



Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Work Engagement* pada Perawat Lansia

Noli Saraswati Dewi, Anna Rozana*

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history :

Received : 12/5/2024

Revised : 12/7/2024

Published : 19/7/2024



Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

Volume : 4

No. : 1

Halaman : 51-56

Terbitan : Juli 2024

ABSTRAK

Work Engagement merupakan suatu keadaan pikiran yang positif serta pemenuhan yang berkaitan dengan pekerjaan yang memiliki karakteristik *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Shaufeli et al., 2002). Salah satu faktor yang dapat meningkatkan *work engagement* yaitu *work life balance*. *Work life balance* adalah upaya menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani (Fisher, 2009). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement* pada perawat lansia di Panti Jompo Kota Bandung. Alat ukur yang digunakan yaitu *Work Life Balance Scale* (WLBS) yang mengacu pada teori Fisher et al., (2009) yang diadaptasi oleh Gunawan et al., (2019) dan *Utrecht Work Engagement Scale-9* (UWES-9) yang mengacu pada teori Schaufeli et al., (2002) yang diadaptasi oleh Kristiana et al., (2018). Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh dengan responden sebanyak 37 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif kausalitas dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, secara simultan *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* sebesar 60.4%. Sedangkan secara parsial yang memberikan pengaruh yaitu dimensi *Personal Life Interference with Work* (PLIW) sebesar 34.8% dan dimensi *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) sebesar 18.4%..

Kata Kunci : Keseimbangan Kerja, Keterlibatan Kerja, Perawat Lansia.

ABSTRACT

Work engagement is a positive state of mind and fulfillment related to work that has the characteristics of vigor, dedication, and absorption (Shaufeli et al., 2002). One of the factors that can enhance work engagement is work-life balance. Work-life balance is the effort to balance two or more roles that one engages in (Fisher, 2009). This study aims to determine the influence of work-life balance on work engagement among elderly caregivers at Nursing Homes in the city of Bandung. The measurement tools used are the Work-Life Balance Scale (WLBS), referring to Fisher et al.'s theory (2009), adapted by Gunawan et al. (2019), and the Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9), referring to Schaufeli et al.'s theory (2002), adapted by Kristiana et al. (2018). The sampling technique used is saturation sampling with a total of 37 respondents. The method used in this study is a quantitative causal method, employing multiple linear regression analysis techniques. The results of this study indicate that, simultaneously, work-life balance has a significant effect on work engagement, accounting for 60.4%. Meanwhile, on a partial basis, the dimension of Personal Life Interference with Work (PLIW) contributes to an effect of 34.8%, and the dimension of Personal Life Enhancement of Work (PLEW) contributes to an effect of 18.4%.

Keywords : Work Life Balance, Work Engagement, Elderly Caregiver.

Copyright© 2024 The Author(s).

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah aset yang paling penting bagi suatu organisasi, karena merekalah yang menggerakkan dan mengembangkan organisasi [1]. Hal ini sejalan dengan pernyataan Bakker & Leiter (2010) (dalam Prahara & Hidayat, 2019) [1] yang menyebutkan pada saat ini organisasi mengharapkan karyawan yang memiliki antusias dalam bekerja, dapat menunjukkan inisiatif pada pekerjaannya, memiliki energi serta memiliki usaha untuk mencapai kualitas dan kinerja yang baik. Oleh karena itu suatu organisasi atau lembaga perlu membuat suatu strategi yang tepat untuk mengelola sumber daya manusia dengan mempertimbangkan keamanan dan kenyamanan di tempat kerja sehingga menumbuhkan rasa *engagement* dalam menjalankan pekerjaannya atau disebut dengan *work engagement* [2], [3].

Work engagement adalah suatu keadaan pikiran yang positif serta pemenuhan yang berkaitan dengan pekerjaan yang mempunyai karakteristik *vigor*, *dedication* dan *absorption* [4]. Di wilayah Asia Tenggara, negara Indonesia menjadi negara dengan persentase karyawan *engaged* paling rendah dibandingkan negara lain [5]. Dapat dilihat dari perbandingan persentase karyawan tidak *engaged* di Asia Tenggara: Philippines 55%, Myanmar 62%, Kamboja 66%, Vietnam 68%, Singapura 69%, Malaysia 70%, Thailand 73%, dan Indonesia 76%. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa di Indonesia hanya sebesar 24% karyawan yang *engaged*. Dengan demikian dapat dilihat bahwa *engaged* karyawan di Indonesia masih tergolong rendah.

