperoleh persamaan garis linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 12.404 + 0.980 X_1 + 1.065 X_2 + 0.671 X_3 + 0.634 X_4$$

Pada persamaan tersebut terdapat nilai koefisien positif pada *concern*, *control*, *curiosity* dan *confidence* artinya bahwa perubahan akan berakibat pada perubahan variabel *work engagement* dengan dampak yang sama. Dimensi *concern* berkontribusi terhadap *work engagement* sebesar 25.5% dan 74.5% dipengaruhi variabel lainnya. Dimensi *control* berkontribusi pada *work engagement* sebesar 26% dan 74% dipengaruhi variabel lainnya. Dimensi *curiosity* berkontribusi terhadap *work engagement* sebesar 16.7% dan 83.3% dipengaruhi variabel lainnya. Dimensi *confidence* terhadap *work engagement* sebesar 16.8% dan 83.2% dipengaruhi variabel lainnya.

Pembahasan

Berdasarkan data yang diperoleh, penelitian ini melibatkan 320 responden mitra ojek *online* di Yogyakarta. Responden berjenis kelamin laki-laki sejumlah 283 responden atau 88,4% dan perempuan sejumlah 37 responden atau 11,6%. Sebagian besar usia responden berada pada rentang usia 30 tahun sebanyak 180 responden atau 56,3% yang mana usia tersebut merupakan usia produktif dalam bekerja.

Perusahaan yang menaungi mitra ojek *online* terdiri dari perusahaan X sebanyak 173 responden atau 54.1%, perusahaan Y sebanyak 110 responden atau 34.3%, perusahaan Z sebanyak 28 responden atau 8,8% dan perusahaan lainya sebanyak 9 responden atau 2.8%. Lama bekerja responden yang terlibat dalam penelitian ini sudah bekerja lebih dari 1 tahun yakni sebesar 211 responden atau 65,9%. Jenis kendaraan yang digunakan dominan motor sebanyak 217 atau 67,8% dan sisanya mobil sebanyak 103 atau 32,2%.

Hasil analisis deskriptif pada variabel *work engagement* menunjukkan sebagian besar responden memiliki *work engagement* yang sangat

tinggi sebanyak 215 responden atau 67.2%. *Work engagement* merupakan kondisi karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi, pikiran positif sehingga menimbulkan dorongan dalam melakukan sebuah pekerjaan (Schaufeli et al, 2002).

Partisipan yang terlibat dalam penelitian ini sudah memiliki *work engagement* yang tinggi sehingga hal tersebut dapat ditingkatkan maupun dipertahankan. Meski demikian, tingkat *work engagement* pada mitra ojek *online* dapat selalu berubah-ubah hal tersebut dapat dipengaruhi dengan beragam faktor lainnya. Salah satunya, seperti dalam penelitian ini faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* adalah *career adaptability*.

Hasil analisis deskriptif pada variabel *career adaptability* menunjukkan menunjukkan bahwa tingkat *career adaptability* yang dimiliki mitra ojek *online* sebagian besar sangat tinggi yaitu sebanyak 238 responden atau 74.4%. Menurut Savickas (1997), *career adaptability* menggambarkan kecakapan individu berupa partisipasi dalam peran kerja untuk menuntaskan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan dan mampu mengatasi perubahan tugas maupun lingkungan kerja yang tidak terduga.

Individu dengan *career adaptability* yang tinggi akan sangat mudah untuk beradaptasi dengan pekerjaannya. Individu akan berusaha agar dapat mengendalikan diri sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan akan lebih terkontrol. Selain itu individu tidak akan mudah puas dengan pengetahuan yang dimiliki, sehingga akan banyak mempelajari hal-hal baru yang ada.

Sebagai mitra ojek *online* dituntut untuk mampu beradaptasi dalam bekerja karena terdapat beragam tugas maupun tantangan seperti komplain pelanggan, kondisi alam yang dapat berubah-ubah, selain itu bekerja sebagai mitra ojek *online* harus dapat beradaptasi dengan cepatnya perubahan sistem dan memahami hal yang sedang ramai dilingkungannya.

