

PENGARUH *PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT* TERHADAP *WORK-FAMILY ENRICHMENT* DENGAN *AFFECTIVE COMMITMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Gustina DR¹, Adi Rahmat², Agus Seswandi³

^{1,2,3}Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning

e-mail: gustina.arsipku@gmail.com

Article Info

Article history:

Received 01 10, 2025

Revised 01 20, 2025

Accepted 01 29, 2025

Keywords:

Psychological Empowerment
Work-Family Enrichment
Affective Commitment

Article Info

Sejarah artikel:

Diterima 10 01, 2025

Direvisi 20 01, 2025

Diterima 29 01, 2025

Kata kunci:

Pemberdayaan Psikologis
work-family enrichment
Komitmen Afektif

Abstract

Work-family enrichment is an important point to pay attention to because employees in the government sector often face high work demands and irregular schedules. Increasing work-family enrichment can help improve employee welfare and overall government organizational performance. The aim of this research is to determine the effect of Psychological Empowerment on Work-family enrichment through Affective Commitment as a mediating variable. This research is a type of quantitative research with a causality research design and the population is all State Civil Apparatus in Indragiri Hilir Regency, with a sample of 150 people. Data collection techniques using questionnaires and distribution using Google Form. The data analysis tool in this research is Structural Equation Modeling (SEM) processed using SmartPLS 3.2.9 for data processing. The results of this research are that Psychological Empowerment has a significant direct influence on Work-Family Enrichment and an indirect influence, namely through the mediation of Affective Commitment.

Abstrak

Work-family enrichment menjadi poin penting untuk diperhatikan karena Pegawai dalam sektor pemerintahan seringkali menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi dan jadwal yang tidak teratur. Peningkatan *work-family enrichment* dapat membantu meningkatkan kesejahteraan Pegawai dan kinerja organisasi pemerintahan secara keseluruhan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap *Work-family enrichment* melalui *Affective Commitment* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas dan populasinya adalah seluruh Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Indragiri Hilir, dengan sampel yang berjumlah 150 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan penyebaran menggunakan *google form*. Alat analisis data pada penelitian ini adalah dengan *Structural Equation Modelling* (SEM) diolah menggunakan SmartPLS 3.2.9 untuk pengolahan data. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa *Psychological Empowerment* memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap *Work-Family Enrichment* dan Pengaruh tidak langsung yaitu melalui mediasi *Affective Commitment*.

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era modern saat ini, keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga menjadi salah satu isu penting yang dihadapi oleh banyak individu. Tuntutan dan tekanan yang berasal dari pekerjaan seringkali mengganggu kehidupan pribadi dan keluarga, sehingga menyebabkan *work-life conflict*. Di sisi lain, semakin banyak penelitian yang menunjukkan bahwa interaksi positif antara pekerjaan dan keluarga, yang disebut *work-family enrichment*, dapat memberikan manfaat bagi individu dan organisasi. Konsep *work-family enrichment* adalah salah satu pendekatan yang mendalam untuk memahami bagaimana pekerjaan dapat berdampak positif pada kehidupan keluarga, dan sebaliknya. Salah satu faktor yang diyakini memiliki peran penting dalam proses ini adalah *Psychological Empowerment*.

Psychological empowerment diartikan sebagai proses perbaikan *self efficacy* anggota dalam organisasi dengan mengidentifikasi dan menghilangkan situasi yang menyebabkan ketidakberdayaan melalui praktik formal maupun teknik informal (Conger & Kanungo dalam Rantika & Yustina, 2017). *Psychological empowerment* yang meliputi perasaan bermakna, kompetensi, otonomi, dan dampak, dianggap sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan *work-family enrichment*. Ketika karyawan merasa diberdayakan secara psikologis, mereka cenderung lebih mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan keluarga, serta memanfaatkan sumber daya yang ada untuk memperkaya kehidupan di kedua peran tersebut.

