



Work Engagement dan Subjective Well-Being pada Ibu yang Bekerja

Asep Lili¹, Sowanya Ardi Prahara²

^{1,2} Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta
17081199@student.mercubuana-yogya.ac.id

Received: 08/12/2022

Revised: 06/01/2023

Accepted: 30/01/2023

Published: 31/01/2023

Abstrak

Era modernisasi menuntut intensitas peran wanita khususnya ibu yang bekerja meningkat, di mana disamping mengurus keluarga, ibu juga mempunyai peran sebagai pekerja. Akan tetapi disisi lain, jika kondisi kerja tidak sesuai dengan ekspektasi maka ibu yang bekerja akan memutuskan untuk mencari tempat kerja yang baru. Oleh karena itu, work engagement sangat penting untuk dilakukan ibu yang bekerja, dengan begitu dapat meningkatkan emosi positif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara work engagement dengan subjective well-being pada ibu yang bekerja. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 60 orang dengan karakteristik ibu yang bekerja dan usia minimal 21 tahun dan maksimal 60 tahun. Metode pengambilan data penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu Skala subjective well-being dan Skala work engagement. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi product momen dari Karl Pearson. Hasil dari analisis data yang diperoleh menunjukkan nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar = 0,663 ($p=0,000$) yang berarti terdapat hubungan positif yang signifikan antara work engagement dengan subjective well-being. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi work engagement maka semakin tinggi pula subjective well-being pada ibu yang bekerja. Sebaliknya, semakin rendah work engagement maka semakin rendah pula subjective well-being pada ibu yang bekerja.

Kata kunci: Work Engagement, subjective well-being dan ibu yang bekerja

Abstract

The era of modernization demands a higher role for women, especially working mothers, besides taking care of the family, mothers also have a role as workers. But on the other hand, if the working conditions do not match expectations, the working mother will decide to look for a new place of work. Therefore, work engagement is very important for working mothers, so it can increase positive emotions. This study aims to determine the relationship between work engagement and subjective well-being of working mothers. The subjects in this study amounted to 60 people with characteristics of working mothers and a minimum age of 21 years and a maximum of 60 years. This research data collection method uses two scales, namely the subjective well-being scale and the work engagement scale. The data analysis technique used is the product moment correlation of Karl Pearson. The results of the analysis of the data obtained show the value of the correlation coefficient (r_{xy}) of = 0.663 ($p = 0.000$) which means that there is a significant positive relationship between work engagement and subjective well-being. This shows that the higher the work engagement, the higher the subjective well-being of working mothers. Conversely, the lower the work engagement, the lower the subjective well-being of working mothers.

Keywords: work engagement, subjective well-being and working mother.

How to cite: Lili, A. & Prahara, S.A. (2023). Work Engagement dan Subjective Well-Being pada Ibu yang Bekerja

. Intensi: Integrasi Riset Psikologi Vol 1 (No 1), 1-11. doi: [//doi.org/10.26486/intensi.v1i1.3186](https://doi.org/10.26486/intensi.v1i1.3186)



PENDAHULUAN

Perkembangan moderinasasi sangat berpengaruh bagi semua orang khususnya ibu yang bekerja, dimana intensitas peran yang dijalani ibu yang bekerja meningkat (Apreviadizy & Puspitacandri, 2014). Lebih lanjut, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) khususnya pada pekerja perempuan terus meningkat, dimana pada tahun 2017 Badan Pusat Statistik (BPS) jumlah pekerja perempuan mengalami peningkatan sebesar 2.33% yaitu dari sebelumnya 52,71% menjadi 55,04% (Anggarwati & Thamrin, 2019). Sejalan dengan itu, data Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) tahun 2021 yang menggunakan data penduduk hasil Survei Penduduk Antar Sensus (SUPAS) 2015 jumlah penduduk usia kerja di Jawa Barat sebanyak 37,78 juta jiwa. Dari jumlah tersebut 24,50 juta diantaranya termasuk angkatan kerja. Berdasarkan Tingkat Partisipan Angkatan Kerja (TPAK) pekerja laki-laki sebesar 64,83% dan pekerja perempuan sebesar 47,73%, jumlah ini mengalami *fluktuaktif* dari TPAK (Badan Pusat Statistik Jawa Barat, 2021).

