

NASKAH PUBLIKASI

**PERAN *JOB CRAFTING* TERHADAP *WORK FAMILY BALANCE* PADA
WANITA YANG BEKERJA**



Oleh:

Luluk Dhian Apridila

Irwan Nuryana Kurniawan



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2017

NASKAH PUBLIKASI

**PERAN *JOB CRAFTING* TERHADAP *WORK FAMILY BALANCE* PADA
WANITA YANG BEKERJA**



Dosen Pembimbing Utama

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Irwan Nuryana Kurniawan".

(Irwan Nuryana Kurniawan, S.Psi, M.Si)

The Role of Job Crafting with Work Family Balance on Women Career

Luluk Dhian Apridila¹

Universitas Islam Indonesia

Irwan Nuryana Kurniawan²

Universitas Islam Indonesia

Abstract

This study examined the role of job crafting with work family balance among a group of on women career. This study tested the hypothesis that the role of job crafting strategy has positive correlation with work family balance. The Work Family Balance Scale (WFE & FEW) Carlson, Kacmar, Wayne dan Grzywacz (Hennessy, 2007) and Job Crafting Scale (JCS) (Tims, Bakker, & Derks, 2012) was administered to 73 women career and has married. Result indicate statistically significant positive effect oh the role of job crafting strategy on work family balance . Research findings, limitation, and recommendations are briefly discussed.

Keywords: *Work Family Balance, Job Crafting, Women Career*

Corresponding author: lulukdhianapridila@gmail.com,

irwannuryanakurniawan@gmail.com

PENGANTAR

Work family balance, keadaan dimana individu merasa terikat dan puas terhadap perannya di keluarga maupun di pekerjaan (Greenhaus, Collins dan Shaw, 2003), penting dimiliki oleh wanita yang bekerja. Hal ini penting karena, seorang wanita yang sudah menikah dan bekerja akan memiliki peran lebih banyak dibandingkan dengan laki-laki. Banyaknya tuntutan yang muncul di keluarga maupun pekerjaan dapat menambah konflik untuk wanita yang bekerja. Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) menemukan individu yang lebih banyak menghabiskan waktu dengan keluarga memiliki kualitas hidup yang lebih tinggi dibandingkan individu yang lebih banyak menghabiskan waktu di pekerjaan. Menurut Hill (2005) individu yang memiliki keseimbangan kerja baik adalah individu yang dapat menyeimbangkan emosi, tuntutan perilaku, waktu dari pekerjaan, keluarga serta tugas pribadi. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga sangat penting dimiliki oleh wanita.

Selain itu hasil penelitian yang dilakukan oleh Ayuningtyas dan Septarini (2013) menyatakan bahwa wanita karir yang mendapatkan dukungan dari atasan tentang kehidupan keluarganya akan dapat diprediksikan mampu menyeimbangkan kehidupan di keluarga maupun di pekerjaan. Hasil penelitian Lyness dan Kropf (2005) menunjukkan bahwa karyawan atau manager harus mempertimbangkan jenis tambahan manfaat pekerjaan-keluarga, seperti pengaturan kerja yang fleksibel, serta peran penting yang mendukung budaya organisasi untuk memfasilitasi keseimbangan kerja-keluarga karyawan. Menurut

Clark (2000) seseorang yang bekerja akan merasa puas apabila dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga.

Wanita yang telah menikah dan bekerja sering menghadapi suatu konflik karena adanya perbedaan peran. Menurut Cinnamon (2006) peran yang sering menjadi sumber konflik tersebut adalah peran sebagai ibu rumah tangga dan peran sebagai wanita karir. Ford, Heinen, dan Langkamer (2007) menyatakan bahwa konflik akan timbul apabila yang bekerja adalah seorang ibu yang memiliki anak berusia di bawah 12 tahun dan masih membutuhkan perhatian yang lebih. Penelitian White (1999) menunjukkan bahwa, meskipun perempuan dapat melakukan banyak tuntutan namun, kepuasan terbesar keseimbangan antara pekerjaan dan peran keluarga ada ketika perempuan dapat mengurangi waktu dan komitmen di tempat kerja. Kondisi tersebut yang membuat wanita sulit untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga. Menurut Greenhaus, Collin, dan Shaw (2003) keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga tidak boleh diabaikan karena akan memiliki dampak buruk pada individu seperti, tingginya tingkat stress, kualitas hidup berkurang, dan efektivitas kerja menurun.