Selain itu, *affective commitment*, yang mengacu pada keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi (Robbins, Stephen P., 2021) juga dianggap sebagai variabel yang dapat memediasi hubungan antara *psychological empowerment* dan *work-family enrichment*. Karyawan yang merasa diberdayakan secara psikologis cenderung memiliki komitmen afektif yang lebih tinggi terhadap organisasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan persepsi mereka tentang kemampuan untuk memperkaya kehidupan keluarga.

Fenomena yang terjadi di lingkungan Dinas-dinas di Kabupaten Indragiri Hilir adalah banyak ASN di dinas-dinas pemerintahan yang menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi dan sering kali mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dan peran dalam keluarga. *Work-family enrichment* menjadi hal penting untuk diteliti, terutama mengingat kesejahteraan karyawan yang dipengaruhi oleh keseimbangan kerja-keluarga dapat berdampak pada produktivitas dan kepuasan kerja. ASN sering dihadapkan pada tanggung jawab besar dan keterbatasan sumber daya yang bisa menyebabkan stres dan *burnout*. Dengan adanya *psychological empowerment*, ASN diharapkan bisa merasa lebih berdaya dan memiliki kendali atas pekerjaan mereka, yang dapat membantu mengurangi stres dan memberikan energi positif pada kehidupan keluarga. Selain itu, fenomena yang muncul adalah adanya masalah loyalitas di kalangan ASN, di mana komitmen afektif terhadap organisasi cenderung rendah. Penelitian ini ingin melihat apakah dengan adanya *psychological empowerment*, komitmen afektif dapat ditingkatkan, sehingga ASN merasa lebih terikat dan memiliki ikatan emosional yang kuat dengan organisasi. Komitmen afektif yang lebih tinggi juga dapat membantu ASN dalam memanfaatkan dampak positif *work-family enrichment*.

1.2. Rumusan Masalah

- Apakah *psychological empowerment* berpengaruh terhadap *Work-family enrichment*?
- Apakah *psychological empowerment* berpengaruh terhadap *affective commitment*?
- Apakah *affective commitment* berpengaruh terhadap *Work-family enrichment*?
- Apakah *psychological empowerment* berpengaruh terhadap *Work-family enrichment* melalui *affective commitment*?

1.3. Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui apakah *psychological empowerment* berpengaruh terhadap *Work-family enrichment*

- b. Untuk mengetahui apakah *psychological empowerment* berpengaruh terhadap *affective commitment*
- c. Untuk mengetahui apakah *affective commitment* berpengaruh terhadap *Work-family enrichment*
- d. Untuk mengetahui apakah *psychological empowerment* berpengaruh terhadap *Work-family enrichment* melalui *affective commitment*

2. TELAAH PUSTAKA

Psychological Empowerment

Menurut Spreitzer (1995) dalam Muduli & Pandya, (2018) *psychological empowerment* didefinisikan sebagai motivasi intrinsik individu yang didasarkan pada kognisi tentang dirinya sendiri dan peran pekerjaannya. karyawan yang memiliki *psychological empowerment* yang tinggi, akan merasa memiliki peran yang penting terhadap pekerjaannya serta memiliki motivasi intrinsik yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang diberdayakan cenderung lebih adaptif. Karyawan yang lebih berkompeten tentang kemampuan, dan kompetensi, serta berhasil diberdayakan akan memiliki tingkat pemberdayaan psikologis yang lebih tinggi.

Affective commitment

Affective commitment adalah merupakan pelengkap emosional dan keyakinan dalam nilai – nilainya pada organisasi.(Wibowo, 2016). Menurut Robbins, Stephen P., (2021) *Affective commitment* merupakan prediktor signifikan dari berbagai hasil misalnya seperti niat atau keinginan untuk pergi dibandingkan dengan jenis komitmen yang lain, sehingga menunjukkan bahwa komitmen afektif lebih kuat secara umum terkait dengan hasil organisasi. *Affective commitment* merupakan ikatan sentimental dengan sebuah organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen afektif yang tinggi juga akan terdorong untuk bekerja keras, lebih berusaha, menunjukkan kinerja yang lebih tinggi sehingga memberikan kontribusi yang lebih terarah(Yukongdi & Shrestha, 2020).