Telaumbanua dan Nugraheni (2018) meningkatnya intensitas peran yang dimiliki oleh ibu yang bekerja salah satunya disebabkan adanya kondisi yang kurang stabil yang menjadikan individu dituntut untuk membantu perekonomian keluarga. Utami dan Wijaya (2018) menjelaskan berbagai alasan dan tujuan yang membuat ibu memilih untuk bekerja, bukan hanya sekedar membantu perekonomian keluarga, melainkan untuk menunjukkan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat meningkatkan kualitas dalam bekerja, meningkatkan status sosial, melakukan pengembangan diri dan menambah pengalaman, serta berprestasi. Ibu yang bekerja ketika menganggap lingkungan kerjanya sebagai lingkungan yang menarik, menyenangkan, dan penuh tantangan, maka dapat menunjukkan kinerja yang optimal (Ariati, 2010).

Anggarwati dan Thamrin (2019) menjelaskan kesetaraan gender memberikan peran bagi wanita untuk dapat mengembangkan potensi yang dimiliki, sehingga banyak wanita yang sudah menikah dapat meningkatkan intensitas dalam bekerja. Imelda (2013) menjelaskan intensitas peran yang dijalani ibu yang bekerja meningkat, yaitu peran sebagai seorang ibu dan peran lainnya yang harus diselesaikan. Lebih lanjut, Apreviadizy dan Puspitacandri (2014) menjelaskan meningkatnya peran yang dijalani wanita menjadikan seorang ibu tidak hanya berperan sebagai ibu rumah tangga saja, melainkan berperan sebagai wanita karir. Kebutuhan ekonomi rumah tangga yang menjadikan intensitas peran ibu yang bekerja meningkat sehingga menimbulkan stres. Hal tersebut tentu dapat mempengaruhi kesejahteraan ibu yang bekerja, dimana kesejahteraan (*subjective well-being*) mempunyai hubungan dengan tingkat stres, individu dengan tingkat stres yang tinggi memiliki tingkat kebahagiaan yang rendah, sebaliknya individu yang mempunyai tingkat stres rendah memiliki tingkat kebahagiaan yang tinggi (Schiffrin & Nelson, 2010).



Diener (2009) mendefinisikan bahwa *subjective well-being* merupakan proses penilaian individu secara menyeluruh terhadap kehidupannya yang bersifat positif dan menyenangkan. Lebih lanjut, ibu yang bekerja yang memiliki afek positif cenderung akan menampilkan perasaan bahagia dan kasih sayang, afek negatif yaitu individu yang memiliki perasaan yang kurang bahagia dan cenderung akan menampilkan perasaan yang negatif seperti marah, cemas, sedih, malu, dan khawatir, dan kepuasan kerja yaitu individu yang dapat menjalankan peran dalam hidupnya.

Berdasarkan survey yang dilakukan oleh Rahmawati (2019) pada 12 orang perawat wanita yang sudah berkeluarga di RS Telogrejo Semarang, menunjukkan bahwa 75% ibu yang bekerja sebagai perawat merasa sulit untuk menjalankan peran sebagai ibu. Dimana ibu yang bekerja merasa tidak mampu menjalankan peran sebagai ibu rumah tangga, individu merasa kemampuan yang dimiliki tidak sebaik orang lain, sering merasa kesulitan dalam menjalankan kehidupannya, dan merasa gagal dalam melakukan setiap kegiatan yang di kerjakan. Sedangkan 25% ibu yang bekerja sebagai perawat merasa mampu dalam menjalankan pekerjaan dengan senang hati, merasa mampu menjalankan peran sebagai seorang ibu, dan berusaha mengembangkan kemampuan yang dimilikinya. Survey lain yang dilakukan oleh Oktaviana (2015) mengenai *subjective well-being* ibu yang bekerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang menunjukkan 100 ibu yang bekerja dijadikan subjek penelitian, terdiri 54 orang atau 54% yang mempunyai *subjective well-being* yang rendah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa masih banyak ibu yang bekerja belum merasakan kebahagiaan.

Seharusnya ibu yang bekerja memiliki *subjective well-being* yang tinggi hal ini sesuai dengan penuturan Eddington dan Shuman (2005) ketika ibu yang bekerja memiliki *subjective well-being* yang tinggi maka akan merasa puas dengan keadaan hidupnya dan lebih sering mengalami emosi positif ketimbang emosi negatif. Lebih lanjut, Joshi (2010) menjelaskan ibu yang bekerja diharapkan memiliki *subjective well-being* yang tinggi karena dengan adanya *subjective well-being* yang tinggi individu sehat secara fisik, mental, lebih kreatif, dan bekerja dengan baik. Sebaliknya menurut Diener (2009), ketika ibu yang bekerja memiliki *subjective well-being* yang rendah maka akan menunjukkan afek negatif seperti kecemasan, marah, ketakutan, kesedihan, frustrasi, dan kekhawatiran yang membuat hidupnya tidak menyenangkan.

