

PENTINGNYA WORK ENGAGEMENT, WORK-STUDY CONFLICT DAN WORK-LIFE BALANCE : BAGI KARYAWAN YANG KULIAH SAMBIL KERJA

Mokhammad Khukaim Barkhowa¹, Dina Auliya²

STIE AMA Salatiga^{1,2}

m.khukaim@stieama.ac.id¹

2022101028@student.stieama.ac.id²

Abstract

Universities that offer courses to employees generally hold them outside of working hours, such as evening courses or weekend courses. Human resources are one of the key factors that companies focus on to meet job needs. The aim of this study seeks to examine the influence of work-study conflict and work-life balance on the work engagement of those studying while working in Salatiga. This research was conducted on employees who study while working and the population size is unknown, so the sample is a total of 16 indicators multiplied by 6, so the sample is 96 respondents. This type of research is quantitative with the data source being primary data and data collection using a questionnaire. The sampling technique uses simple random sampling. In hypothesis testing using multiple regression analysis, so that the resulting analytical model is declared good, it is necessary to test the validity, reliability, goodness of the model and classic assumption tests. The research results show that work study conflict has a negative and significant effect on work engagement, work life balance has a positive and significant effect on work engagement.

Keywords: *work study conflict, work life balance, work engagement*

PENDAHULUAN

Untuk unggul dalam persaingan perlu dilakukan perluasan dan peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kepribadian. Pendidikan elemen penting dalam setiap keputusan kerja untuk meningkatkan potensi perusahaan agar mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang *qualified*. (Al Fajar & Heru, 2015) Karyawan adalah aset penting di mana perusahaan-perusahaan biasanya menginvestasikan waktu dan uang. pendidikan adalah faktor utama dalam

menentukan jangka panjang profitabilitas organisasi. Pendidikan secara berkelanjutan baik kegiatan yang bersifat internal maupun eksternal melalui program-program yang menunjang kebutuhan tenaga ahli perusahaan. (Tampubolon, 2016)

Penelitian lain, menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara tingkat pendidikan dan produktivitas tenaga kerja (Yusnita & Honesti, 2022). Sedangkan penelitian lain menyatakan bahwa ada pengaruh antara tingkat pendidikan dan produktivitas tenaga kerja (Zahari, Syukri, Budiningtyas, & Hasibuan, 2022). Dari penelitian diatas

terdapat *gap research* mengenai tingkat pendidikan. Menurut (Tampubolon, 2016) bahwa pendidikan adalah faktor utama dalam menentukan jangka panjang profitabilitas organisasi. Untuk menanggapi masalah tersebut maka ada mahasiswa yang melakukan kuliah sambil bekerja.

Ada banyak faktor yang menyarankan kuliah sambil kerja. Faktor pertama adalah dampak kurangnya dana pendidikan. Faktor pendidikan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan partisipasi di pasar tenaga kerja. Faktor lainnya, keinginan siswa untuk mendapatkan pengalaman dan memanfaatkan waktu luangnya, menyebabkan sebagian siswa memilih belajar paruh waktu. Mahasiswa memilih bekerja karena tuntutan untuk memenuhi kebutuhannya mungkin lebih besar dibandingkan pendapatan yang tersedia. (Cahyadi & Prastyani, 2020)

Fenomena kuliah sambil kerja bukanlah hal baru di Indonesia, terbukti dengan banyaknya perguruan tinggi negeri dan swasta yang menawarkan kursus khusus bagi pegawainya. Universitas yang menawarkan kursus untuk karyawan umumnya menyelenggarakannya di luar jam kerja, seperti kursus malam atau kursus akhir pekan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci yang menjadi fokus

perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan. (Triwijayanti & Astiti, 2019)

Badan Pusat Statistik Kota Salatiga 2022 bahwa 38,08 persen penduduk Kota Salatiga jenjang pendidikan yang ditamatkan adalah SMA/SMK/MA data tersebut terbesar dari jenjang pendidikan yang lainnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa program pemerintah pendidikan dasar 9 (sembilan) tahun masih memerlukan kerja keras dari semua pihak. Akan tetapi kalau dilihat dari data ketenagakerjaan bahwa 72,09 persen masuk dalam tingkat partisipasi angkatan kerja. Sehingga tahun 2023 tingkat partisipasi angkatan kerja Kota Salatiga lebih tinggi dibandingkan dengan tahun 2022, berbeda halnya yang terjadi pada Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Salatiga. TPT pada tahun 2023 di Kota Salatiga mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2022 TPT Kota Salatiga sebesar 5,58 persen, sedangkan pada tahun 2023 mencapai 4,57 persen. (Satriono; Widyastuti, 2023)

Dalam beberapa tahun terakhir, biaya pembiayaan pendidikan telah meningkat sedemikian rupa menggabungkan kerja dan belajar adalah kebutuhan bagi banyak siswa. ketika pekerjaan dikaitkan dengan program studi mahasiswa, ini mungkin sangat bermanfaat sebagai bantuan untuk pengetahuan akademis dan pengembangan

karir. Namun, pendidikan dapat berdampak buruk bagi pekerjaan mereka. Berkuliah atau melakukan pendidikan dapat merugikan perusahaan dalam pencapaian tujuan organisasi. (Lingard, 2007)

Karyawan menjadi fokus perusahaan karena merupakan komponen terpenting bagi produktivitas perusahaan. Perusahaan perlu mempekerjakan karyawan yang memiliki motivasi diri, berdedikasi, dan memiliki komitmen tingkat tinggi terhadap pekerjaan mereka. Karyawan juga diharapkan dapat bekerja dengan penuh semangat. Hal ini merupakan ciri-ciri karyawan yang terobsesi dengan pekerjaannya. (Nurfitria & Masykur, 2017)