Work-Family Enrichment

Menurut Greenhaus & Powell (2006) dalam Christian¹ et al., (2022) *Work-Family Enrichment* adalah proses dimana pengalaman positif di salah satu domain (pekerjaan atau keluarga) dapat meningkatkan kualitas pengalaman di domain lainnya. Carlson, et al. (2000) dalam Maisarah A., (2021) melalui pengembangannya akan konsep *positive spillover* dan *negative spillover* dalam konteks *Work-Family Enrichment*. *Positive spillover* adalah dimana kejadian positif di salah satu domain baik itu ditempat kerja atau dilingkungan keluarga memberi efek pengalaman positif di domain lainnya, sedangkan *negative spillover* adalah ketika pengalaman negatif di satu domain mempengaruhi domain lainnya.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas. Menurut Anwar Sanusi (2016), desain penelitian kausalitas adalah desain penelitian yang dirancang untuk meneliti kemungkinan adanya sebab akibat antar variabel.

Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket. Pertanyaan yang diberikan kepada responden yaitu bersifat tertutup. Pada tipe tertutup responden diminta untuk memilih jawaban dari serangkaian alternatif yang disediakan oleh peneliti. Pertanyaan dalam kuesioner terbagi menjadi dua bagian, yaitu pertanyaan identitas responden berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai data diri responden, bagian kedua yaitu pertanyaan variabel yang berisi pernyataan dan pertanyaan seputar variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

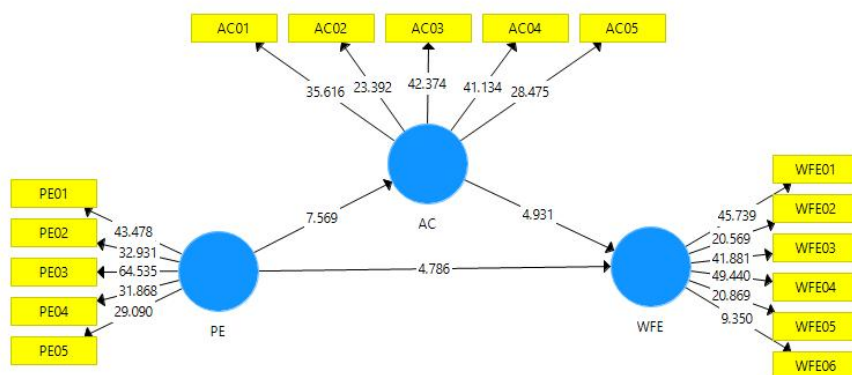
Analisis Data

Analisis deskriptif adalah sebuah metode penelitian dengan cara menghimpun data kemudian data-data tersebut disusun, diolah dan dianalisis untuk dapat memberikan gambaran mengenai masalah yang ada. Pada analisis deskriptif data biasanya ditampilkan dalam bentuk tabel biasa atau tabel frekuensi, grafik, diagram batang, diagram garis, diagram lingkaran, ukuran pemusatan data, ukuran penyebaran data dan sebagainya (Sugiyono, 2014). Pada penelitian ini menggunakan metode analisis SEM-PLS karena variabel yang diteliti merupakan variabel laten dan terdapat variabel mediasi dengan Smart-PLS 3.29. Pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Chin menyebutkan hasil R^2 sebesar 0,67 ke atas untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan pengaruh variabel eksogen (yang mempengaruhi) terhadap variabel endogen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar 0,33 – 0,67 maka termasuk dalam kategori sedang, dan jika hasilnya sebesar 0,19 – 0,33 maka termasuk dalam kategori lemah.