Menurut Larasati & Hasanati (2019) menyatakan bahwa *work life balance* memiliki peran serta salah satu faktor dalam meningkatkan *work engagement* [6]. Ketika karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengelola kehidupan pribadinya, secara positif akan meningkatkan produktivitas *engagement* karyawan (Patricia, 2017 dalam Larasati & Hasanati, 2019) [6]. Selain itu, karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi akan memiliki emosi yang lebih positif seperti rasa bersyukur, bahagia, dan antusias terhadap pekerjaannya sehingga dapat bekerja dengan lebih produktif [7]. Berdasarkan hal tersebut, dengan tingkat *work engagement* yang tinggi berpengaruh pada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam hal ini individu membutuhkan keteraturan antara tugas pada pekerjaan dan diluar pekerjaan atau disebut dengan *work life balance* [8]. Dengan memiliki *work life balance*, maka akan meningkatkan *work engagement* pada individu sehingga karyawan cenderung akan memiliki kualitas kerja yang baik [9].

Work life balance merupakan upaya menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani [10]. *Work life balance* memerlukan pengelolaan pekerjaan dan aspek kehidupan lainnya yang efektif, seperti: keluarga, kegiatan masyarakat, kerja sukarela, pengembangan diri, pariwisata, dan rekreasi (Fazrina, 2018 dalam Wardani & Firmansyah, 2022 [11]). Apabila individu memiliki *work life balance* maka individu tersebut akan merasa nyaman dan akan menikmati setiap pekerjaannya, sehingga nantinya dengan adanya *work life balance* akan mempengaruhi individu dalam meningkatkan produktivitas organisasi [12]. Berdasarkan hal tersebut, *work engagement* dapat ditingkatkan lebih baik lagi dengan adanya *work life balance* [12].

Terkait subjek pada penelitian ini berasal dari kajian *literature* pada *work life balance* dan *work engagement*. Pada penelitian Idulfilastri et al., (2021)[13] yang mengkaji mengenai *work life balance* dengan *work engagement* pada perawat menunjukkan hasil yang rendah. Sehingga dengan adanya hal tersebut, maka akan dilakukan penelitian mengenai pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement* pada subjek perawat dengan jenis perawat yang berbeda yaitu perawat lansia.

Menurut data dari Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, di Indonesia jumlah penduduk lansia mengalami peningkatan. Salah satunya di Kota Bandung, jumlah lansia berdasarkan data BPS di Kota Bandung pada tahun 2020 mengalami peningkatan yaitu sebanyak 511,731 jiwa[14]. Disamping itu, berdasarkan data BPS empat tahun terakhir, penduduk usia produktif menghabiskan waktu untuk bekerja selama 41-49 jam per minggu [15]. Berdasarkan hal tersebut, tentunya jam kerja yang tinggi akan mempengaruhi waktu yang mereka berikan terhadap orang tua [15]. Oleh karena itu, saat ini terutama di kota-kota besar di Indonesia kebutuhan akan kehadiran perawat lansia sangat meningkat [15].

Pada penelitian Paulus & Mariyanti (2021) [16] dalam kesehariannya perawat lansia harus menghadapi situasi kerja yang tidak nyaman seperti cacian dari lansia ataupun dipanggil dengan nama hewan. Berdasarkan hal tersebut ada beberapa perawat lansia yang bersikap cuek dan menolak membantu atau melimpahkan tugasnya kepada perawat lansia yang lain dan lebih memilih untuk mengerjakan pekerjaan lain atau mengurus

lansia yang dapat menurut dan mendengarkannya (Paulus & Mariyati, 2021) [16]. Sedangkan perawat lansia dituntut bekerja untuk melayani tanpa membedakan [16].

Dari paparan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat perawat lansia yang menghindari dari kesulitan yang dihadapi, tidak merasa senang dalam menjalankan pekerjaannya, serta merasa tidak mampu menghadapi dan menyelesaikan tanggung jawabnya, hal ini menunjukkan perawat lansia belum sepenuhnya terlibat dalam pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Idulfilastri et al., (2021) [13] dalam penelitiannya bahwa ketika karyawan mempunyai tuntutan pekerjaan yang tinggi, karyawan akan cenderung merasa kurang bersemangat untuk bekerja, dan lebih sulit untuk merasakan keterikatan kerja yang tinggi [17].