Realitasnya, saat ini masih banyak karyawan yang kurang mampu dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Keene dan Quadagno (2004) yang menemukan sebesar 60% pasangan suami istri merasa kurang mampu dalam berbagi peran pekerjaan dan keluarga sehingga sulit untuk mencapai keseimbangan pekerjaan-keluarga. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian Sari (2012) yang menemukan

bahwa 82,5% wanita yang bekerja sulit untuk membagi peran sehingga dapat menimbulkan konflik antara pekerjaan dan keluarga.

Permasalahan yang ditemukan peneliti di suatu perusahaan dan instansi mendapatkan hasil yang merujuk pada indikator-indikator perilaku *work family balance*. Indikator-indikator perilaku *work family balance* menunjukkan bahwa hanya 9,9% karyawan selalu memahami berbagai sudut pandang, hanya 11,3% karyawan selalu memudahkan untuk berkembang, merasa harapan dan tujuan yang ditetapkan lebih mudah tercapai. Selanjutnya, hanya 11,7% karyawan selalu merasa berhasil dalam menyelesaikan tugas di tempat kerja. Terakhir, hanya 12,2% karyawan selalu merasa bahagia, puas. Untuk kategorisasi *work family balance* berada pada kategori sedang dengan nilai persentase sebesar 27,4%.

Berdasarkan realitas di atas, masih banyak karyawan yang tidak mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga. Oleh sebab itu, diperlukan suatu keahlian dimana keahlian tersebut dapat menjadi salah satu solusi yang dapat membantu karyawan dalam menyeimbangkan antara dunia kerja dan keluarga. Salah satu keahlian yang dapat dimiliki oleh karyawan yaitu *job crafting*, dimana *job crafting* adalah suatu perubahan pola kerja yang dilakukan karyawan dalam menggunakan waktu kerja semaksimal mungkin untuk menghasilkan pekerjaan yang optimal. Oleh sebab itu, *job crafting* menjadi salah satu solusi dalam mengatasi permasalahan *work family balance*. Menurut Kira, Eijnatten, dan Balkin (2010) *job crafting* adalah kegiatan yang dilakukan secara spontan untuk memenuhi dan menyadari kebutuhan karyawan di tempat kerja.

Hal tersebut didukung oleh penelitian Siddiqi (2015) yang menyatakan bahwa *job crafting* adalah pendekatan *bottom-top* dimana karyawan mengubah batas-batas pekerjaan sesuai dengan minat, selera, preferensi, pengalaman dan kualifikasi atas inisiatif diri sendiri. *Job crafting* dapat dilihat sebagai perilaku atau kegiatan individu dalam menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Menurut Sturges (2012) jika dapat aktif dalam *job crafting*, maka karyawan akan dapat memenuhi tuntutan di pekerjaan maupun keluarga serta dapat menciptakan kesejahteraan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tims, Bakker, dan Derks (2014) menunjukkan bahwa karyawan merasa lebih mandiri apabila dapat mengorganisasikan sumber daya pekerjaan serta dapat menikmati pekerjaannya. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Siddiqi (2015) bahwa kesejahteraan karyawan dapat memotivasi karyawan dalam menyeimbangkan antara *job crafting* dan kehidupan kerja. Oleh karena itu, memiliki keseimbangan di pekerjaan maupun di rumah adalah hal yang penting, karena kepuasan hidup dan keterlibatan kerja terkait positif, dimana ketika seorang karyawan memiliki *job crafting* yang cukup maka, karyawan akan dapat memiliki keseimbangan antara dunia kerja dengan kehidupan pribadi atau urusan keluarga.

Berdasarkan pemaparan singkat tentang latar belakang di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang peran *job crafting* terhadap *work family balance* pada wanita yang bekerja. Selain itu hipotesis pada penelitian ini, yaitu ada hubungan positif antara *job crafting* dan *work family balance* pada wanita yang bekerja.

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Merujuk pada tujuan dan hipotesis penelitian yang diajukan, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan desain penelitian korelasional dengan melibatkan variabel-variabel penelitian sebagai berikut:

1. Variabel tergantung : *Work family balance*
2. Variabel bebas : *Job crafting*
3. Variabel kontrol : *Social desirability*

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. *Work Family Balance*

Work family balance adalah skor responden pada Skala *Work Family Enrichment* dan *Family to Work Enrichment* (WFE dan FWE) (Carlson, Kacmar, Wayne dan Grzywacz, dalam Hennessy, 2007). Skala *Work Family Enrichment* mengungkap penilaian subjektif responden atas keadaan dimana individu merasa terikat dan puas terhadap perannya di keluarga maupun di pekerjaan. Semakin tinggi skor, semakin tinggi *work family balance*. Sebaliknya, semakin rendah skor, maka semakin rendah *work family balance*.