Menurut Bakker dan Oerlemans (2010) salah satu faktor yang berpengaruh pada *subjective well-being* adalah *work engagement* (keterlibatan kerja). Schaufeli dan Bakker (2004) karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan merasa termotivasi, senang, dan bersemangat ketika berada di tempat kerja serta munculnya rasa semangat dalam bekerja yang mendorong karyawan



untuk berusaha bersungguh-sungguh ketika bekerja, pantang menyerah dalam menyelesaikan tugas dan bertahan ketika menemukan kesulitan.

Work engagement menurut Bakker dan Leiter (2010) yaitu keadaan positif pada karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan yang aktif dan positif yang ditandai dengan adanya tingkat energi yang tinggi serta identifikasi yang kuat terhadap pekerjaan. Bakker dan Leiter (2010) menyatakan bahwa *work engagement* memiliki tiga aspek diantaranya *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Individu yang *engaged* akan menunjukkan komitmen, menggunakan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugasnya, menjaga perilaku saat bekerja, dan memastikan bahwa telah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai yang diberikan (Marciano, 2010). Hal tersebut dapat memunculkan perilaku yang enerjik, memberikan energi yang positif pada lingkungan kerja, dan merasa melakukan pekerjaan dengan baik (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). Diener dan Chan (2011) karyawan yang menunjukkan emosi yang positif, kebahagiaan, dan tingkat kesehatan yang tinggi menunjukkan adanya *subjective well-being* yang tinggi. Dengan demikian, individu yang merasa puas dalam hidupnya memiliki *subjective well-being* yang positif (Diener, 2009). Sebaliknya, karyawan yang tidak *engaged* akan menunjukkan sikap tidak peduli pada pekerjaan, sulit untuk berkonsentrasi, anutusiasme pada pekerjaan yang rendah, dan akan menggunakan waktu bekerja untuk melakukan kegiatan yang kurang produktif (Pri & Zamralita, 2017). Karyawan yang tidak *engaged* dapat menarik diri dari tempat kerja, memiliki tingkat absensi yang tinggi, dan menunjukkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya (Whittington, Maskelis, Asare, & Beldona (2017). Karyawan yang menunjukkan penurunan dalam bekerja memiliki *subjective well-being* yang rendah (Munandar, Situmorang, dan Tentama, 2015). Berdasarkan uraian di atas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work engagement* dengan *subjective well-being* pada ibu yang bekerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan subjek penelitian ibu yang bekerja dan berusia 21-60 tahun. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian sebanyak 60 responden. Responden didapat melalui kuesioner yang dibagikan secara online. Berikut gambaran responden partisipan.

Tabel 1. kategori subjek berdasarkan masa kerja

Masa kerja	N	Persentase
1-3 tahun	34	56,6%
4-6 tahun	13	21,7%
7 >	13	21,7%
Total	60	100%



Tabel 2 kategori subjek berdasarkan usia

Usia	N	Persentase
21-25 tahun	14	23,3%
26-30 tahun	35	58,3%
31-35 tahun	6	10,0%
36>	5	8,3%
Total	60	100%

Pengukuran

Alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner model skala likert. Adapun alat ukur yang digunakan adalah Skala *subjective well-being* oleh Akhtar (2019) yang menggunakan tiga model pengukuran yakni, model satu faktor (unidimensi), model dua faktor, dan model tiga faktor. Dengan tujuan untuk menguji validitas dan reabilitas alat ukur *subjective well-being* dan membandingkan model pengukuran *subjective well-being* dengan metode analisis faktor konfirmatori. Subjek yang digunakan berjumlah 1.003 subjek dengan rentang usia 14-50 tahun. Alat ukur *subjective well-being* yang digunakan dalam penelitian adalah *Positive Affect Negative Affect Schedule* (PANAS) dan *Satisfaction with Life Scale* (SWLS). Hasil uji reliabilitas menunjukkan semua dimensi memiliki reliabilitas Alpha di atas 0,80 dengan korelasi item-total di atas 0,3. Sedangkan hasil analisis faktor eksploratori menunjukkan seluruh item terhimpun dengan baik sesuai dengan dimensi yang diukur dengan *factor loading* di atas 0,4. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *product moment* dari Karl Pearson untuk melihat hubungan antara *work engagement* dengan *subjective well-being*.