Gambar 1. Hasil Model Penelitian

Berdasarkan skema *inner model* yang telah ditampilkan pada gambar 4.1 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai *path coefficient* yaitu pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap *Affective Commitment* sebesar 7,569, pengaruh *Affective Commitment* terhadap *Work Family Enrichment* sebesar 4,931. Dan Pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap *Work Family Enrichment* sebesar 4,786. Berdasarkan uraian hasil tersebut, menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki *path coefficient* dengan angka yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin besar nilai *path coefficient* pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat pula pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen tersebut.

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program SmartPLS 3.29, diperoleh nilai *R-Square* sebagai berikut:

Tabel 1. Nilai R-Square

Variabel	Nilai <i>R-Square</i>
<i>Affective Commitment</i>	0,366
<i>Work Family Enrichment</i>	0,547

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan sajian data pada tabel 1 di atas, menunjukan *Psychological Empowerment* mampu menjelaskan variabilitas konstruk *Affective Commitment* sebesar 36,6% dan sisanya 63,4% disebabkan oleh konstruk lain yang tidak diteliti. Sedangkan *Psychological Empowerment* dan *Affective Commitment* mampu menjelaskan variabilitas konstruk *Work Family Enrichment* sebesar 54,7% dan sisanya 45,3 % diterangkan oleh konstruk lainnya diluar penelitian ini.

Tabel 2. *Direct Effect Path Coefficients & P Values*

Hipotesis	Original Sample (O)	Sampel Mean (M)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
<i>Psychological Empowerment > Work Family Enrichment</i>	0,646	0,648	10,305	0,000	Diterima
<i>Psychological Empowerment > Affective Commitment</i>	0,605	0,606	7,569	0,000	Diterima
<i>Affective Commitment > Work Family Enrichment</i>	0,451	0,448	4,931	0,000	Diterima
<i>Psychological Empowerment > Affective Commitment > Work Family Enrichment</i>	0,273	0,268	5,287	0,000	Diterima

Sumber: Data olahan 2024

1) Pengaruh *Psychological Empowerment* Terhadap *Work Family Enrichment*

Pada Hipotesis pertama menguji apakah *Psychological Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Family Enrichment*. Dari hasil ini dinyatakan *Psychological Empowerment* memiliki koefisien beta sebesar 10,305 dan p value <0,05 terhadap *Work Family Enrichment*. Nilai koefisien beta dengan arah positif dan dengan nilai P-value < dari 0,05 (signifikan) menunjukkan bahwa *Psychological Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Family Enrichment* (**hipotesis 1 diterima**).

2) Pengaruh *Psychological Empowerment* Terhadap *Affective Commitment*

Pada Hipotesis kedua menguji apakah *Psychological Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Affective Commitment*. Dari hasil ini dinyatakan *Psychological Empowerment* memiliki koefisien beta sebesar 7,569 dan p value <0,05 terhadap *Affective Commitment*. Nilai koefisien beta dengan arah positif dan dengan nilai P-value < dari 0,05 (signifikan) menunjukkan bahwa *Psychological Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Affective Commitment* (**hipotesis 2 diterima**).

3) Pengaruh *Affective Commitment* Terhadap *Work Family Enrichment*

Pada Hipotesis ketiga menguji apakah *Affective Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Family Enrichment*. Dari hasil ini dinyatakan *Affective Commitment* memiliki koefisien beta sebesar 4,931 dan p value <0,05 terhadap *Work Family Enrichment*. Nilai koefisien beta dengan arah positif dan dengan nilai P-value < dari 0,05 (signifikan) menunjukkan bahwa *Affective Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Family Enrichment*. (**hipotesis 3 diterima**).

4) Pengaruh *Psychological Empowerment* Terhadap *Work Family Enrichment* melalui *Affective Commitment*

Pada Hipotesis keempat menguji apakah *Psychological Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Family Enrichment* melalui *Affective Commitment*. Dari hasil ini dinyatakan *Psychological Empowerment* memiliki koefisien beta sebesar 5,287 dan p value <0,05 terhadap *Work Family Enrichment* melalui *Affective Commitment*. Nilai koefisien beta dengan arah positif dan dengan nilai P-value < dari 0,05 (signifikan) menunjukkan bahwa *Psychological Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Family Enrichment* melalui *Affective Commitment*. (**hipotesis 4 diterima**).