2. *Job Crafting*

Job crafting adalah skor responden pada Skala *Job Crafting Scale (JCS)* (Tims, Bakker dan Derks, 2012) mengungkap penilaian subjektif responden atas kemampuannya dalam bekerja yang dilakukan secara spontan untuk memenuhi dan menyadari kebutuhan karyawan di tempat kerja. Semakin tinggi skor, semakin tinggi *job crafting*. Semakin rendah skor, maka semakin rendah *job crafting*.

3. *Social Desirability*

Social desirability adalah skor responden pada *Scale-Short Form A* (Reynolds dan Gerbasi, 1982). *Scale-Short Form* mengungkap penilaian kecenderungan *social desirability* yang dimiliki oleh responden. Semakin tinggi skor, semakin tinggi kecenderungan sosialnya. Sebaliknya, semakin rendah skor semakin rendah pula kecenderungan sosialnya.

C. Subjek Penelitian

Penelitian ini melibatkan 211 subjek (73 karyawan non guru dan 138 guru) untuk evaluasi alat ukur, sedangkan untuk uji hipotesis peneliti menggunakan 73 subjek karyawan non guru. Subjek penelitian ini yaitu wanita bekerja yang berada di Kota Banjarnegara dan memiliki kecenderungan *social desirability* yang rendah. Kecenderungan *social desirability* yang dimiliki subjek diungkap dengan Skala *Social Desirability* yang diadaptasi dari *Social Desirability Scale-Short Form A* (Reynold dan Gerbasi, 1982). Skala *Social Desirability* terdiri atas 11 aitem dengan koefisien *Alpha Cronbach* 0,594. Karyawan dikatakan memiliki

kecenderungan *Social Desirability* yang rendah jika karyawan memiliki skor di bawah skor median.

D. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode *self-report* berbentuk kuesioner. Kuesioner penelitian terdiri atas data demografik dan skala psikologis. Skala psikologis dalam penelitian ini terdiri atas:

1. Skala *Work Family Balance*

Skala *Work Family Balance* diadaptasi dari skala (WFE dan FWE) (Carlson, Kacmar, Wayne, dan Grzywacz dalam Hennessy, 2007). Skala WFE terdiri atas 9 aitem dan FWE terdiri atas 9 aitem dengan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* WFE 0,91 dan FWE 0,79. Digunakan untuk mengungkap keterikatan dan kepuasan terhadap peran antara pekerjaan dan keluarga yang dimiliki oleh subjek penelitian.

2. Skala *Job Crafting*

Skala *Job Crafting* diadaptasi dari skala *Job Crafting Scale* (Tims, Bakker dan Derks, 2012) terdiri dari 21 aitem dengan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* yang terdiri dari empat dimensi yang pertama *increasing structural job resources* 0,82, dimensi kedua *decreasing hindering job demands* 0,79, dimensi ketiga *increasing social job resources* 0,77 dan dimensi ke empat *increasing challenging job demands* 0,75. Digunakan untuk mengembangkan skala agar dapat digunakan melalui pengukuran kuantitatif pada karyawan yang memiliki *job crafting*.

3. Skala *Social Desirability*

Skala *Social Desirability* diadaptasi dari *Social Desirability Scale—Short Form A* (Reynolds dan Gerbasi, 1982), terdiri atas 11 aitem dengan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* 0.594 dibuat berdasarkan 2 aspek, yaitu menolak perilaku yang secara sosial tidak dikehendaki dan menyetujui perilaku yang secara sosial tidak realistis.

E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas Alat Ukur

Validitas alat ukur mengacu pada pengertian sejauhmana interpretasi skor sebuah alat ukur didukung oleh bukti-bukti empiris yang relevan dengan apa yang seharusnya diukur. Untuk mengevaluasi validitas alat ukur dalam penelitian ini, peneliti merujuk pada pendapat Cook, Brisme dan Sizer (2006) yang menegaskan bahwa untuk mengevaluasi validitas alat ukur, (a) alat ukur harus reliabel, (b) isi dan konstrak dari aitem-aitem alat ukur harus mencerminkan apa yang diukur.