Work engagement berarti karyawan memiliki energi yang tinggi dalam bekerja, bersedia mengerahkan seluruh energinya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, merasa antusias terhadap pekerjaannya, dan termotivasi dengan tugas yang diberikan kepadanya. pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan, dan bahwa karyawan menganggap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan bermanfaat. Mereka mempunyai tujuan yang jelas dan merasa memiliki tujuan yang jelas serta berperan dalam keberhasilan perusahaan. Menurut Barkhowa, (2020) karyawan menganggap semuanya serius, jadi karyawan tidak bisa bersikap acuh tak acuh. Selain itu,

Barkhowa, Widodo, & Fahlefi, (2021) menyatakan bahwa *work engagement* merupakan karyawan mengerjakan pekerjaan dengan penuh kesungguhan.

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya. Di satu sisi, penting bagi siswa untuk memiliki kesempatan membagi waktu antara belajar, bekerja, pekerjaan rumah, bersosialisasi, dan istirahat. Tugas seorang siswa adalah belajar, dan hasil belajar dapat diperoleh dari prestasi akademiknya. Manajemen waktu yang baik sangat diperlukan untuk mencapai hasil belajar yang baik. Jam kerja yang panjang bagi siswa menyebabkan berkurangnya waktu belajar baik di dalam maupun di luar kelas, sehingga berdampak negatif terhadap prestasi akademik siswa. (Nurfitria & Masykur, 2017)

Work study conflict merupakan bentuk konflik interperan, dimana mahasiswa yang memilih bekerja harus memenuhi dua tuntutan peran yaitu sebagai mahasiswa dan pegawai. Mahasiswa yang tidak dapat mengatur jam kerja dan kuliah dengan baik, maka akan rentan mengalami stres. Terjadinya *work study conflict* ditunjukkan dengan kelelahan fisik, sulit berkonsentrasi, kurangnya waktu untuk perkuliahan. Tidak sedikit mahasiswa yang menjalani kuliah

sambil bekerja lebih banyak merasa lelah dibandingkan merasakan manfaat dari kedua peran tersebut. (Lingard, 2007)

Setiap organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan keunggulan kompetitif harus ‘mengembangkan kemampuan untuk menarik, memotivasi dan mempertahankan tenaga kerja yang berketerampilan tinggi, fleksibel dan adaptif melalui pendekatan terhadap strategi SDM dan *work life balance* yang memenuhi beragam kebutuhan tenaga kerja. Selain itu, Parkes & Langford, (2008) *work life balance* berkontribusi terhadap *work engagement* (kepuasan kerja dan komitmen organisasi).

Work-life balance dapat diartikan sebagai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional seseorang, dengan minimal konflik atau campur tangan antara peran profesional dan pribadi seseorang. Belajar sambil bekerja dapat memberikan dampak positif dan negatif bagi masyarakat. Meskipun dampak positif dari studi paruh waktu mencakup kemampuan siswa untuk membantu orang tua mereka dengan bantuan keuangan, memperoleh pengalaman kerja, dan menjadi mandiri secara finansial, dampak negatif yang dialami siswa meliputi: Hal ini mencakup kesulitan mengatur waktu dan berkonsentrasi pada pekerjaan, kelelahan, dan menurunnya kemampuan akademis. Nilai meliputi keterlambatan

kelulusan, dan dampak terburuknya adalah putus kuliah, putus sekolah, dan memutuskan akan bekerja atau tidak. (Triwijayanti & Astiti, 2019)

Permasalahan yang akan diteliti bagaimana pengaruh *work-study conflict* dan *work-life balance* terhadap *work engagement* mahasiswa yang melakukan kuliah sambil kerja di Kota Salatiga. Tujuan kajian ini berusaha mengkaji bagaimana pengaruh *work-study conflict* dan *work-life balance* terhadap *work engagement* yang melakukan kuliah sambil kerja di Kota Salatiga. Hal yang penting dari penelitian ini adalah mewujudkan perilaku seimbang antara kuliah dan bekerja serta memberikan saran mengenai konflik peran yang terjadi

KAJIAN LITERATUR

State of The Art

Berdasarkan hasil penelitian Nurfitriya & Masykur (2017), dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan negatif antara *work study conflict* dengan *work engagement* pada pegawai Starbucks Coffee di Semarang. Kesimpulan tersebut berarti bahwa semakin tinggi *work study conflict* yang dimiliki maka semakin rendah *work engagement*. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah *work study conflict* yang dimiliki maka semakin tinggi *work engagement*. Sehingga kaitan dengan penelitian ini adalah fenomena mengenai pertumbuhan ekonomi, serta maraknya

universitas yang melakukan kuliah sambil kerja menjadi kaitan dengan penelitian yang dilakukan. Selain itu, karyawan yang memiliki *work engagement* akan merasa terdorong untuk maju dan berkembang. Karyawan juga secara antusias memiliki keinginan lebih untuk terlibat dalam pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi. (Nurfitriya & Masykur, 2017)

Sedangkan berdasarkan hasil penelitian yang lainnya Witriaryani, Putri, Jonathan, & Abdullah, (2022), *Work-life balance* dan *work engagement* menjadi tolok ukur yang terlihat di antara organisasi berkinerja tinggi yang memperoleh manfaat dan reputasi karena diakui publik sebagai tempat terbaik untuk bekerja atau pemberi kerja pilihan. Sementara itu, karyawan yang memiliki keterikatan pekerjaan akan mempunyai kecenderungan untuk berdedikasi tinggi dan berkomitmen pada organisasi atau perusahaannya, dimana hal tersebut akan memudahkan karyawan dalam mencapai *work-life balance*. Sehingga kaitan dengan penelitian ini adalah karena penelitian ini fokus pada *work life balance* penting untuk kehidupan, pendidikan dan keluarga dan kepuasan bekerja sehingga dapat mengurangi ketidakhadiran dan meningkatkan produktivitas dalam bekerja. (Witriaryani, Putri, Jonathan, & Abdullah, 2022)

