

**HUBUNGAN *WORK FAMILY BALANCE* DAN *WORK ENGAGEMENT*  
PADA KARYAWAN YANG BERKELUARGA**

**SKRIPSI**

SKRIPSI



Oleh:

Ulfi Nurhidayati

11320106

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**

**2018**

**HUBUNGAN *WORK FAMILY BALANCE* DAN *WORK ENGAGEMENT*  
PADA KARYAWAN YANG BERKELUARGA**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Prodi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas

Islam Indonesia Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat Guna

Memperoleh Derajat Sarjana S1 Psikologi



Oleh:

Ulfi Nurhidayati

11320106

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**

**2018**

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul:

**HUBUNGAN *WORK FAMILY BALANCE* DAN *WORK ENGAGEMENT*  
PADA SUAMI DAN ISTRI YANG BEKERJA**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat Guna Memperoleh Derajat Sarjana S-1 Psikologi



Ulf Nurhidayati

11320106

Mengesahkan,

Program Studi Psikologi

Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya

Universitas Islam Indonesia

Ketua Program Studi,

Mira Aliza Rachmawati. S.Psi., M.Psi.

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Irwan Nuryana Kurniawan, S.Psi., M.Si.

.....

2. Hariz Enggar Wijaya, S.Psi., M.Psi.

.....

3. Nur Pratiwi Noviati, S.Psi., M.Psi.

.....

## HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Ulfi Nurhidayati  
No. Mahasiswa : 11320106  
Program Studi : Psikologi  
Judul Skripsi : Hubungan *Work Family balance* dan *Work Engagement*  
pada karyawan yang berkeluarga

Melalui surat ini saya menyatakan bahwa:

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan laporan penelitian skripsi saya tidak melakukan tindak pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun, seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi Universitas Islam Indonesia. Karena itu skripsi yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan jiplakan atau karya orang lain.
2. Apabila dalam ujian skripsi saya terbukti melanggar etika akademik, maka saya siap menerima sanksi sebagai aturan yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.
3. Apabila dikemudian hari, setelah saya lulus dari Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia ditemukan bukti secara meyakinkan bahwa skripsi ini adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, Maret 2018

Yang menyatakan,

Ulfi Nurhidayati

## HALAMAN PERSEMBAHAN



Segala puji dan syukur pada Zat yang  
MahaAgung, Allah *Subhanahu wa taalla*,  
**atas segala rahmat, hidayah, nikmat dan hikmah kehidupan**  
**yang dianugerahkan pada penulis sehingga penulisan skripsi ini**  
**dapat terselesaikan**

Sholawat dan salam selalu tercurahkan kepada Rasulullah *shallallahu*  
*'alaihiwa sallam*, keluarga, sahabat dan parapengikutnya

**Skripsi penulis persembahkan kepada:**

**Ibu Tercinta HJ. Sudiarti dan bapak Tercinta H.M Aspuri**

**Suami Tercinta dr.Fahmi Rizal**

**Anakku Tercinta Afa Muhammad Fawwaz**

**Ibu Mertua HJ. Ida Lutfiati dan Bapak Mertua H. Tri Hadi**

Terima kasih Atas segala kasih sayang, cinta, perjuangan,  
pengorbanan, pengertian, perhatian, sujud, untaian doa, dan dukungan  
dalam bentuk apapun yang tiada hentinya diberikan selama ini, dan  
sampai kapanpun tidak akan dapat terbalas oleh penulis. Terima Kasih  
atas segala dukungan dan doa untuk kelancaran proses pengerjaan skripsi  
ini hingga selesai.

## **HALAMAN MOTTO**

“Laa Haula Wa Laa Quwwatta Illaa Billaah”

Tidak ada daya dan kekuatan kecuali dengan pertolongan Allah

**(HR. Al-Bukhari)**

“Laa ilaha illa Anta Subhanaka Inni Kuntuminadzolimin ”

Tiada Tuhan (yang dapat menolong) melainkan Engkau (ya Allah).

Maha Suci Engkau, Sesungguhnya aku dari orang yang zalim

**(Surah Al-anbiya, ayat 87)**

"Engkau takkan mampu menyenangkan semua orang. Karena itu, cukup bagimu memperbaiki hubunganmu dengan Allah, dan jangan terlalu peduli dengan penilaian manusia"

**(Imam Syafi'i)**

## PRAKATA

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

*Alhamdulillah rabbil'alamin.* Puji syukur ke hadirat Allah *Subhanahu Wata 'Ala*, atas rahmat, hidayah, petunjuk dan pertolongan-Nya yang selalu dilimpahkan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam selalu tercurah bagi junjungan mulia Rasulullah *Sallallahu Alaihi Wassalam* beserta keluarga dan sahabat-sahabatnya. Semoga mendapatkan tempat yang mulia di sisi Nya.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa telah banyak pihak yang memberikan bantuan pada penulis. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih dan memberikan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Rer. Nat Arief Fahmi MA., HRM., Psikolog. Selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
2. Ibu Mira Aliza Rachmawati, S.Psi., M.Psi, selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Irwan Nuryana Kurniawan, S.Psi., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan waktu, ilmu, dan dukungan kepada penulis dalam proses pengerjaan skripsi ini.
4. Seluruh Dosen Program Studi Psikologi Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan banyak ilmu kepada penulis.