Berikut ini adalah langkah-langkah yang dilakukan peneliti dalam mengupayakan dan menjamin validitas alat ukur penelitian:

- a. Memilih alat ukur psikologis yang sudah tervalidasi dalam jurnal internasional—terdapat informasi psikometrik dari alat ukur yang dipilih.
- b. Melakukan translasi alat ukur dari bahasa Inggris ke dalam bahasa Indonesia dengan merujuk pada *Cambridge Dictionary Online* untuk menemukan konteks yang lebih tepat dari setiap aitem dan diharapkan akan lebih mudah dipahami oleh responden penelitian.

- c. Meminta *professional judgement* kepada dosen pembimbing skripsi terkait validitas isi alat ukur yaitu dimensi relevansi (apakah aitem-aitem yang ada di alat ukur berisi aitem-aitem yang benar-benar berhubungan dengan tujuan pengukuran) dan dimensi komprehensif (apakah aitem-aitem yang ada di alat ukur sudah mewakili semua aspek teoritis yang mendasari konstruk alat ukur).
- d. Melakukan *try-out preliminary* alat ukur terhadap 5 orang responden untuk memastikan responden dengan cepat dan mudah dalam memahami aitem-aitem alat ukur. Perbaikan aitem pertanyaan dilakukan jika 2 atau 3 responden mengalami kesulitan dalam memahami sebuah aitem alat ukur.

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas alat ukur merujuk pada konsistensi atau keajegan hasil pengukuran. Tinggi rendahnya reliabilitas alat ukur ditunjukkan oleh koefisien reliabilitas *Cronbach alpha*, yang bergerak dari 0 sampai 1. Nunnally dan Bernstein (1994) menyatakan bahwa reliabilitas dikategorikan memuaskan (*has a good reliability*) jika minimal koefisien reliabilitas *Cronbach alpha* = 0.70. Koefisien Reliabilitas *Cronbach alpha* akan dihitung dengan program *SPSS*.

F. Metode Analisis Data

Untuk memaknai data yang diperoleh, peneliti melakukan analisis penelitian dengan menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk memperoleh informasi umum tentang variabel penelitian dan subjek penelitian. Sedangkan statistik inferensial untuk mengevaluasi apakah hipotesis yang diajukan mendapat dukungan empirik atau

tidak dalam penelitian ini. Analisis data statistik dilakukan dengan bantuan program komputer *Statistical Package for Social Science (SPSS)*.

Untuk mengolah data yang diperoleh melalui kuesioner, maka peneliti melakukan analisis data dengan menggunakan analisis statistik korelasi untuk keperluan uji hipotesis. Merujuk pada Gravetter dan Walnau (2013), untuk menguji hipotesis penelitian, peneliti melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menetapkan hipotesis nol (H_0)

Merujuk pada hipotesis *alternative* (H_a) yang disusun oleh peneliti di bagian akhir Bab II, maka hipotesis nihil (H_0) yang diajukan untuk diuji secara statistik adalah diprediksikan akan ada peran positif antara *job crafting* dan *work family balance*.

2. Menentukan kriteria untuk penerimaan atau penolakan terhadap hipotesis nihil

Peneliti menggunakan level signifikansi atau tingkat *Alpha* (α)=0.05 (5%) sebagai dasar penerimaan atau penolakan hipotesis nol (H_0). Hipotesis nol ditolak—artinya hipotesis *alternative* (H_a) diterima—jika level signifikansi dari koefisien korelasi lebih kecil dari 0.05 (Sig<0.05). Sebaliknya, penelitian ini dikatakan gagal menolak hipotesis nol (H_0)—artinya H_a ditolak—jika level signifikansi dari koefisien korelasi lebih besar dari 0.05 (Sig>0.05).

3. Melakukan uji asumsi

Analisis korelasi *Product Moment Pearson* dapat digunakan secara tepat jika dua asumsi berikut terpenuhi, yaitu:

a. Normalitas Sebaran

Distribusi data penelitian dikatakan normal jika nilai signifikansi dari *statistic test of normality* (*Kolmogorov-Smirnov* atau *Saphiro-Wilk*) lebih besar dari 0.05. Itu artinya distribusi data penelitian memiliki bentuk distribusi yang sama dengan bentuk distribusi teoritis kurva normal karena tidak ada perbedaan yang signifikan di antara kedua bentuk distribusi.

b. Linieritas Hubungan

Asumsi linieritas hubungan terpenuhi—artinya variabel independen dan variabel dependen membentuk garis linier (lurus)—jika nilai signifikansi dari *F Linearity* lebih kecil dari 0.05 ($\text{Sig} < 0.05$). Asumsi linieritas semakin kuat jika nilai signifikansi dari *F Deviation from Linearity* lebih besar dari 0.05 ($\text{Sig} > 0.05$).