Pembahasan

1. *Psychological Empowerment* Terhadap *Work Family Enrichment*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Psychological Empowerment* memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap *Work-Family Enrichment* pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Indragiri Hilir. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika ASN merasa diberdayakan secara psikologis, seperti memiliki rasa kompetensi, otonomi, dan arti dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung mampu mengintegrasikan

tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan keluarga secara lebih harmonis. Dengan *empowerment* yang tinggi, pegawai merasa bahwa pengalaman kerja mereka memberikan energi positif, keterampilan, dan dukungan emosional yang dapat digunakan dalam kehidupan keluarga, sehingga meningkatkan kualitas hubungan antara kedua aspek tersebut. Namun hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chen (2023) yang menyatakan bahwa *Psychological Empowerment* tidak berpengaruh langsung terhadap *Work-Family Enrichment*, tetapi lebih kepada dampak tidak langsung melalui mediator seperti kepuasan kerja dan dukungan keluarga.

2. *Psychological Empowerment Terhadap Affective Commitment*

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa *Psychological Empowerment* berpengaruh terhadap *Affective Commitment*, memberikan wawasan penting mengenai bagaimana pemberdayaan psikologis dapat meningkatkan komitmen emosional karyawan terhadap organisasi. *Psychological Empowerment* terdiri dari beberapa dimensi, termasuk makna, kompetensi, otonomi, dan dampak, yang semuanya berkontribusi pada bagaimana karyawan merasa terhubung dan berkomitmen secara emosional terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna cenderung menunjukkan tingkat komitmen emosional yang lebih tinggi. Ketika karyawan memahami bagaimana kontribusi mereka berpengaruh pada tujuan organisasi, mereka lebih mungkin untuk merasa terikat secara emosional.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Yogalakshmi & Suganthi (2020) dimana Penelitiannya menemukan bahwa dukungan organisasi dan pemberdayaan psikologis memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen afektif. Dan sejalan juga dengan Attia & Hadi (2020) yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara *Psychological Empowerment* dan kepemimpinan otentik, yang pada gilirannya mempengaruhi komitmen afektif. Ini menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis tidak hanya berdampak langsung, tetapi juga melalui mediator seperti kepemimpinan.

3. *Affective Commitment Terhadap Work Family Enrichment*

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa *Affective Commitment* berpengaruh terhadap *Work-Family Enrichment* yang memberikan wawasan penting mengenai bagaimana komitmen emosional karyawan terhadap organisasi dapat meningkatkan kualitas interaksi antara pekerjaan dan kehidupan keluarga mereka. *Affective Commitment* merujuk pada keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka mengelola dan mengintegrasikan tuntutan pekerjaan dan keluarga. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi cenderung merasa lebih terhubung dengan organisasi mereka. Keterikatan ini dapat mendorong mereka untuk berusaha lebih keras dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas waktu yang mereka habiskan dengan keluarga. Penelitian ini sejalan dengan Zhang et al. (2021) dimana Penelitiannya menemukan bahwa *Affective Commitment* berpengaruh positif terhadap *Work-Family Enrichment*. Hasilnya menjelaskan bahwa karyawan yang merasa terikat secara emosional dengan organisasi mereka lebih mampu mengintegrasikan tuntutan pekerjaan dan keluarga, sehingga meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan.