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana *work life balance* dan *work engagement* pada perawat lansia di Panti Jompo Kota Bandung dan untuk melihat seberapa besar pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement* pada perawat lansia di Panti Jompo Kota Bandung.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis kausalitas. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah perawat lansia di Panti Jompo Kota Bandung. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *sampling* jenuh, dan diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 37 perawat lansia.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan alat ukur *Work Life Balance Scale* (WLBS) yang dikembangkan oleh Fisher et al., (2009) [10] berjumlah 17 item yang telah diadaptasi oleh Gunawan et al., (2019) [18] dan *Utrecht Work Engagement Scale-9* (UWES-9) yang dikembangkan oleh Schaufeli et al., (2002) [4] berjumlah 9 item yang telah diadaptasi oleh Kristiana et al., (2018) [19]. Lalu dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data deskriptif dan teknik analisis regresi linear berganda [20], [21].

C. Hasil dan Pembahasan

Gambaran *Work Life Balance* pada Perawat Lansia

Tabel 1. Analisis Deskriptif *Work Life Balance*

Kategori	Total
Tinggi	19 (51.4%)
Rendah	18 (48.6%)

Hasil analisis deskriptif *work life balance* pada perawat lansia menunjukkan sebanyak 19 perawat lansia sebesar 51.4% memiliki *work life balance* tinggi. Berdasarkan hal ini bahwa sebagian perawat lansia mampu menyeimbangkan dua peran dan tanggung jawab yang sedang dijalankan tanpa mengutamakan salah satunya. Pada penelitian ini didapatkan karakteristik perawat lansia berdasarkan jenis kelamin yaitu perempuan memiliki *work life balance* yang tinggi, lalu berdasarkan usia *work life balance* yang tinggi berada pada rentang usia 41-68 tahun, dan berdasarkan lama bekerja *work life balance* yang tinggi berada pada lama bekerja lebih dari 5 tahun.

Gambaran *Work Engagement* pada Perawat Lansia

Tabel 2. Analisis Deskriptif *Work Engagement*

Kategori	Total
Tinggi	22 (59.4%)
Rendah	15 (40.6%)

Hasil analisis deskriptif *work engagement* pada perawat lansia menunjukkan sebanyak 22 perawat lansia sebesar 59.4% memiliki *work engagement* yang tinggi. Berdasarkan hal ini perawat lansia yang memiliki *work engagement* tinggi akan meningkatkan kinerjanya dan dapat menguntungkan organisasi karena memiliki karyawan yang *engaged*. Pada penelitian ini didapatkan karakteristik perawat lansia berdasarkan jenis kelamin yaitu perempuan memiliki *work engagement* yang tinggi, lalu berdasarkan usia *work engagement* yang tinggi berada pada rentang usia 41-68 tahun, dan berdasarkan lama bekerja *work engagement* yang tinggi berada pada lama bekerja 1-5 tahun.

Pengaruh Work Life Balance terhadap Work Engagement pada Perawat Lansia

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh dari *work life balance* terhadap *work engagement* yang diuji menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel-tabel berikut:

Tabel 3. Uji-F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2084.345	4	521.086	14.729	.000
	Residual	1132.088	32	35.378		
	Total	3216.432	36			

Sumber : Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3, diperoleh F hitung WIPL, PLIW, WEPL, dan PLEW sebesar 14.729 dan nilai sig. 0.000. Hasil tersebut menunjukkan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, maka dinyatakan H0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh dari keempat dimensi yaitu WIPL, PLIW, WEPL, dan PLEW terhadap *work engagement*.

Tabel 4. Uji-t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	-0.343	7.231		-.047	.962
	WIPL	-0.193	.246	-.093	-.784	.439
	PLIW	1.331	.321	.512	4.147	.000
	WEPL	0.816	.437	.251	1.867	.071
	PLEW	0.903	.441	.290	2.047	.049

Sumber : Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4, diperoleh t hitung WIPL sebesar -0.784 dan nilai sig. 0.439, hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh WIPL terhadap *work engagement*. Adapun hasil t hitung PLIW sebesar 4.147 dan nilai sig. 0.000, menunjukkan bahwa adanya pengaruh terhadap *work engagement*. Lalu WEPL dengan nilai t hitung sebesar 1.867 dan nilai sig. 0.071 yang menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh terhadap *work engagement*. Selanjutnya PLEW dengan nilai t hitung 2.047 dan nilai sig. 0.049 yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh terhadap *work engagement*.

Tabel 5. Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805	.648	.604	5.9481

Sumber : Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.604. Sehingga bila disimpulkan *work life balance* secara simultan memberikan pengaruh terhadap *work engagement* sebesar 60.4% atau dengan kata lain variabel *work engagement* dapat dipengaruhi oleh keempat dimensi dari variabel bebas sebesar 60.4%.