4. Menghitung koefisien korelasi (r), koefisien determinasi (r^2), dan Interpretasi

Koefisien korelasi *Pearson* mengukur tingkat dan arah hubungan linier di antara dua variabel. Koefisien korelasi bergerak antara ± 0 sampai ± 1 . Tanda + menunjukkan arah positif dari korelasi antara variabel sementara – menunjukkan adanya korelasi negatif di antara kedua variabel. Semakin mendekati 0 berarti kekuatan hubungan di antara variabel melemah, sedangkan semakin mendekati 1 berarti kekuatan hubungan di antara variabel menguat. Berikut adalah rumus untuk menghitung koefisien korelasi *Pearson* :

$$r = \frac{\text{COV}_{xy}}{s_x s_y} = \frac{\sum (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{(N - 1) s_x s_y}$$

Perhitungan koefisien korelasi dengan rumus tersebut dibantu dengan program komputer *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 20 for windows*.

Sementara itu, koefisien determinasi (r^2) menunjukkan proporsi variabilitas pada satu variabel yang dapat ditentukan dari hubungannya dengan variabel lain. Perhitungan koefisien determinasi dilakukan secara manual dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi.

Untuk memaknai hasil penelitian, peneliti menggunakan rujukan dari Cohen (1988) yang menetapkan 3 (tiga) klasifikasi makna koefisien determinasi (r^2), yaitu :

Tabel 4

Kriteria Interpretasi Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Koefisien korelasi	Koefisien determinasi	% varian yang dapat dijelaskan	Kategori
$r = 0.10$	$r^2 = 0.01$	1%	<i>Small effect</i>
$r = 0.30$	$r^2 = 0.09$	9%	<i>Medium effect</i>
$r = 0.50$	$r^2 = 0.25$	25%	<i>Large effect</i>

HASIL PENELITIAN

Analisis statistik dilakukan untuk mengevaluasi apakah hipotesis penelitian dapat diterima atau ditolak. Analisis statistik ini digunakan untuk mengetahui hasil dari uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji hipotesis, dan uji korelasi penelitian. Berikut ini adalah hasil analisis statistik:

Tabel 5
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
<i>Work Family Balance</i>	0,902
<i>Job Crafting</i>	0,849
<i>Social Desirability</i>	0,743

Pada tabel uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa *work family balance*, *job crafting* dan *social desirability* memiliki reliabilitas yang tinggi. Maka semua reliabilitas konsisten secara internal karena memiliki reliabilitas yang kuat.

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Jenis Pekerjaan	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>		
		Statistik (df)	Sig.	Keterangan
<i>Job Crafting</i>	Karyawan Non Guru	73	0,200	Normal
<i>Work Family Balance</i>	Karyawan Non Guru	73	0,061	Normal

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa hasil uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *job crafting* dan *work family balance* memiliki distribusi data yang normal. Pada skala *job crafting* dengan nilai signifikansi sebesar $p = 0,200$ ($p > 0,05$) dan pada skala *work family balance* dengan nilai signifikansi sebesar $p = 0,061$ ($p > 0,05$).

Tabel 7
Hasil Uji Linieritas

Variabel Penelitian	Jenis Pekerjaan	<i>Linearity Sig (F)</i>	Sig	<i>Deviation From Linearity</i>	Sig	Keterangan
<i>Work Family Balance dan Job Crafting</i>	Karyawan Non Guru	11,714	0,001	2,850	0,001	Linier

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa *work family balance* dan *job crafting* membentuk garis lurus dengan koefisien F *Linearity* = 11,714, P = 0,001 ($P < 0,05$) dan F *Deviation From Linearity* = 2,850, P = 0,001 ($P < 0,05$). Hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa *work family balance* dan *job crafting* memiliki hubungan yang linier.

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Jenis Pekerjaan	R	$r^2(\%)$	P	Keterangan
<i>Work Family Balance</i> dan <i>Job Crafting</i>	Karyawan Non Guru	0,283	8%	0,008	<i>Small effect size</i>

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *job crafting* dan *work family balance* pada subjek karyawan non guru dengan taraf signifikansi $p = 0,008$ ($p < 0,05$), koefisien korelasi positif sebesar $r = 0,283$ dan analisis koefisien determinasi $r^2(\%)$ sebesar 8% yang termasuk dalam kategori *small effect size*. Pada hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi *job crafting* maka semakin tinggi pula *work family balance* begitu juga sebaliknya.