4. *Psychological Empowerment Terhadap Work Family Enrichment melalui Affective Commitment*

Selain itu, penelitian juga menemukan bahwa *Psychological Empowerment* memengaruhi *Work-Family Enrichment* secara tidak langsung melalui *Affective Commitment* sebagai variabel mediasi. *Affective Commitment*, yang mencerminkan keterikatan emosional dan rasa keterlibatan karyawan terhadap organisasi, memperkuat hubungan ini dengan memungkinkan individu untuk merasa lebih puas dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Komitmen afektif yang tinggi mendorong karyawan untuk melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang bermakna dan memberikan dampak positif, sehingga menciptakan transfer manfaat emosional dan psikologis dari pekerjaan ke kehidupan keluarga. Dengan demikian, *Affective Commitment* menjadi jembatan penting yang menghubungkan pemberdayaan psikologis dengan kemampuan karyawan untuk menjalani peran ganda secara lebih seimbang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Liu et al. (2021) yang menunjukkan bahwa *Psychological Empowerment* berkontribusi pada peningkatan *Affective Commitment*, yang pada gilirannya berpengaruh positif terhadap *Work-Family Enrichment*. Temuan ini menekankan bahwa ketika karyawan merasa diberdayakan, mereka lebih cenderung untuk berkomitmen

secara emosional terhadap organisasi, yang membantu mereka mengelola tuntutan pekerjaan dan keluarga dengan lebih baik.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *Psychological Empowerment* memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap *Work-Family Enrichment* pada ASN di Kabupaten Indragiri Hilir. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa diberdayakan secara psikologis, mereka mampu menyeimbangkan peran pekerjaan dan keluarga dengan lebih baik, menciptakan hubungan yang saling mendukung antara kedua aspek tersebut. Selain itu, *Affective Commitment* terbukti berperan sebagai mediator dalam hubungan ini, yang menunjukkan bahwa keterikatan emosional terhadap organisasi memperkuat pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap keseimbangan kerja dan keluarga. Karyawan yang memiliki komitmen afektif tinggi cenderung merasa lebih puas dan terlibat dalam pekerjaan, yang pada gilirannya membawa dampak positif ke dalam kehidupan keluarga. Berdasarkan hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa:

1. *Psychological Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Family Enrichment* dengan koefisien beta sebesar 10,305 dan p value <0,05.
2. *Psychological Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Affective Commitment* dengan koefisien beta sebesar 7,569 dan p value <0,05.
3. *Affective Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Family Enrichment* dengan koefisien beta sebesar 4,931 dan p value <0,05.
4. *Psychological Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Family Enrichment* melalui *Affective Commitment*. dengan koefisien beta sebesar 5,287 dan p value <0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anindita Octa W. (2020). Hubungan Work-Family Enrichment Dengan Kepuasan Kerja Pada Perempuan Bekerja. *Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim*.
- [2] Attia, A. Y., & Hadi, N. U. (2020). Effect of psychological empowerment on authentic leadership and affective commitment relationship. *Journal of Managerial Sciences*, 14(4), 109–126.
- [3] Better, L. R. (2020). PERANAN TEKANAN WAKTU TERHADAP KETERIKATAN KERJA DENGAN KEBERDAYAAN PSIKOLOGIS SEBAGAI MODERATOR PADA KARYAWAN SALES IT DI JAKARTA *Time Pressure as a Predictor of Work Engagement: The Role of Psychological Empowerment*.
- [4] Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group.
- [5] Chan, & Wen, X. (2017). Self-Efficacy and Work Engagement: Test of a Chain Model. *International Journal of Manpower*, 38(6).
- [6] Christian¹, E. O., Pratiwi², A., Psikologi, F., Achmad, J., & Cimahi, Y. (2022). WORK FAMILY ENRICHMENT TERHADAP WORK ENGAGEMENT. *Prosiding Seminar Nasional Fakultas Psikologi Universitas Airlangga*.
- [7] Dealisa, L., & Widodo, S. (2024). The Effect of Work Engagement and Psychological Empowerment on Employee Performance with Organizational Citizenship Behavior as a Mediating Variable. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 9(1), 300–317. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v9i1.13660>
- [8] E. Jeffrey Hill. (2005). Work-Family Facilitation and Conflict, Working Fathers and Mothers, Work-Family Stressors and Support. *Journal of Family Issue*, 26(6).
- [9] Han, S. T., Nugroho, A., Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2011). Komitmen Afektif Dalam Organisasi Yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 14(2). <https://doi.org/10.9744/jmk.14.2.109-117>
- [10] Kundu, S. C., & Kumar, S. (2017). Effects of Psychological Empowerment on Firm'S Performance: Mediation of Affective Commitment. *Journal of Organisation & Human Behaviour*, 6(1/2), 41–53.