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa *career adaptability* beserta dimensi didalamnya berpengaruh positif

signifikan terhadap *work engagement*. Hal tersebut berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, dengan nilai signifikansi 0.000 ($p < 0.05$) dan nilai t hitung $>$ nilai t tabel. Berikut merupakan pemaparan hasil mengenai dimensi pembentuk *career adaptability* yang terdiri dari *concern*, *control*, *curiosity* dan *confidence*

Dimensi *concern* merupakan fokus maupun kepedulian individu dalam menjalankan karir hingga masa yang akan datang dengan mempersiapkan diri dengan segala situasi yang akan terjadi. Hasil analisis menunjukkan tingkat *concern* yang tinggi. Individu dengan *concern* yang tinggi maka akan memperhatikan dan peduli terhadap karir yang akan dijalani dimulai dari mempersiapkan karir dan mengembangkan karier sehingga sesuai dengan perencanaan karir masa depan individu.

Dimensi *control* merupakan kendali diri individu terhadap tanggung jawab dalam pembentukan diri sesuai dengan pekerjaan yang dapat menimbulkan disiplin diri, usaha dan ketekunan. Hasil analisis menunjukkan tingkat *control* yang sangat tinggi. Individu dengan *control* yang sangat tinggi maka dapat mengontrol emosi yang menimbulkan perilaku positif berupa kontrol diri yang dapat membantu dalam pengambilan keputusan dalam menjalankan pekerjaan.

Dimensi *curiosity* merupakan dorongan rasa ingin tahu pada individu yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga menimbulkan perubahan perilaku dan peran berdasarkan kondisi yang tidak terduga di tempat kerja. Hasil analisis menunjukkan tingkat *curiosity* yang tinggi. Individu dengan *curiosity* tinggi maka akan berupaya untuk mengeksplorasi hal-hal yang berkaitan dengan diri maupun peran dalam bekerja.

Dimensi *confidence* merupakan bentuk kepercayaan diri pada individu yang didapat dari eksplorasi dalam melakukan pekerjaan, sehingga akan menimbulkan rasa percaya diri terhadap pengambilan keputusan untuk mencapai keinginan terkait rencana karir dalam hidup. Hasil analisis menunjukkan tingkat *confidence* yang sedang. Individu dengan *confidence* tingkat sedang maka memiliki

kecenderungan kurang percaya diri atau ragu-ragu dalam pengambilan keputusan maupun bersikap untuk memecahkan masalah dalam pekerjaan. Selain itu Individu dengan *confidence* tingkat sedang cenderung mengikuti alur dalam menjalankan pekerjaan dengan beragam rintangan yang berubah-ubah di masa mendatang.

Pada penelitian ini ditemukan perbedaan yang mana dalam survey awal terdapat permasalahan mengenai *career adaptability* dan *work engagement* yang rendah. Berdasarkan hal tersebut mendorong peneliti untuk mendalami fenomena tersebut dengan mencari data di lapangan. Akan tetapi berdasarkan data yang didapat menunjukkan hasil yang berbeda yakni menunjukkan tingkat *career adaptability* dan *work engagement* pada mitra ojek *online* yang sangat tinggi.

Perbedaan pada hasil penelitian dikarenakan pengambilan informasi pada sampel yang dilibatkan dalam studi pendahuluan dilakukan dengan cara wawancara terhadap 5 mitra ojek *online* di Yogyakarta, sedangkan pada pengambilan data menggunakan kuesioner skala psikologis secara *online* dengan jumlah responden yang relatif banyak. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan mitra ojek *online* memiliki kesadaran terhadap adaptasi karir yang bisa dipertahankan dan bisa ditingkatkan.

Menurut Savickas (dalam Brown & Lent, 2013) pada *career construction theory*, individu dalam masa produktif kerja proses interpretatif dan interpersonal digunakan untuk pembentukan identitas dan membangun karier. Individu pada masa produktif cenderung memiliki pola pikir dalam mengambil keputusan lebih mengarah kejangka panjang dan mendorong individu untuk terlibat dalam tindakan yang menciptakan kehidupan yang lebih memuaskan sesuai dengan yang diinginkan.

Mitra ojek *online* dihadapkan dengan persaingan antar mitra sesama perusahaan maupun kompetitor. Mitra ojek *online* diharapkan dapat beradaptasi dalam mengarungi rintangan pada pekerjaan. Dalam

bekerja mitra ojek *online* tidak hanya tergabung pada satu perusahaan dan bekerja secara *over work*. Hal tersebut dilakukan agar dapat memenuhi target harian yang telah direncanakan oleh individu. Oleh karena itu, individu secara tidak langsung dituntut untuk dapat mengelola waktu, manajemen emosi, dan performa kerja agar dapat meningkatkan keterikatan dalam bekerja.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *career adaptability* dan dimensi-dimensinya meliputi *concern, control, curiosity* dan *confidence* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *work engagement*.