Work Engagement

Untuk menegakkan nilai produktivitas dan efektivitas fungsional yang tinggi, organisasi harus menetapkan bahwa dosen fokus dan berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan. Konsep keterlibatan kerja adalah untuk menilai tingkat kehadiran atau ketidakhadiran psikologis karyawan di tempat kerja. Keterikatan kerja mengacu pada ekspresi individu tentang pekerjaan dan koneksi dalam pekerjaan dan hubungan dengan orang lain, kehadiran pribadi (fisik, kognitif, dan emosional), dan perilaku tugas yang memfasilitasi peningkatan pencapaian. (Lai, Tang, Lu, Lee, & Lin, 2020)

Work engagement mengacu pada komitmen, kepuasan, dan antusiasme individu untuk bekerja. *Work engagement* berfokus pada keadaan psikologis di mana tugas-tugas pekerjaan dilakukan, dan komitmen organisasi berfokus pada konsep motivasi multidimensi yang mencerminkan hal ini. *Work engagement* didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penerimaan. (Kim, Han, & Park, 2019)

Work-Study Conflict

Mayoritas mahasiswa yang belajar atau bekerja mengalami konflik peran dan stres. Konflik antara bekerja dan belajar ditandai

dengan gejala seperti kelelahan fisik, konsentrasi yang buruk, dan waktu perkuliahan yang tidak mencukupi. Tidak sedikit mahasiswa yang menjalani kuliah sambil bekerja lebih banyak merasa lelah dibandingkan merasakan manfaat dari kedua peran tersebut. bahwa keterlibatan siswa dalam pendidikan berkurang karena partisipasi dalam pekerjaan, sementara yang lain bahwa sejumlah kecil pekerjaan memiliki dampak negatif yang minimal terhadap prestasi pendidikan. (Vickers, Lamb, & Hinkley, 2003)

Menurut Oktavia & Nugraha, (2013) *work study conflict* adalah seorang mahasiswa tidak mampu merencanakan kegiatan belajar dan bekerjanya dengan baik sehingga terbaginya prioritas dan tidak teraturnya jadwal antara istirahat, belajar, bekerja, dan interaksi dengan teman dan instruktur sehingga menimbulkan konflik kerja dan belajar. *Work-study conflict* adalah konflik antara berperan sebagai pekerja dan berperan sebagai mahasiswa yang ingin belajar di kampus. (Lingard, 2007)

Work-Life Balance

Menurut Wijaya, (2017) kepuasan dengan keseimbangan kehidupan kerja dinilai oleh item yang membuktikan bagaimana jadwal kerja dan kehidupan keluarga dapat diimbangi (pilihan tanggapan yang sangat setuju, setuju, netral, tidak

setuju, atau sangat tidak setuju). Individu yang membuktikan persetujuan atau persetujuan amat dianggap berpuas hati dengan keseimbangan kehidupan kerja mereka, sementara mereka yang membuktikan tidak setuju atau sangat tidak setuju dianggap tidak berpuas hati dengan keseimbangan kehidupan kerja mereka. keseimbangan kehidupan kerja ialah keseimbangan kehidupan di tempat kerja. dari setiap individu. (Maslichah & Hidayat, 2017)

Keseimbangan dalam kerja ini merupakan unsur penting yang dapat mendukung peningkatan kepuasan kerja dengan pekerjaan. Maslichah & Hidayat, (2017) menyatakan bahwa "keseimbangan kehidupan kerja ialah satu bentuk kepuasan bagi individu dalam mencapai keseimbangan hidup dalam pekerjaan mereka". Program imbalan sepanjang hayat kerja yang dilaksanakan dalam sebuah perusahaan dijangka dapat meningkatkan tahap kepuasan kerja untuk pegawai sehingga dapat menghasilkan semangat kerja bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban mereka kepada perusahaan. Keseimbangan kehidupan kerja sangat penting apabila organisasi mesti mengurus profesional yang sangat teknis karena komitmen dan kesetiaan yang tinggi diperlukan untuk kejayaan organisasi. (Wijaya, 2017)

Hipotesis

Pengaruh *Work-Study Conflict* terhadap *Work Engagement*

Kesesuaian *work-study conflict* berkaitan dengan *work engagement*. ketika mahasiswa mampu menyusun batasan mereka antara pekerjaan, studi, dan tanggung jawab peran lainnya. mahasiswa yang bekerja memahami dengan jelas mengenai pengaturan fleksibel yang tersedia di tempat kerja dan universitas, mereka sebaiknya lebih mampu menyusun struktur organisasi mereka dan batasan antara keduanya. Namun, kita hanya mengetahui sedikit tentang tekanan situasional yang dialami oleh mahasiswa, bagaimana tekanan tersebut memengaruhi kapasitas mereka untuk mengelola batasan peran mereka, dan apa yang mahasiswa lakukan untuk memperbaiki dampak negatifnya. Individu memiliki gaya manajemen batasan yang berbeda, misalnya berpusat pada pekerjaan dan berpusat pada belajar. (Chu, Conlon, & Creed, 2021)

Hasil penelitian (Nurfitriya & Masykur, 2017) bahwa *work-study conflict* rendah dan *work engagement* tinggi. Pegawai yang memiliki *work engagement* akan merasa terdorong untuk maju dan berkembang. Pegawai juga secara antusias memiliki keinginan lebih untuk terlibat dalam pekerjaannya guna pencapaian tujuan organisasi. Selain itu rendahnya *work-study conflict* dapat mempengaruhi *adversity*

quotient pada mahasiswa yang bekerja. Mahasiswa yang bekerja memiliki kemampuan dalam menghadapi kesulitan dalam menjalankan aktivitas kerja dan kuliahnya. Pada penelitian ini hasil perbandingan *work engagement* yang ditinjau dari jenis kelamin, usia, masa kerja, dan toko, tidak terdapat perbedaan kategori *work engagement* pada pegawai.