Tabel 6. Koefisien Determinasi Parsial

Dimensi	Standardized Coefficients	Correlation	%
	Beta	Zero Order	
WIPL	-.093	.292	-2.7
PLIW	.512	.679	34.8
WEPL	.251	.574	14.4
PLEW	.290	.634	18.4

Sumber : Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 6, diketahui bahwa secara parsial dimensi PLIW memberikan pengaruh terhadap *work engagement* sebesar 34.8% dan dimensi PLEW memberikan pengaruh terhadap *work engagement* sebesar 18.4%.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi simultan menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement*. Hal ini menandakan bahwa perawat lansia dalam

penelitian ini mencapai keseimbangan yang baik antara peran pekerjaan dengan peran lain diluar pekerjaan. Dengan demikian dapat diartikan adanya *work life balance* pada perawat lansia maka akan berpengaruh terhadap peningkatan *work engagement*. Sesuai dengan hipotesis penelitian yaitu terdapat pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement* pada perawat lansia di Panti Jompo Kota Bandung.

Selaras dengan penelitian Wijaya & Soeharto (2021) [12] menunjukkan *work life balance* berpengaruh positif terhadap *work engagement*. Selain itu, sesuai pula dengan pernyataan Larasati & Hasanati (2019) [6] bahwa *work life balance* memiliki peran dan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan *work engagement*. Jika *work life balance* meningkat maka *work engagement* pun dapat meningkat [13]. Apabila perawat lansia mempunyai *work life balance* yang tinggi maka akan meningkatkan *work engagement*. Berdasarkan hal tersebut, dalam penelitian ini perawat lansia memiliki kualitas kerja yang baik dapat dilihat dari tiap dimensi *work engagement* yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Lalu berdasarkan hasil koefisien determinasi parsial, dimensi dari *work life balance* yang berpengaruh terhadap dimensi *work engagement* yaitu dimensi PLIW (*Personal Life Interference with Work*) sebesar 34.8%, sehingga dapat diartikan *work engagement* dapat diberikan pengaruh dengan dilihat dari sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat mengganggu pekerjaannya. Adapun dimensi lainnya yang berpengaruh yaitu dimensi PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*) sebesar 18.4%, artinya *work engagement* dapat diberikan pengaruh dengan adanya peningkatan kualitas pekerjaan yang terjadi akibat adanya kehidupan yang positif. Dalam penelitian ini artinya perawat lansia bahagia dengan kehidupan pribadi mereka dan berpengaruh terhadap suasana hatinya dalam bekerja sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

Berdasarkan penelitian ini dimensi PLIW yang termasuk kategori *demands* memberikan pengaruh terhadap *work engagement*, dimana dilihat dari kehidupan pribadi perawat lansia dapat menjadi pengganggu pekerjaannya. Namun diselaraskan oleh dimensi PLEW yang termasuk kategori *resources*, dimana kehidupan pribadi perawat lansia juga dapat memberikan dampak untuk meningkatkan performa dalam pekerjaan. Dengan demikian, sesuai dengan pernyataan Fisher et al., (2009) [10] yang mengemukakan bahwa *demands* perlu diselaraskan dengan adanya *resources* karena agar terlihat keseimbangan antara setiap perannya.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap *work engagement* pada perawat lansia. Dapat dilihat dari nilai *adjusted R-Square* yang bersifat positif, yang artinya jika *work life balance* semakin tinggi maka *work engagement* juga akan meningkat. Selaras dengan penelitian terdahulu yaitu pada penelitian Wijaya & Soeharto (2021) [12] yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *work life balance* maka semakin tinggi pula *work engagement*. Oleh karena itu, dengan diterapkannya keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan diluar pekerjaan atau *work life balance*, maka *work engagement* dapat ditingkatkan lebih baik lagi. Selain itu, dengan menerapkan *work life balance* akan membuat individu merasa nyaman dan menikmati setiap pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas organisasi.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian yaitu, *Work life balance* perawat lansia di Panti Jompo Kota Bandung berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 51.4%. *Work engagement* perawat lansia di Panti Jompo Kota Bandung berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 59.4%.

Terdapat pengaruh adanya *work life balance* secara positif terhadap *work engagement* sebesar 60.4%. Dimensi *work life balance* yang paling memberikan pengaruh terhadap *work engagement* yaitu PLIW (*Personal Life Interference with Work*) sebesar 34.8% dan PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*) sebesar 18.4%.

Daftar Pustaka

- [1] S. A. Prahara, "Budaya Organisasi dengan Work Engagement pada Karyawan," *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, vol. 10, no. 2, p. 232, Jan. 2020, doi: 10.24036/rapun.v10i2.106977.
- [2] D. N. Muhadi and U. A. Izzati, "Hubungan Antara Psychological Well-Being Dengan Work Engagement Pada Perawat Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit 'X,'" *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, vol. 7, no. 3, Jun. 2020.