Saran

1. Bagi Perusahaan: Memberikan kepastian karir bagi mitra, pembentukan sistem *reward* berdasar target harian dari keaktifan mitra, dan pembagian sistem *order* yang merata agar dapat menumbuhkan rasa semangat dan percaya diri.
2. Bagi Mitra Ojek Online: Mampu membuat perencanaan karir dimasa mendatang, meningkatkan kontrol diri, kualitas pelayanan, menumbuhkan rasa percaya diri, menumbuhkan keberanian diri dalam mengambil keputusan, dan eksplorasi.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya: Memperluas dan menjalin relasi, pengambilan data tidak hanya terbatas secara *online*, mengaitkan masing-masing variabel dalam penelitian dengan variabel lainnya, dan memperluas cakupan subjek.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2018). Metode penelitian psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Fisher, G.G., Smith, C.S., & Bulger, C.A. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*(4), 441–456.
- Fitri, D.A. (2014). Estimasi parameter model regresi linier berganda dengan teknik *bootstrap*. *Jurnal Matematika UNAND, 3*(3), 41-49.
- Felix, T., Marpuang, W., & Akmal, M.E. (2019). Peranan kecerdasan emosional pada pemilihan strategi coping pada mahasiswa yang bekerja. *Jurnal Psikologi Indonesia, 8*(1), 39-56.
- Greenhaus, J.H., Collins, K.M., Shaw, J.D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior, 63*, 510-531.
- Gunawan, G., Nugraha, Y., Sulastiana, M. et al. (2019). Reliabilitas dan validitas konstruk *work life balance* di indonesia. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi, 8*(2) 88-94.
- Iqbal, I., Din, M.Z., Arif, A. (2017). Impact of employee engagement on work life balance with the moderating role of employee cynicism. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 7*(6),1088-1101.
- Khoriyah, D., Sari, E.Y.D., & Widiana, H.S. (2020). Keterikatan kerja perawat: pengaruh dukungan organisasi, work life balance dan kebahagiaan. *Psyche: Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung, 2*(1), 40-51.
- Nurfitriya, Y. & Masykur, A.M. (2016). Hubungan antara *work study conflict* dengan *work engagement* pada pegawai *starbucks coffee* di semarang. *Jurnal Empati, 5*(4), 765-769.
- Santrock, J.W. (2011). *Life-Span Development Edisi Ketigabelas Jilid 2*, Jakarta:Erlangga.
- Fisher, G.G., Smith, C.S., Bulger, C.A. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*(4), 441–456.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior, 25*, 293-315.
- Setiawati, F. A. (2017). *Statistika Terapan Untuk Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Yogyakarta: Parama Publishing.
- Sigar, J., Sambul, S., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada hotel sintesa peninsula manado. *Jurnal Administrasi Bisnis, 6*(3), 52-60.
- Sukoco, I., Fuadah, D.N., & Muttaqin, Z. (2020). Work engagement of millennial generation employees at pt. x bandung. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan, 5*(3), 263-281.
- Titien. (2016). Penyusunan dan pengembangan alat ukur *employee engagement*. *Psikohumaniora. Jurnal Penelitian Psikologi, 1*(1), 113-130.
- Vellya, V., Pio, R.J., & Rumawas, W. (2020). *Employee engagement* sebagai pemoderasi work life balance dengan *turnover intention*. *Jurnal Universitas Sam Ratulung, 168-173*.
- Widarto. (2013). Penelitian Ex Post Facto. *Pelatihan Metodologi Penelitian Pendidikan Di Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta*. Yogyakarta.
- Wijaya, Y. (2020). Pengaruh *work life balance* dan beban kerja terhadap motivasi kerja (studi pada PT Mayora Indah). *Agora, 8*(1).
- Yahya, G.M. & Widjaja, S.U.M. (2019). Analisis

Prestasi Akademik Pada Mahasiswa Yang Bekerja Part-Time Di Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang Angkatan 2014. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 12(1), 46-5.

Yudiani, E. (2017). *Work engagement* Karyawan Pt. Bukit Asam Persero Ditinjau Dari Spiritualitas. *Jurnal Psikologi Islam*. 3(1), 21-32.