H₁ : *work-study conflict* berpengaruh negatif terhadap *work engagement*

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Work Engagement*

Terdapat pengaruh positif signifikan antara *work-life balance* dan *work engagement*. Selain itu, di dalam organisasi, karyawan memahami bahwa terdapat kebijakan keseimbangan kehidupan kerja seperti fleksibilitas, tunjangan ramah keluarga, program dan inisiatif kehidupan kerja. *work-life balance* adalah sesuatu yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu baik dalam bekerja maupun aktivitas lain di luar pekerjaan yang melibatkan perilaku individu yang dapat menjadi sumber konflik pribadi dan sumber energi bagi diri sendiri. (Arief, Purwana, & Saptono, 2021)

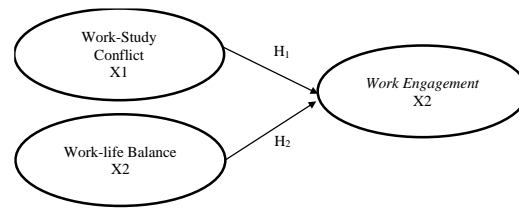
Work-life balance dan *work engagement* menjadi tolok ukur yang terlihat di antara organisasi berkinerja tinggi yang memperoleh manfaat dan reputasi karena diakui publik sebagai 'tempat

terbaik untuk bekerja atau pemberi kerja pilihan. Sementara itu, karyawan yang memiliki keterikatan pekerjaan akan mempunyai kecenderungan untuk berdedikasi tinggi dan berkomitmen pada organisasi atau perusahaannya, dimana hal tersebut akan memudahkan karyawan dalam mencapai *work-life balance*. (Witriyani et al., 2022)

Work life balance memberi kita pengetahuan dan wawasan yang lebih luas seputar proses di mana karyawan dapat terlibat. Karyawan dengan kesempatan yang lebih besar untuk menyeimbangkan pekerjaan dan peran hidup, memberi mereka lebih banyak sumber daya pribadi untuk mencapai keterlibatan yang lebih kuat. *Work engagement*, dapat bekerja melalui mekanisme yang dimediasi kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam terciptanya keterikatan kerja. (Dewinda, 2020)

Karyawan harus tetap memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga berdampak pada kesungguhan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan. Hal yang perlu diperhatikan adalah mengenai indikator *satisfaction balance* yaitu kepuasan dengan apa yang sudah mereka dapatkan selama ini, berdampak pada karyawan belum bisa menikmati pekerjaan. (Barkhowa et al., 2021)

H₂ : *work-life balance* berpengaruh positif terhadap *work engagement*



Gambar 1 : Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam riset ini ialah karyawan yang melakukan kuliah sambil kerja di Kota Salatiga yang jumlahnya tidak diketahui (Satriyono, 2023). Untuk populasi yang tidak diketahui besarnya sampel disarankan untuk lebih besar dari 100 orang atau 5-10 kali jumlah indikator yang dipakai dalam penelitian (Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2014). Total ada 16 indikator dikali 6 maka sampel 96 responden.

Metode pengambilan sampel menggunakan metode probabilistik sampling, yaitu metode pengambilan sampel yang menyamakan kemungkinan setiap elemen (anggota) populasi akan dipilih sebagai anggota sampel. Pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* yaitu Pengambilan anggota sampel dan populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan lapisan-lapisan yang ada dalam populasi. Metode ini dilakukan ketika

anggota populasi dianggap homolog (Sujarweni, 2015).

Definisi Konsep

Work Engagement (Y)

Penghargaan tujuan dan fokus energi, diwujudkan dalam inisiatif, usaha dan ketekunan yang mengarah ke tujuan organisasi. (Siswono, 2016)

Work study conflict (X₁)

Work-study conflict ialah keterlibatan siswa dalam pendidikan berkurang karena partisipasi dalam pekerjaan, sementara yang lain bahwa sejumlah kecil pekerjaan memiliki dampak negatif yang minimal terhadap prestasi Pendidikan. (Vickers et al., 2003)

Work life balance (X₂)

Work life balance ialah tahap kepuasan yang dikaitkan dengan berbagai peranan dalam kehidupan seseorang. (Maslichah & Hidayat, 2017)

Definisi Operasional

Work Engagement (Y)

- 1) *vigor* (semangat)
 - a. tingkat energi dan stamina karyawan,
 - b. kesungguhan dalam bekerja,
 - c. serta kegigihan dan ketekunan
- 2) *dedication* (dedikasi)

- a. pengorbanan tenaga, pikiran dan waktu,
- b. rasa penuh makna,
- c. antusiasme,
- d. kebanggaan

3) *absorption* (pengabdian)

- a. konsentrasi,
- b. serius,
- c. menikmati pekerjaan. (Siswono, 2016)

Work study conflict (X₁)

- 1) kelelahan fisik,
- 2) Sulit berkonsentrasi,
- 3) motivasi untuk belajar mengalami penurunan. (Vickers et al., 2003)