5. Bapak dan ibuku H Aspuri dan Hj Sudiarti yang sangat aku cintai dan sayangi. Terimakasih atas support, perhatian, cinta kasih sayang kalian, doa serta nasehat-nasehat yang selalu kalian berikan kepadaku. Alhamdulillah ahirnya aku bisa menyelesaikan studi yang sempat tertunda karena menikah, mengurus suami, melahirkan, mengasuh Afa dan terhambat jarak waktu Cikanpek-Yogyakarta, Ahirnya aku bisa menyelesaikan studiku ini sebagai tanda bakti ku kepada kalian.
6. Suamiku dr. Fahmi Rizal terimakasih atas kesabarannya selama menyelesaikan studi ini dan berkenan untuk berhubungan jarak jauh cikampek-jogja berpisah dengan anak dan istrinya selama menyelesaikan skripsi ini.terimakasih tak terhingga atas supportnya, kasih sayangnya, kesabarannya, ketabahannya sehingga kita bisa melewati ini semua untuk bentuk baktiku terhadap kedua oaranguaku.
7. Ibu Bapak Mertuaku, terimakasih atas perhatian, dukungannya serta doa yang terbaik untuk kami. Maaf telah meninggalkan afahmi dicikampek untuk menyelesaikan skripsi ini. terimakasih banyak untuk semuanya.
8. Seluruh keluarga besarku dan keluarga besar suamiku atas support, perhatian, dan doanya.
9. Seluruh sahabat dijogja, Amer terimakasih atas waktunya memberi bantuan ilmu selama dijogja untuk menyelesaikan skripsi ini. Teruntuk Erik dan Ayu untuk semuanya yang selalu menemani, membantu memberi semangat,. terimakasih selalu Setia hadir setiap saat menemani mengerjakan skripsi ini sampai selesai.



10. Sahabat-sahabatku tercinta Squad semasa Kuliah Amer, Erik, Abim, Demi, Dinal, Ibnu, Indah, Mia, Namira, Obay, Ridu, Timeh, Yasthafi, dan seluruh Psikologi 2011, Psikologi B yang selalu memberikan semangat dan keceriaan yang sangat berkesan bagi penulis baik didalam maupun diluarkampus.

11. Ibu-ibu dan bapak-bapak yang bekerja yang telah bersedia meluangkan waktu dan bersedia untuk menjadi responden saya. Terimakasih banyak atas bantuan ibu-ibu semua, tanpa bantuan kalian skripsi ini tidak akan bisa selesai dan semoga Allah SWT membalas kebaikan ibu-ibu semua.

Semoga Allah *Subhanahu Wata'Ala* mencatat semua kebaikan yang telah ditebarkan sebagai amal sholeh, diberikan pahala dan kebaikan yang sepatasnya oleh Allah *Subhanahu Wata'Ala*. Akhir kata dan tiada kata yang pantas terucap dari penulis selain memohon maaf apabila selama penulisan skripsi ini melakukan kekhilafan. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca sebagai referensi dan terutama bagi penulis sendiri.

***Wassalamu'alaikum Warahmattullahi Wabarakatuh***

Yogyakarta, Februari 2018

Penulis

**Ulfi Nurhidayati**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
PRAKATA .....	vi
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
INTISARI.....	xiv
BAB I. PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Tujuan Penelitian .....	4
C. Manfaat Penelitian .....	4
D. Keaslian Penelitian.....	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. <i>Work Engagement</i> .....	7
1. Definisi <i>Work Engagement</i> .....	5
2. Aspek <i>Work Engagement</i> .....	8
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i> .....	9
B. <i>Work Family Balance</i> .....	11
1. Definisi <i>Work Family Balance</i> .....	11

2. Dimensi <i>Work Family Balance</i> .....	12
C. Hubungan antara <i>Work Engagement</i> dan <i>Work Family Balance</i> .....	14
E. Hipotesis Penelitian.....	16
BAB III. METODE PENELITIAN .....	17
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	17
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	17
1. <i>Work Engagement</i> .....	17
2. <i>Work Family Balance</i> .....	17
3. <i>Social Desirability</i> .....	18
C. Subjek Peneitian.....	18
D. Metode Pengumpulan Data .....	20
E. Reliabilitas dan Validitas .....	23
F. Metode Analisis Data.....	18
BAB IV. PELAKSANAAN DAN HASIL PENELtTIAN .....	26
A. Orientasi Kancan dan Persiapan.....	26
1. Orientasi Kancan .....	26
2. Persiapan Penelitian .....	27
B. Pelaksanaan Penelitian .....	31
C. Hasil Penelitian .....	31
D. Pembahasan.....	37
BAB V. PENUTUP.....	43
A. Kesimpulan .....	43
B. Saran.....	43