Tabel 9
Kategorisasi Menurut Nilai Presentil

Norma Presentil	Variabel Penelitian	
	<i>Work Family Balance</i>	<i>Job Crafting</i>
Persentil 20	3,50	2,95
Persentil 40	3,66	3,14
Persentil 60	3,91	3,35
Persentil 80	4,22	3,71

Tabel 10
Deskripsi Psikologis Subjek Penelitian

Kategorisasi	Variabel Penelitian			
	<i>Work Family Balance</i>		<i>Job Crafting</i>	
	F	%	F	%
Sangat Rendah ($X < P_{20}$)	13	17,9%	13	17,9%
Rendah ($P_{20} \leq X < P_{40}$)	11	15%	15	20,5%
Sedang ($P_{40} \leq X < P_{60}$)	20	27,4%	16	21,9%
Tinggi ($P_{60} \leq X < P_{80}$)	12	16,4%	14	19,2%
Sangat Tinggi ($X > P_{80}$)	17	23,3%	15	20,5%

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 9 diatas dapat dijelaskan bahwa sebagian subjek penelitian memiliki *work family balance* dan *job crafting* yang berada dalam kategori sedang dengan nilai persentase sebesar 27,4% dan 21,9%.

PEMBAHASAN

Tujuan studi yang ingin mengeksplorasi hubungan peran *job crafting* dengan *work family balance* mendapatkan dukungan empirik dalam penelitian (lihat Tabel 12). Merujuk pada kategorisasi *effect size* dari Cohen (1988), hasil estimasi *effect size* mengindikasikan *job crafting* memiliki *a small effect size* terhadap *work family balance* karena mampu menjelaskan varian *work family balance* sebesar 8% untuk karyawan non guru. Ini artinya tinggi rendahnya skor pada *job crafting* akan diikuti pula pada skor *work family balance* wanita yang bekerja.

Intervensi berupa *job crafting* berpengaruh terhadap *work family balance* pada wanita yang bekerja. Ketika individu memiliki banyak tuntutan dalam keluarga dan tidak mampu untuk mencapai tujuan pekerjaan maka, hal ini dapat menghambat individu dalam menyelesaikan tugas-tugas. Wanita yang bekerja membutuhkan solusi untuk dapat bersikap mandiri dalam penyelesaian tugas.

Oleh karena itu, peneliti memberikan intervensi *job crafting* agar wanita yang bekerja mampu menyeimbangkan peran keluarga dan pekerjaan. *Job crafting* dapat dilihat sebagai perilaku atau kegiatan individu dalam menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tims, Bakker dan Derks (2015) yang menyatakan bahwa dengan adanya peran *job crafting* maka individu mampu meningkatkan kinerja pribadi.

Hal ini disebabkan wanita yang menikah dan bekerja memiliki banyak tuntutan dari segi pekerjaan maupun keluarga. Menurut Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) hal ini dikarenakan individu yang bekerja harus dapat membagi waktu, peran dan keterlibatan di pekerjaan dan keluarga. Wanita yang bekerja dituntut untuk menyelesaikan segala tugas-tugas dalam pekerjaan. Selain itu, dalam keluarga wanita juga dituntut dapat menyelesaikan pekerjaan rumah tangga seperti, mengurus anak, memberi perhatian kepada keluarga untuk mencapai kesejahteraan dalam rumah tangga. Menurut hasil penelitian Thomas dan Ganster (1995) menyatakan bahwa organisasi dapat membantu karyawan dalam mengontrol tanggung jawab serta tuntutan di keluarga maupun pekerjaan. Oleh karena itu, perlu adanya keseimbangan antara organisasi dan keluarga agar terjalin hubungan yang positif antara keduanya.

Oleh karena itu, wanita yang bekerja harus memiliki komitmen dan sikap mandiri agar dapat membantu wanita dalam pemenuhan harapan serta pencapaian prestasi di pekerjaan maupun peran dalam keluarga. Menurut Tims, Bakker dan Derks (2014) adanya peran *job crafting* dapat membantu individu menjadi lebih

inisiatif dan proaktif di dalam pekerjaan maupun lingkungannya. Selain itu, peran *job crafting* juga dapat membuat individu menjadi lebih mandiri dalam melakukan peran sebagai karyawan atau sebagai ibu. Hal ini dikarenakan kemandirian individu dalam bekerja dapat membantu dalam penjadwalan, menentukan cara dan kebebasan dalam melaksanakan tuntutan di dalam pekerjaan maupun keluarga. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tims, Bakker dan Derks (2014) yang menyatakan bahwa karyawan yang merasa lebih mandiri dapat mengorganisasikan sumber daya pekerjaan serta dapat menikmati pekerjaan.