Work life balance (X₂)

1. *Time balance* (keseimbangan waktu)
2. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan)
3. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan) (Maslichah & Hidayat, 2017)

Teknis Analisis Data

Menurut (Ghozali, 2018) teknik analisis data yang digunakan dalam riset ini ialah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang telah ada kemudian mengolah serta menyajikan dalam bentuk tabel, grafik, serta dibuat analisis agar dapat ditarik kesimpulan menjadi dasar pengambilan keputusan. Sumber data yang digunakan adalah data

primer dengan cara mencari informasi langsung ke responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner menggunakan skala *likert*. Dalam riset ini, pengolahan data dilakukan dengan bantuan rencana *statistical package for social science (SPSS) for windows*. Data primer yang telah dikumpulkan, selanjutnya akan diolah dengan menggunakan uji validitas serta uji reliabilitas, statistik deskriptif, uji kebaikan model, uji asumsi kasik seperti uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas. Untuk menguji pengaruh dalam hipotesis menggunakan analisis regresi berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Cronbac h's Alpha	Keterangan
<i>Work Engagement</i>	Y.1	0,577	0,201	0,898	Valid dan Reliabel
	Y.2	0,797	0,201		
	Y.3	0,806	0,201		
	Y.4	0,591	0,201		
	Y.5	0,775	0,201		
	Y.6	0,754	0,201		
	Y.7	0,798	0,201		
	Y.8	0,794	0,201		
	Y.9	0,723	0,201		
	Y.10	0,772	0,201		
<i>Work study conflict</i>	X1.1	0,683	0,201	0,736	Valid dan Reliabel
	X1.2	0,868	0,201		
	X1.3	0,869	0,201		
<i>Work life balance</i>	X2.1	0,770	0,201	0,703	Valid dan Reliabel
	X2.2	0,865	0,201		
	X2.3	0,770	0,201		

Sumber : Data primer yang diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 1 hasil uji validitas dengan ketentuan $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (0,201) dan hasil uji reliabilitas dengan ketentuan nilai *Cronbanch's Alpha* $> 0,70$ maka, variabel *work engagement*, *work study conflict* dan *work life balance*, dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dan konstruk atau variabel tersebut adalah valid dan reliabel.

Hasil Statistik Deskriptif

Tabel 2: Deskripsi Responden Jenis Kelamin, Usia, dan Tingkat Pendidikan

Jenis Kelamin	Jumlah	Pendidikan Terakhir	Jumlah
Perempuan	66	SMA Sederajat	88
Laki-laki	30	D-III	1
		S-1	7
Total	96	Total	96
Usia	Jumlah	Masa Kerja	Jumlah
<21 tahun	34	<5 tahun	83
21-30 tahun	58	5-10 tahun	10
31-40 tahun	1	11-15 tahun	2
41-50 tahun	3	16-20 tahun	0
>50 tahun	0	>20 tahun	1
Total	96	Total	96

Sumber : Data primer yang diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk penyebaran hasil kuesioner, pada tabel 2 diatas menunjukkan bahwa :

- a) Responden dengan jenis kelamin laki – laki sebanyak 30 responden dengan persentase sebesar 31,3% dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 66 responden dengan persentase sebesar 68,8%.
- b) Responden terbanyak adalah yang mempunyai tingkat pendidikan SMA yaitu sebanyak 88 orang atau 91,7%.

Sementara itu, responden yang mempunyai tingkat pendidikan D-III sebanyak 1 orang atau 1 %, responden yang tingkat pendidikannya S-1 berjumlah 7 orang atau 7,3%.

- c) Responden dengan intensitas lama menjadi karyawan yang paling besar pada masa kerja di < 5 tahun sebanyak 83 orang atau 86,5%, sementara itu responden intensitas lama bekerja yang pada masa kerja 16 – 20 tahun sebanyak 0 orang atau 0%, pada responden dengan masa 5 – 10 tahun sebanyak 10 orang atau 10,4%, pada responden dengan masa kerja 11-15 tahun sebanyak 2 orang atau 2,1%, pada responden dengan masa kerja > 20 tahun sebanyak 1 orang atau 1 %.

- d) Responden yang mempunyai usia 21-30 tahun berjumlah 58 orang atau 60,4%, sedangkan jumlah responden yang mempunyai usia > 50 tahun berjumlah 0 orang atau 0%, yang berusia < 21 tahun berjumlah 34 orang atau 35,4%, sedangkan yang berusia 31– 40 tahun berjumlah 1 orang atau 1% dan yang berusia 41– 50 tahun berjumlah 3 orang atau 3,1%.

Deskripsi hasil kuesioner terdiri dari *work engagement*, *work study conflict* dan *work life balance*. Teknik skoring dilakukan menggunakan 5 Kriteria modifikasi dari

Three Box Method yang dilakukan oleh (Augusty, 2018). Angka indeks yang dihasilkan akan berangkat dari angka 96 hingga 480 dengan rentang sebesar 384, tanpa angka 0. Dengan menggunakan 5 kriteria, maka rentang sebesar 384 dibagi 5 akan menghasilkan rentang sebesar 76,8 yang akan digunakan sebagai dasar interpretasi nilai skor yaitu :

Tabel 3 : Interpretasi Nilai Skor

Interpretasi nilai skor			Kriteria
96	-	172,8	Sangat Rendah
172,9	-	249,6	Rendah
249,7	-	326,4	Sedang
326,5	-	403,2	Tinggi
403,3	-	480	Sangat Tinggi

Sumber : (Augusty, 2018), yang diolah

Tabel 4 : Tanggapan Responden mengenai Variabel *work engagement*, *work study conflict* dan *work life balance*