HASIL

Data yang diperoleh menggunakan Skala *Subjective Well-Being* dan Skala *Work Engagement* sebagai dasar untuk pengujian hipotesis. Hasil perhitungan skor Skala *Subjective Well-Being*, diperoleh skor terendah 1 dan skor tertinggi 5 dengan jumlah aitem sebanyak 25. Data hipotetik dengan skor minimum yaitu $1 \times 25 = 25$ dan skor maksimum $5 \times 25 = 125$, rerata hipotetik $(25 + 125) : 2 = 75$, jarak sebaran hipotetik $125 - 25 = 100$. Berdasarkan data empirik Skala *Subjective Well-Being* diperoleh skor minimum 20 dan skor maksimum 55, rerata empirik 39,58 dan standar deviasi 7,301.

Tabel 3 Deskripsi Data Penelitian

Variabel	N	Mean	Min	Max	SD
<i>Work engagement</i>	60	39,58	20	55	7,301
Kebersyukuran	60	47,37	31	57	4,498



Berdasarkan data deskriptif, maka dapat dilakukan kategorisasi pada dua variabel penelitian. Tujuan dilakukan kategorisasi menurut Azwar (2021) yaitu untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok secara berjenjang menurut suatu kontinum sesuai dengan atribut yang diukur. Berdasarkan hasil kategorisasi Skala *Subjective Well-Being* menunjukkan bahwa subjek yang berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 11,7% (7 subjek), kategori sedang 81,7% (49 subjek), dan kategori rendah 6,7% (4 subjek). Berdasarkan kategorisasi Skala *Work Engagement* menunjukkan bahwa subjek berada pada kategori tinggi sebesar 13,3% (8 subjek), kategori sedang 38,3% (23 subjek), dan kategori rendah 48,3% (29 subjek).

Berdasarkan uji *Kolmogorof-Smirnov* (KS-Z) untuk variabel *Subjective Well-Being* diperoleh nilai KS-Z = 0,113 dengan $p = 0,055$ ($p > 0,050$) dan untuk variabel *Work Engagement* diperoleh nilai KS-Z = 0,122 dengan $p = 0,057$ ($p > 0,050$) yang berarti sebaran data variabel *Subjective Well-Being* dan variabel *Work Engagement* mengikuti sebaran data normal. Berdasarkan data tersebut variabel *Subjective Well-Being* dan variabel *Work Engagement* dapat digunakan untuk di uji linieritas dan uji hipotesis.

Berdasarkan uji linearitas diperoleh nilai $F = 5,022$ dengan taraf signifikansi $p = 0,030$. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel *subjective well-being* dan variabel *work engagement* merupakan hubungan yang linier. Hasil korelasi *product moment* (pearson correlation) diperoleh nilai koefisien korelasi (r_{xy}) = 0,269 dengan $p = 0,038$ ($p > 0,050$) yang berarti ada hubungan positif antara *subjective well-being* dengan *work engagement* pada ibu yang bekerja. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil analisis data juga diperoleh koefisien determinasi (R^2) = 0,072, hal ini menunjukkan bahwa variabel *work engagement* memiliki kontribusi sebesar 7,2% terhadap *subjective well-being* dan sisanya 92,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan korelasi *product moment* yang telah dilakukan, diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) = 0,269 dengan $p = 0,038$ ($p < 0,050$). Korelasi tersebut membuktikan bahwa terdapat hubungan antara *subjective well-being* dengan *work engagement* pada ibu yang bekerja. Hal ini sesuai dengan hasil hipotesis yang diajukan bahwa semakin tinggi tingkat *work engagement* maka semakin tinggi tingkat *subjective well-being* pada ibu yang bekerja. Sebaliknya, semakin rendah tingkat *work engagement* maka semakin rendah tingkat *subjective well-being* pada ibu yang bekerja.



PEMBAHASAN

Work engagement merupakan variabel yang memiliki sumbangan positif terhadap *subjective well-being*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Satriawan, Yuzarion, dan Widiana (2019) yaitu ada hubungan yang positif antara *work engagement* dengan *subjective well-being*. Adanya hubungan antara *work engagement* dengan *subjective well-being* dapat diartikan bahwa setiap aspek *work engagement* memberi sumbangan terhadap *subjective well-being* ibu yang bekerja.