Thomas dan Ganster (1995) juga mengatakan bahwa ketika individu memiliki sikap inisiatif dan proaktif maka individu dapat melaksanakan berbagai tuntutan pekerjaan, memiliki tanggung jawab yang baik dalam pekerjaan, mampu mengelola berbagai masalah dalam kehidupan keluarga serta mampu mengendalikan keseimbangan di berbagai peran. Selain itu, studi Tims, Bakker dan Derks (2013) menyatakan bahwa meskipun memiliki banyak tuntutan dalam mencapai suatu tujuan sebaiknya individu menganggap tuntutan tersebut sebagai keuntungan pribadi yang dijadikan kebanggaan ketika mampu mengatasi dan menyelesaikan pekerjaan.

Wanita yang bekerja perlu memiliki fleksibilitas waktu dalam bekerja. Adanya fleksibilitas waktu pada pekerjaan mampu meminimalkan adanya konflik peran pada wanita bekerja. Hal ini sesuai dengan penelitian White (1999) yang menyatakan bahwa, meskipun perempuan dapat melakukan banyak tuntutan dalam berbagai tugas namun, kepuasan terbesar keseimbangan antara pekerjaan

dan peran keluarga adalah ketika wanita dapat mengurangi waktu serta komitmen di tempat kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian Hill (2005) yang menyatakan bahwa seseorang yang memiliki keseimbangan kerja baik adalah individu yang mampu menyeimbangkan emosi, tuntutan perilaku, waktu dari pekerjaan, keluarga serta tugas pribadi.

Adanya dukungan dari keluarga mampu membantu wanita yang bekerja dalam pencapaian keseimbangan peran pekerjaan dan keluarga. Terutama adalah adanya dukungan dari pasangan atau suami. Adanya dukungan dari suami dapat membantu wanita dalam penyelesaian masalah keluarga. Suami dapat membantu wanita yang bekerja seperti, memberikan saran ketika ada masalah, berbagi tanggung jawab dalam pekerjaan rumah tangga serta adanya toleransi antara suami dan istri. Hal ini mampu menambah motivasi bagi wanita yang bekerja dalam penyelesaian tugas-tugas di pekerjaan serta peran dalam keluarga. Ketika wanita merasa didukung oleh keluarga maka, wanita akan mampu melakukan berbagai tugas pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handayani, dkk (2016) yang menyatakan bahwa dukungan suami sangat berpengaruh pada keseimbangan wanita yang bekerja karena mampu memberikan motivasi, mampu mengatasi berbagai masalah yang dihadapi dan dapat meringankan beban pada wanita yang bekerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 20 (27,4%) responden memiliki sifat *work family balance* dengan kategori sedang. Hal ini menunjukkan tingkat *work family balance* pada kategori sedang diikuti dengan *job crafting* berada pada kategori sedang sebanyak 16 (21,9%) responden (lihat Tabel 9). Hal

ini membuktikan bahwa ketika individu memiliki *job crafting*, maka individu tersebut dapat seimbang dalam perannya di pekerjaan maupun keluarga serta dapat menyelesaikan berbagai masalah karena memiliki sikap inisiatif yang tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian Wrzesniewski dan Dutton (2001) yang menyatakan bahwa setiap individu dapat melakukan *job crafting* apabila individu memiliki keinginan untuk berubah serta harapan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Peneliti mengamati ada kelemahan dalam penelitian ini yang berkaitan dengan pelaksanaan penelitian. Guna mengungkap *job crafting* dan *work family balance* secara mendalam, hendaknya peneliti memilih subjek penelitian yang memiliki karakteristik lebih spesifik. Partisipan penelitian ini adalah wanita bekerja yang sukarela mengisi kuesioner yang diambil secara random serta ada kemungkinan melakukan *social desirability* dalam melaporkan kondisi psikologis yang menjadi variabel kontrol dalam penelitian ini.