Item	STS	TS	N	S	SS	Skor	Ket.
Y.1	1	3	22	41	29	382	Tinggi
Y.2	0	1	8	44	43	417	Sangat Tinggi
Y.3	0	0	9	47	40	415	Sangat Tinggi
Y.4	3	5	29	35	24	360	Tinggi
Y.5	0	1	20	41	34	396	Tinggi
Y.6	2	1	20	44	29	385	Tinggi
Y.7	1	1	16	42	36	399	Tinggi
Y.8	0	0	17	53	26	393	Tinggi
Y.9	0	1	12	52	31	401	Tinggi
Y.10	0	0	20	45	31	395	Tinggi
Rerata <i>Work Engagement</i>						394	Tinggi
X1.1	1	15	53	21	6	304	Sedang
X1.2	14	44	31	6	1	224	Rendah
X1.3	21	41	26	6	2	215	Rendah
Rerata <i>Work Study Conflict</i>						248	Rendah
X2.1	0	2	12	45	37	405	Sangat Tinggi
X2.2	0	1	3	43	49	428	Sangat Tinggi
X2.3	0	1	24	36	35	393	Tinggi
Rerata <i>Work Life Balance</i>						409	Sangat Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk penyebaran hasil kuesioner, pada tabel 4 diatas menunjukkan bahwa :

- a) Rata-rata responden memberikan penilaian yang tinggi atas variabel *work engagement*. Hal itu berarti rata-rata responden memberikan penilaian tinggi atau cenderung setuju dalam hal *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (pengabdian) walaupun sedang melakukan kuliah sambil bekerja.
- b) Rata-rata responden memberikan penilaian yang rendah atas variabel *work study conflict*. Hal itu berarti rata-rata responden memberikan penilaian yang rendah atau cenderung tidak setuju dalam hal kelelahan fisik, sulit berkonsentrasi dan penurunan motivasi belajar walaupun sedang melakukan kuliah sambil bekerja.
- c) Rata-rata responden memberikan penilaian yang sangat tinggi atas variabel *work life balance*. Hal itu berarti rata-rata responden memberikan penilaian yang sangat tinggi atau cenderung sangat setuju mengenai keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan walaupun sedang melakukan kuliah sambil bekerja.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 5 : Hasil Uji Normalitas, Heteroskedastisitas dan Multikolinieritas

Variable	Uji Normalitas	Uji Heteroskedastisitas	Uji Multikolinieritas	
	Sig.	Sig.	Tolerance	VIF
<i>Work study conflict</i> (X1)	0,200	0,263	0,943	1,060
<i>Work life balance</i> (X2)		0,730	0,943	1,060

a. Dependent : *Work Engagement* (Y)

Sumber : Data primer yang diolah, 2024.

Berdasarkan Tabel 5 hasil uji normalitas memperlihatkan nilai signifikansi sebesar 0,200. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari nilai signifikansi 0,050, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan model regresi layak. Berdasarkan Hasil Uji Heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel *work study conflict*, dan *work life balance* lebih besar dari 0,050 sehingga dapat disimpulkan bahwa bebas heteroskedastisitas dalam model regresi dan model regresi layak untuk dipakai. Hasil uji multikolinieritas menunjukkan tidak terdapat korelasi karena nilai VIF > 0,100 dan Tolerance < 10 antar variabel independen dan model regresi layak untuk dipakai.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 6 : Hasil Analisis Regresi Berganda

dan Uji Statistik t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31,265	4,350		7,187	0,000
Work Study Conflict (X1)	-0,945	0,229	-0,352	-4,128	0,000
Work Life Balance (X2)	1,341	0,278	0,412	4,827	0,000

a. Dependent Variable: Work Engagement (Y)

Sumber : Data primer yang diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 6 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$(Y) = 31,265 - 0,945 (X1) + 1,341 (X2) + \epsilon$$

Uji Kebaikan Model

Tabel 7 : Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1087,701	2	543,851	26,414	0,000 ^b
	Residual	1914,788	93	20,589		
	Total	3002,490	95			

a. Dependent Variable: Work Engagemen (Y)

b. Predictors: (Constant), Work Life Balance (X2), Work Study Conflict (X1)

Sumber : Data primer yang diolah, 2024.

Berdasarkan hasil uji statistik F pada tabel 7 untuk memperlihatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,050 yang berarti data sampel suatu penelitian telah fit dengan model regresi yang diajukan dan dapat dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya (uji statistik t).

Tabel 8 : Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,602 ^a	0,362	0,349	4,538

a. Predictors: (Constant), *Work Life Balance* (X2), *Work Study Conflict* (X1)

Sigb. Dependent Variable: *Work Engagement* (Y)

Berdasarkan tabel 8 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (Adjusted R Square) pada analisis regresi linier berganda adalah 0,349 yang artinya sebesar 34,9% variasi dari variabel bebas *work study conflict* dan *work life balance* dapat menerangkan variabel terikat *work engagement*, sedangkan sisanya sebesar 65,1% diterangkan oleh variabel bebas lain yang tidak diajukan dalam model penelitian ini.

Uji Statistik t

a) Berdasarkan hasil pengujian statistik t pada tabel 6 di atas memperlihatkan bahwa variabel *work study conflict* (X1) mempunyai koefisien regresi negatif yaitu sebesar -0,945 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini memperlihatkan bahwa variabel *work study conflict* (X1) mempunyai pengaruh negatif dan signifikan karena nilai signifikansi dibawah 0,050 dan nilai koefisien regresi negatif. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *work study conflict* berpengaruh

negatif terhadap *work engagement* diterima.