Work engagement menurut Bakker dan Leiter (2010) terdiri dari tiga aspek yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Pada aspek *vigor* yaitu mengarah pada kondisi mental yang kuat dari individu untuk mendorong dirinya memiliki energi yang positif seperti bersungguh-sungguh dalam bekerja, gigih, dan pandai menyelesaikan sebuah permasalahan (Bakker & Leiter, 2010). Ibu yang bekerja yang memiliki kesungguhannya dalam bekerja akan memberikan kinerja yang baik, tidak pernah absen dalam bekerja, dan tidak ada niatan untuk meninggalkan pekerjaan (Schaufeli, 2012). Dengan adanya energi positif dapat meningkatkan semangat ibu yang bekerja pada pekerjaannya sehingga ibu yang bekerja akan berusaha memberikan kinerja yang terbaik dalam menyelesaikan tugasnya (Kerns, 2006). Berdasarkan hasil penelitian, ibu yang bekerja merasa selalu semangat dalam bekerja walaupun pada kondisi yang banyak tuntutan dan tekanan dalam pekerjaan, ibu yang bekerja juga merasa tenang dalam menjalankan tugasnya. Dengan kondisi tersebut rekan kerja dan keluarga menjadikan faktor yang membuat ibu yang bekerja mempunyai ketahanan mental yang baik.

Dedication yaitu adanya keterlibatan kerja individu pada pekerjaan untuk memberikan yang terbaik dan mengalami perasaan yang berarti, antusias, penuh inspirasi, kebanggaan, dan tantangan (Bakker & Leiter, (2010). Bagi ibu yang bekerja, kesediaan dalam bekerja dapat memberikan kinerja yang baik, karena individu selalu berusaha untuk dapat menunjukkan rasa bangga terhadap tempat kerjanya, selalu memiliki rasa antusias yang tinggi, dan menganggap pekerjaan sebagai suatu yang menantang (Schaufeli & Bakker, 2004). Oleh sebab itu, ibu yang bekerja akan berusaha menunjukkan motivasi dalam bekerja sehingga dirinya merasa bahagia, dengan begitu ibu yang bekerja akan lebih mudah mengumpulkan dan mengingat informasi mengenai pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja individu (Ariati, 2010). Berdasarkan hasil penelitian, ibu yang bekerja menunjukkan totalitas yang tinggi terhadap pekerjaan, selain itu ibu yang bekerja dengan senang hati mengerjakan tugas tepat waktu. Dengan kondisi tersebut membuat ibu yang bekerja merasa tertantang dan merasa selalu antusias dalam bekerja.



Absorption yaitu kondisi individu pada tingkat konsentrasi penuh dalam bekerja yang membuat individu merasa ketika dalam bekerja waktu terasa begitu cepat berlalu dan timbul rasa bangga terhadap pekerjaan yang menjadikan individu tidak menemukan kesulitan dalam bekerja (Bakker & Leiter, (2010). Ibu yang bekerja bersedia memberikan yang terbaik dan lebih mendedikasikan dirinya terhadap tempat kerjanya, serta selalu ikut dalam semua kegiatan di perusahaan (Puspasari & Nisa, 2020). Hal tersebut membuat ibu yang bekerja semangat dalam bekerja, antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan pada jam istirahat sekalipun individu masih bekerja serta bersedia pulang larut malam (Pri & Zamralita, 2017). Berdasarkan hasil penelitian, ibu yang bekerja melakukan pekerjaan dengan baik, sehingga ibu yang bekerja memiliki rasa bangga yang tercipta dari individu yang menikmati pekerjaannya. Dengan kondisi tersebut membuat ibu yang bekerja merasa tertantang dan ingin selalu berusaha menyelesaikan pekerjaannya selesai dengan tepat waktu.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara *work engagement* dengan *subjective well-being* pada ibu yang bekerja. *Subjective well-being* sangat penting bagi ibu yang bekerja. Ibu yang bekerja diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan *Subjective well-being* ibu yang bekerja salah satunya dengan meningkatkan *work engagement* pada ibu yang bekerja dengan cara memberikan semangat terhadap kinerja yang dilakukan, memberikan dukungan yang memberikan ketahanan mental yang kuat, dan mengajak karyawan melakukan pekerjaan dengan baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Akhtar, H. (2019). Evaluasi properti psikometris dan perbandingan model pengukuran konstruk subjective well-being. *Jurnal Psikologi*, 18(1), 29. <https://doi.org/10.14710/jp.18.1.29-40>
- Anggarwati, P. I., & Thamrin, W. P. (2019). Work family-conflict dan psychological well-being pada ibu bekerja. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 200–212.
- Apreviadizy, P., & Puspitacandri, A. (2014). Perbedaan stres ditinjau dari ibu bekerja dan ibu tidak bekerja. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 9(1), 58–65.
- Ariati, J. (2010). Subjective well-being (kesejahteraan subjektif) dan kepuasan kerja pada staf pengajar (Dosen) di lingkungan fakultas psikologi universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi Undip*, 8(2), 117–123.
- Azwar, S. (2021). *Penyusunan skala psikologi (III)*. Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A handbook of essential theory and research*. In *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Pres. <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. M. (2010). Subjective well-being in organizations. *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*, 1–31.
- Diener, E. (2009). The science of subjective well-being: The collected works of Ed diener. Illinois : Springer. In *The Science of Well-Being*. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780198567523.001.0001>
- Diener, E., & Chan, M. Y. (2011). Happy people live longer: Subjective well-being contributes to health and longevity. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 3(1), 1–43. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2010.01045>
- Eddington, N., & Shuman. (2005). Subjective well-being (Happiness). *Continuing Psychology Education*, 6, 1–16.
- Imelda, J. (2013). Perbedaan subjective well being ibu ditinjau dari status bekerja ibu. *Jurnal Ilmiah*