- [11] Kuntari, C. M. I. S. R. (2023). Work-Family Enrichment: Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Pernikahan. *Jurnal Psikologi*, 19(1), 35. <https://doi.org/10.24014/jp.v19i1.19287>
- [12] Laela Chofitnah R. (2015). *PENGARUH RELATION-ORIENTED LEADERSHIP BEHAVIOR TERHADAP WORK-LIFE BALANCE PADA WANITA PEKERJA*. UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG.
- [13] Maisarah A. (2021). HUBUNGAN WORK FAMILY CONFLICT DENGAN STRES KERJA PADA GURU PEREMPUAN DI SEKOLAH KECAMATAN JOHAN PAHLAWAN. *PROGRAM STUDI PSIKOLOGI FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY*.
- [14] Muchtadin. (2023). The Influence Of Affective Commitment And Psychological Empowerment On Turnover Intention Of Millennial Workers. *ORGANIZE: Journal of Economics, Management and Finance*, 2(3), 165–172. <https://doi.org/10.58355/organize.v2i3.56>
- [15] Muduli, A., & Pandya, G. (2018). Psychological Empowerment and Workforce Agility. *Psychological Studies*, 63(3), 276–285. <https://doi.org/10.1007/s12646-018-0456-8>
- [16] Nadhira Putri, D., & Mangundjaya, W. (2020). Examining the Effects of Organizational Learning on Workforce Agility through Psychological Empowerment. *Journal for Psychological Research*, 4(2), 85–94.
- [17] Pratama, A. . N. Y. I., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2020). Pengaruh Servant Leadership dan Empowerment terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada PT. Samaja Bali Villa. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(2), 178–186. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v3i2.130>
- [18] Putri, P. A., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan Antara Psychological Empowerment Dengan Perilaku Kewargaan Organisasi Pada Karyawan Perusahaan Distributor Pt. X. *Jurnal EMPATI*, 7(1), 352–361. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.20249>
- [19] Rantika, S. D., & Yustina, A. I. (2017). : Effects of ethical leadership on employee well-being : The mediating role of psychological empowerment. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 32(2).
- [20] Rastogi, M., & Chaudhary, R. (2018). Job crafting and work-family enrichment: the role of positive intrinsic work engagement. *Personnel Review*, 47(3), 651–674. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2017-0065>
- [21] Robbins, Stephen P., T. A. J. (2021). *Organizational Behavior* (Global Edition (ed.); edisi 18). Pearson Education.
- [22] Sugiyono. (2014). Metode Penelitian KOMBINASI (Mixed Methods). *Alfabeta, Bandung*.
- [23] Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi*. PT Remaja Rosdakarya.
- [24] Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. PT.Rajagrafindo Persada.
- [25] Wicaksana, S. (2021). The linkage of Leadership, Psychological Empowerment, and Employee Engagement with Affective Commitment to Change: A study at public/state-owned organization. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 5(2), 71–81. <https://doi.org/10.21009/ijhcm.05.02.7>
- [26] Xiaolong Hu, Anni Ma, & Tao Peng. (2021). The influence mechanism of job crafting on work-family enrichment: Modeling positive emotion as a mediator. *Academic Journal of Business & Management*, 3(3). <https://doi.org/10.25236/ajbm.2021.030304>
- [27] Yukongdi, V., & Shrestha, P. (2020). The influence of affective commitment, job satisfaction and job stress on turnover intention: A study of Nepalese bank employees. *Integrative Business and Economic Research*, 9(1). <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i3.302>