- b) Berdasarkan hasil pengujian statistik t pada tabel 6 diatas memperlihatkan variabel *work life balance* (X2) mempunyai koefisien regresi positif yaitu sebesar 1,341 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini memperlihatkan bahwa variabel *work life balance* (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan karena nilai signifikansi dibawah 0,050 dan nilai koefisien regresi positif. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap *work engagement* diterima.

Pembahasan

Pengaruh *Work-Study Conflict* terhadap *Work Engagement*

Hasil pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa *work study conflict* secara statistik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work engagement* sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam riset ini. Hal itu berarti semakin rendah *work study conflict*, maka akan semakin baik *work engagement*, dan sebaliknya.

Hasil riset ini sejalan dengan hasil riset yang dilakukan (Nurfitria & Masykur, 2017) bahwa *work-study conflict* rendah dan *work engagement* tinggi. Pegawai yang memiliki

work engagement akan merasa terdorong untuk maju dan berkembang. Pegawai juga secara antusias memiliki keinginan lebih untuk terlibat dalam pekerjaannya guna pencapaian tujuan organisasi. Selain itu rendahnya *work-study conflict* dapat mempengaruhi *adversity quotient* pada mahasiswa yang bekerja. Mahasiswa yang bekerja memiliki kemampuan dalam menghadapi kesulitan dalam menjalankan aktivitas kerja dan kuliahnya. Pada penelitian ini hasil perbandingan *work engagement* yang ditinjau dari jenis kelamin, usia, masa kerja, dan toko, tidak terdapat perbedaan kategori *work engagement* pada pegawai.

Kesesuaian *work-study conflict* berkaitan dengan *work engagement*. ketika mahasiswa mampu menyusun batasan mereka antara pekerjaan, studi, dan tanggung jawab peran lainnya. mahasiswa yang bekerja memahami dengan jelas mengenai pengaturan fleksibel yang tersedia di tempat kerja dan universitas, mereka sebaiknya lebih mampu menyusun struktur organisasi mereka dan batasan antara keduanya. Namun, kita hanya mengetahui sedikit tentang tekanan situasional yang dialami oleh mahasiswa, bagaimana tekanan tersebut memengaruhi kapasitas mereka untuk mengelola batasan peran mereka, dan apa yang mahasiswa lakukan untuk memperbaiki

dampak negatifnya. Individu memiliki gaya manajemen batasan yang berbeda, misalnya berpusat pada pekerjaan dan berpusat pada belajar (Chu, Conlon, & Creed, 2021).

Dari hasil tanggapan responden mengenai *work study conflict* bahwa karyawan yang sedang kuliah sambil kerja merasakan kelelahan fisik sehingga berdampak enggan untuk melakukan kerja lembur. Hal yang baik adalah motivasi belajar mereka dalam menjalankan kuliah sambil kerja masih baik sehingga energi dan stamina mereka dalam bekerja juga tinggi.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Work Engagement*

Hasil pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa *work life balance* secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam riset ini. Hal itu berarti semakin baik *work life balance*, maka akan semakin baik *work engagement*, dan sebaliknya.

Hasil ini sesuai dengan riset terdahulu yang hasilnya terdapat pengaruh positif signifikan antara *work-life balance* dan *work engagement*. Selain itu, di dalam organisasi, karyawan memahami bahwa terdapat kebijakan keseimbangan kehidupan kerja seperti fleksibilitas, tunjangan ramah keluarga, program dan inisiatif kehidupan

kerja. *work-life balance* adalah sesuatu yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu baik dalam bekerja maupun aktivitas lain di luar pekerjaan yang melibatkan perilaku individu yang dapat menjadi sumber konflik pribadi dan sumber energi bagi diri sendiri (Arief, Purwana, & Saptono, 2021).

Work-life balance dan *work engagement* menjadi tolok ukur yang terlihat di antara organisasi berkinerja tinggi yang memperoleh manfaat dan reputasi karena diakui publik sebagai tempat terbaik untuk bekerja atau pemberi kerja. Sementara itu, karyawan yang memiliki keterikatan pekerjaan akan mempunyai kecenderungan untuk berdedikasi tinggi dan berkomitmen pada organisasi atau perusahaannya, dimana hal tersebut akan memudahkan karyawan dalam mencapai *work-life balance*. (Witriyani et al., 2022)

Work life balance memberi kita pengetahuan dan wawasan yang lebih luas seputar proses di mana karyawan dapat terlibat. Karyawan dengan kesempatan yang lebih besar untuk menyeimbangkan pekerjaan dan peran hidup, memberi mereka lebih banyak sumber daya pribadi untuk mencapai keterlibatan yang lebih kuat. *Work engagement*, dapat bekerja melalui mekanisme yang dimediasi kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor

yang berperan penting dalam terciptanya keterikatan kerja. (Dewinda, 2020)

Karyawan harus tetap memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga berdampak pada kesungguhan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan. Hal yang perlu diperhatikan adalah mengenai indikator *satisfaction balance* yaitu kepuasan dengan apa yang sudah mereka dapatkan selama ini, berdampak pada karyawan belum bisa menikmati pekerjaan. (Barkhowa et al., 2021)

Dari hasil tanggapan responden mengenai *work life balance* bahwa karyawan yang sedang kuliah sambil kerja merasakan belum puas terhadap apa yang didapatkan selama ini dalam bekerja berdampak enggan untuk melakukan kerja lembur. Hal yang baik adalah walaupun melakukan kuliah sambil kerja karyawan tetap bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga energi dan stamina mereka dalam bekerja juga tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan sebelumnya, maka didapatkan kesimpulan bahwa *work study conflict* secara statistik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work engagement*. Sedangkan *work life balance* secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*.