Mahasiswa Universitas Surabaya, 2(1), 1–16.

- Joshi, U. (2010). Subjective well-being by gender. *Journal of Economics and Behavioral Studies, 1(1)*, 20–26.
- Kerns, C. D. (2006). Gratitude at work! counting your blessings will benefit yourself and your organization. *Graziadio Business Review, 9(4)*, 1–10. <https://doi.org/gbr.pepperdine.edu/2010/08/gratitude-at-work/>
- Marciano, P. (2010). *Carrots and Sticks Don't Work: Build a Culture of Employee Engagement with the Principles of RESPECT*. US: McGraw-Hill.
- Munandar, H., Situmorang, N. Z., & Tentama, F. (2015). Subjective well-being pada pekerja perempuan. *Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember, 1–11*.
- Oktaviana, R. (2015). Hubungan antara subjective well-being dengan self management pada ibu bekerja di rumah sakit Muhammadiyah Palembang. *Jurnal Ilmiah PSCHE, 9(2)*, 107–116.
- Pri, R., & Zamralita, Z. (2017). Gambaran work engagement pada karyawan di PT EG (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni, 1(2)*, 295–303. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.981>
- Puspasari, L., & Nisa, Y. F. (2020). Pengaruh konflik pekerjaan dan keluarga serta konflik keluarga dan pekerjaan terhadap totalitas kerja : Kepribadian extraversion dan conscientiousness sebagai variabel moderator pada kementerian X. *Jurnal Epigram, 1(7)*, 9–18.
- Rahmawati, A. N. (2019). Kesejahteraan keluarga pada ibu yang bekerja sebagai perawat. *Jurnal Kesehatan, Kebidanan, Dan Keperawatan, 11(2)*, 43–52.
- Satriawan, D., Yuzarion, & Widiana, H. S. (2019). Work engagement mempengaruhi kebahagiaan pegawai. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan, 516–521*.
- Schaufeli, W. B. (2012). Work engagement. What do we know and where do we go? Work Engagement in Everyday Life, Business, and Academia. *Romanian Journal of Applied Psychology, 14(1)*, 3–10.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement, 66(4)*, 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>



-
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Utrecht work engagement scale preliminary manual version 1.1. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University, December*, 1–60. <https://doi.org/10.1037/t01350-000>
- Schiffirin, H. H., & Nelson, S. K. (2010). Stressed and happy? Investigating the relationship between happiness and perceived stress. *Journal of Happiness Studies*, 11(1), 33–39. <https://doi.org/10.1007/s10902-008-9104-7>
- Telaumbanua, M. M., & Nugraheni, M. (2018). Faktor yang mempengaruhi upaya ibu rumah tangga dalam meningkatkan kesejahteraan sosial. *Jurnal PKS*, 17(3), 217–226.
- Utami, K. P., & Wijaya, Y. D. (2018). Hubungan Dukungan Sosial Pasangan dengan Konflik Pekerjaan-Keluarga pada Ibu Bekerja. *Jurnal Psikologi*, 16(1), 1.
- Whittington, J. L., Meskelis, S., Asare, E., & Beldona, S. (2017). Enhancing employee engagement: an evidence-based approach. In *Enhancing Employee Engagement*. New York: Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-3-319-54732-9_8