KESIMPULAN & SARAN

a. Kesimpulan

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan adanya hubungan positif antara *job crafting* dan *work family balance* pada wanita yang bekerja, sehingga hipotesis diterima. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya *job crafting* berhubungan secara signifikan dengan tinggi rendahnya *work family balance* begitu juga sebaliknya. Penelitian ini menemukan

peran secara khusus antara *job crafting* dan *work family balance* yang bervariasi menurut beberapa faktor demografik subjek.

b. Saran

Bagi perusahaan atau instansi hendaknya memahami permasalahan yang dialami karyawan, sehingga perusahaan atau instansi dapat membuat kebijakan-kebijakan mengenai masalah-masalah pekerjaan terkait *job crafting* dan *work family balance*. Saran bagi penelitian selanjutnya hendaknya melakukan pengambilan data secara klasikal di perusahaan atau instansi sehingga pengambilan data dapat dilakukan dalam satu waktu dan menentukan karakteristik subjek yang lebih spesifik. Selanjutnya saran bagi subjek penelitian adalah hendaknya subjek melakukan perencanaan kerja agar terhindar dari situasi yang menekan serta meningkatkan hubungan sosial dengan atasan dan rekan kerja agar dapat mencapai kinerja yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayuningtyas, L & Septarini, B. G. (2013). Hubungan family supportive supervision behaviors dengan work family balance pada wanita yang bekerja. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Vol. 2, No 1*.
- Cinnamon, K. (2006). Work–family conflict among female teachers Greece. *Journal of Educational Management, 16, 4*.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations, 53, 747–770*.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates. (pp. 262, 263, 299).
- Cook, C., Brisme, J., & Sizer, P. S. (2006). Subjective and objective descriptors of clinical lumbar spine instability. A Delphi study. *Manual Therapy, 11, 11-21*.
- Ford, M. T, Heinen, B.A., & Langkamer, K.L. (2007) Work and family satisfaction an conflict: A metanalysis of cross-ranah relations. *Journal of Applied Psychology, 92, 1, 57-80*.
- Gravetter, F.J., & Wallnau, L.B. (2013). *Statistics for behavioral sciences (9th Ed)*. Belmont,CA: Wadsworth, Cengage Learning.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. (2003). The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior Volume 63, 510-531*. doi: 10.1016/S0001-8791(02)00042-8
- Handayani, A., Adiyanti, M. G., Afiatin, T., Himam, F. (2016). Psychosocial factors influencing work-family balance of working mothers. *Journal of Arts, Science & Commerce Volume VII, Issue 4 (1)*.
- Hennessy, K. (2007). *Work-family balance: An exploration of conflict and enrichment for women in a traditional occupation*. Department of Counseling and Personnel Services.
- Hill, Jeffrey. (2005). Work-Family Facilitation and Conflict, Working Fathers and Mothers, Work-Family Stressors and Support. *Journal of Family Issues 2005; 26; 793*. doi: 10.1177/0192513X05277542
- Keene, J. R., & Quadagno, J. (2004). Predictors of perceived work-family balance : Gender difference or gender similarity. *Sociological Perspectives, 47(1), 1-24*.

- Kira, M., Eijnatten, F. M. And Balkin, D.B. (2010). Crafting sustainable work: development of personal resources. *Journal of Organizational Management, Vol. 23 No. 5, pp. 616-632.*
- Lyness, K. S. & Kropf, M. B. (2005). The relationships of national gender equality and organizational support with work-family balance: A study of European managers. *Human Relations Volume 58(1): 33–60.*
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory (3rd ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Reynolds W. M., & Gerbasi, K.C (1982). Development of reliable and valid short forms of the Marlowe-Crowne Social Desirability Scale. *Journal of Clinical Psychology, 38(1), 119-125.*
- Sari, D. N. (2012). *Stress kerja pada karyawan bank yang telah menikah ditinjau dari konflik pekerjaan dan keluarga (Skripsi)*. Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, Indonesia.
- Siddiqi, M. A. (2015). Work Engagement and Job Crafting of Service Employees Influencing Customer Outcomes. *VIKALPA, VOLUME 40, ISSUE 3.*
- Sturges, J. (2012). Crafting a balance between work and home. *Human relations 65(12) 1539–1559.*
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: a control perspective. *Journal of Applied Psychology, Vol. 80, No. 1, 6-15.*
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior 80, 173-186.* doi: 10.1016/j.jvb.2011.05.009
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology Vol. 18, No. 2, 230-240.* doi: 10.1037/a0032141
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2014). Daily job crafting and the self-efficacy – performance relationship. *Journal of Managerial Psychology Vol. 29 No. 5, pp. 490-507.*
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2015). Job crafting and job performance: a longitudinal studi. *European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol. 24, No. 6, 914-928.*

White, J. M. (1999). Work-family stage and satisfaction with work-family balance. *Journal of Comparative Family Studies*, Vol. 30, No. 2.

Wrzesniewski, A., Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: revisioning employees as active crafters of their work. *The Academy of Management Review* Vol. 26, No. 2.