Keterbatasan pada *research* ini adalah hasil koefisien determinasi yang kurang dari 50% sehingga perlu ada pengembangan variabel yang bisa ditambahkan. Selain itu, *pra survey* dilakukan berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Kota Salatiga bukan melakukan wawancara langsung kepada responden. Saran yang dapat dipergunakan untuk *research* selanjutnya adalah agar menambahkan variabel lain dan memperkuat lagi *pra survey* agar mendapatkan latar belakang masalah yang lebih kongkrit.

Hal dapat diperhatikan bagi perusahaan yang karyawannya sedang melakukan kuliah sambil bekerja adalah muncul kelelahan fisik yang terjadi pada karyawan yang sedang kuliah sambil kerja sehingga karyawan enggan untuk melakukan lembur kerja. Selain itu, karyawan yang sedang kuliah sambil kerja ialah di dalam bekerja belum mendapatkan kepuasan sehingga karyawan juga enggan untuk melakukan lembur kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Fajar, S., & Heru, T. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Arief, N. R., Purwana, D., & Saptono, A. (2021). Effect of quality work of life (QWL) and work-life balance on job satisfaction through employee engagement as intervening variables. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)*, 3(1), 259-269.

- Barkhowa, M. K. (2020). PENGARUH JOB RESOURCES TERHADAP WORK ENGAGEMENT MELALUI BURNOUT KARYAWAN INDUSTRI MANUFAKTUR DI SALATIGA. *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 15(1), 241-261.
- Barkhowa, M. K., Widodo, T., & Fahlefi, M. F. (2021). Work Life Balance Dan Work Engagement: Peran Mediasi Kepuasan Kerja Dalam Menghadapi Era New Normal. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 12(2), 115-117.
- Cahyadi, L., & Prastyani, D. (2020). Mengukur Work Life Balance, Stres Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Pada Wanita Pekerja. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 11(02).
- Chu, M. L., Conlon, E. G., & Creed, P. A. (2021). Work–study boundary congruence: Its relationship with student well-being and engagement. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 21, 81-99.
- Dewinda, H. R. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan Rumah Sakit. *Psyche 165 Journal*, 13(2), 217-222.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 25*: Badan Penerbit - Undip.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. (2014). *Multivariate data analysis, new international edition*. Harlow: Pearson Education.
- Kim, W., Han, S. J., & Park, J. (2019). Is the role of work engagement essential to employee performance or ‘nice to have’? *Sustainability*, 11(4), 1050.
- Lai, F.-Y., Tang, H.-C., Lu, S.-C., Lee, Y.-C., & Lin, C.-C. (2020). Transformational leadership and job performance: the mediating role of work engagement. *SAGE Open*, 10(1), 2158244019899085.
- Lingard, H. (2007). Conflict between paid work and study: Does it impact upon students’ burnout and satisfaction with university life? *Journal for education in the built environment*, 2(1), 90-109.
- Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perawat Rs Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 49(1), 60-68.
- Nurfitria, Y., & Masykur, A. M. (2017). Hubungan antara Work Study Conflict dengan Work Engagement pada Pegawai Starbucks Coffee di Semarang. *Jurnal Empati*, 5(4), 765-769.
- Oktavia, E., & Nugraha, S. P. (2013). Hubungan antara adversity quotient dan work-study conflict pada mahasiswa yang bekerja. *Jurnal Psikologi Integratif*, 1(1).
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). Work–life balance or work–life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations. *Journal of management & organization*, 14(3), 267-284.
- Satriono. (2023). KOTA SALATIGA DALAM ANGKA 2023. In B. K. SALATIGA (Ed.), (Vol. BPS KOTA SALATIGA).
- Satriono; Widyastuti, S. L., Intan. (2023). Indikator Kesejahteraan Rakyat Kota Salatiga 2023. In B. P. S. K. Salatiga (Ed.), (Vol. 33730.2320). Kota Salatiga: Badan Pusat Statistik Kota Salatiga.
- Siswono, S. D. (2016). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan di rodex travel surabaya. *Agora*, 4(1), 458-466.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Statistik Untuk Bisnis & Ekonomi. Perpustakaan Nasional: Katalog dalam Terbitan (KDT) Yogyakarta*.

- Tampubolon, H. (2016). Strategi manajemen sumber daya manusia dan perannya dalam pengembangan keunggulan bersaing. In: Papas Sinar Sinanti.
- Triwijayanti, I., & Astiti, D. P. (2019). Peran dukungan sosial keluarga dan efikasi diri terhadap tingkat work-life balance pada mahasiswa yang bekerja di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(02), 320.
- Vickers, M., Lamb, S., & Hinkley, J. (2003). *Student workers in high school and beyond: the effects of part-time employment on participation in education, training and work*: ERIC.
- Wijaya, A. C. W. D., A.A Sagung Kartika (2017). *PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN-KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN DI HOTEL MERCURE KUTA*.
- Witriaryani, A. S., Putri, A., Jonathan, D., & Abdullah, T. M. K. (2022). Pengaruh Work-life Balance dan Flexible Working Arrangement terhadap Job Performance dengan Dimediasi oleh Employee Engagement. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 932-947.
- Yusnita, Y., & Honesti, L. (2022). Pengaruh Kesesuaian Upah, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Manajerial Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Pekerjaan Pasangan Bata Pembangunan GIS 150 KV Kota Padang. *Rang Teknik Journal*, 5(1), 43-50.
- Zahari, M., Syukri, M., Budiningtyas, D. P., & Hasibuan, N. V. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kesehatan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(2), 1151-1155.