- [3] N. Ghaniyyaturrahmah and T. D. Djamhoer, "Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement pada Perawat RSUD Majalengka," *Jurnal Riset Psikologi*, vol. 3, no. 2, pp. 93–100, Dec. 2023, doi: 10.29313/jrp.v3i2.2752.
- [4] W. B. Schaufeli, M. Salanova, V. González-Roma, and A. B. Bakker, "The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach.," *J Happiness Stud*, pp. 71–92, 2002.
- [5] Gallup, "State of the global workplace 2021 report," Gallup Press.
- [6] D. P. Larasati, N. Hasanati, and - Istiqomah, "The Effects of Work-Life Balance towards Employee Engagement in Millennial Generation," in *Proceedings of the 4th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPCH 2018)*, Paris, France: Atlantis Press, 2019. doi: 10.2991/acpch-18.2019.93.
- [7] L. Ramadhanty and A. Rozana, "Pengaruh Job Insecurity terhadap Work Engagement pada Tenaga Kependidikan Honoror di Sekolah," *Bandung Conference Series: Psychology Science*, vol. 3, no. 1, Jan. 2023, doi: 10.29313/bcsps.v3i1.5147.
- [8] P. Lestari, Q. Violinda, and H. C. Goeltom, "Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA di Kota Semarang pada Saat Pandemi Covid-19," *Intuisi : Jurnal Psikologi Ilmiah*, vol. 12, no. 3, pp. 307–315, Jun. 2021, doi: 10.15294/intuisi.v12i3.26777.
- [9] G. P. Ananta and M. M. Dirdjo, "HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT : SUATU LITERATURE REVIEW," *Borneo Studies and Research*, vol. 2, no. 2, Apr. 2021.
- [10] G. G. Fisher, C. A. Bulger, and C. S. Smith, "Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement.," *J Occup Health Psychol*, vol. 14, no. 4, pp. 441–456, Oct. 2009, doi: 10.1037/a0016737.
- [11] L. M. I. Wardani and R. Firmansyah, "THE WORK-LIFE BALANCE OF BLUE-COLLAR WORKERS: THE ROLE OF EMPLOYEE ENGAGEMENT AND BURNOUT," *Jurnal Psikologi Ulayat*, Sep. 2019, doi: 10.24854/jpu02019-238.
- [12] P. Wijaya and T. N. E. Dewayani Soeharto, "Kontribusi Work Life Balance Terhadap Work Engagement Karyawan," *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, vol. 10, no. 3, p. 266, Oct. 2021, doi: 10.30872/psikostudia.v10i3.5627.
- [13] R. M. Idulfilastri, R. Chan, and D. Putri, "Structural Model of Work-Life Balance Effect on Nurse Work Engagement," *Jurnal Keperawatan*, vol. 12, no. 1, pp. 61–67, Jan. 2021, doi: 10.22219/jk.v12i1.14077.
- [14] Kemenkes, "Indonesia Masuki Periode Aging Population." Accessed: Jun. 26, 2023. [Online]. Available: <https://www.kemkes.go.id/article/view/19070500004/indonesia-masuki-periode-aging-population.html>
- [15] D. G. Nashifah, "Pentingnya Perawat Lansia Untuk Para Pekerja di Kota," *Kumparan*. Accessed: Jun. 26, 2023. [Online]. Available: <https://kumparan.com/davinaghina/pentingnya-perawat-lansia-untuk-para-pekerja-di-kota-1zRzLJi6FGN>
- [16] A. O. Paulus and S. Mariyanti, "Gambaran Altruisme Pada Pramurukti Yang Bekerja Di Panti Werdha Getsemani," *JCA Psikologi*, vol. 2, no. 3, 2021.
- [17] D. E. Guest, "Perspectives on the Study of Work-life Balance," *Social Science Information*, vol. 41, no. 2, pp. 255–279, Jun. 2002, doi: 10.1177/0539018402041002005.
- [18] G. Gunawan, "RELIABILITAS DAN VALIDITAS KONSTRUK WORK LIFE BALANCE DI INDONESIA," *JPPP - Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, vol. 8, no. 2, pp. 88–94, Oct. 2019, doi: 10.21009/JPPP.082.05.
- [19] I. F. Kristiana, F. Fajrianti, and U. Purwono, "ANALISIS RASCH DALAM UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE-9 (UWES-9) VERSI BAHASA INDONESIA," *Jurnal Psikologi*, vol. 17, no. 2, p. 204, Jan. 2019, doi: 10.14710/jp.17.2.204-217.
- [20] Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA CV, 2017.
- [21] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta CV, 2013.