DAFTAR PUSTAKA ..... 45

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Distribusi Aitem Skala <i>Work Engagement</i> .....	19
Tabel 3.2. Distribusi Aitem Skala <i>Work Family Balance</i> .....	20
Tabel 3.3 Distribusi Aitem Skala <i>Social Desirability</i> .....	21
Tabel 3.4.Kriteria Interpretasi.....	25
Tabel 4.1. Distribusi Aitem Skala <i>Work Engagement</i> Setelah Uji Coba.....	29
Tabel 4.2 Distribusi Aitem Skala <i>Work Family Balance</i> Setelah Uji Coba.....	30
Tabel 4.3 Distribusi Aitem Skala <i>Social Desirability</i> Setelah Uji Coba .....	30
Tabel 4.4 Deskripsi Subjek .....	32
Tabel 4.5 Kategorisasi Menurut Nilai Persentil .....	33
Tabel 4.6 Rumus Penormaan .....	33
Table 4.7 Kategorisasi Data Penelitian .....	34
Tabel 4.8 Uji Asumsi Normalitas Sebaran Variabel Penelitian.....	35
Tabel 4.9 Uji Linieritas Hubungan.....	35
Tabel 4.10 Uji Hipotesis .....	36
Tabel 4.11 Uji Hipotesis Korelasional Berdasarkan Jenis Kelamin .....	37

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Penelitian .....	49
Lampiran 2 Tabulasi Data .....	64
Lampiran 3 Hasil Analisis Data .....	67
Lampiran 4 Uji Normalitas dan Linearitas .....	71
Lampiran 5 Uji Hipotesis .....	72
Lampiran 6 Lampiran Tambahan.....	73

# HUBUNGAN *WORK FAMILY BALANCE* DAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN YANG BERKELUARGA

Ulfi Nurhidayati  
Irwan Nuryana Kurniawan

## INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik hubungan antara *work family balance* dan *work engagement* pada karyawan yang berkeluarga. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah akan ada hubungan positif antara *work family balance* dan *work family balance*. Penelitian ini melibatkan 216 karyawan yang sudah bekerja di daerah Kecamatan Cikampek, Kabupaten Karawang, Provinsi Jawa Barat, rata-rata berusia 24 hingga 47 tahun. Penelitian ini menggunakan skala *work family balance* (Carlson, Kacmar, Wayne, dan Grzywacz, 2006) dan *skala work engagement* (Schaufeli & Bakker, 2002). Hasil analisis data menunjukkan *work family balance* secara signifikan mampu menjelaskan 28% variasi *work engagement* pada karyawan yang sudah berkeluarga. Temuan, implikasi, dan limitasi penelitian didiskusikan secara singkat. Kekuatan hubungan antara kedua variabel bervariasi menurut faktor demografik (jenis kelamin). Kelemahan dan implikasi penelitian ini juga didiskusikan dalam tulisan ini.

**Kata kunci:** *work family balance, work engagement*

## **BAB I**

### **PENGANTAR**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Bakker (2011) menjelaskan bahwa *work engagement* merupakan keadaan mental yang positif dan memuaskan terkait pekerjaan, ditandai oleh semangat, dedikasi, dan penghayatan sedangkan Simbula dan Guglielmi (2013) menjelaskan bahwa *work engagement* merupakan keterlibatan anggota organisasi dalam peran kerja mereka sehingga setiap anggota organisasi akan bekerja dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, emosional, dan mental secara penuh dalam pekerjaannya

Bakker (2011) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan memiliki emosi yang lebih positif, merasa bersyukur, bahagia, dan antusias saat bekerja. Bakker, Albrecht, dan Leiter (2011) juga menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi akan lebih fokus dan berdedikasi sehingga akan menuangkan energi positif saat bekerja. Karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi atau karyawan yang *engaged* akan memiliki sikap yang lebih positif dan memiliki tingkat aktivitas yang tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki *work engagement* rendah (Bakker, Albrecht, dan Leiter, 2011).

Beberapa temuan tersebut menunjukkan bahwa banyak manfaat ketika memiliki *work engagement* yang tinggi. Salah satunya adalah akan meningkatkan resiliensi karyawan (Steven dan Prihatsanti, 2017) dan dapat menjadikan



karyawan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya dan keluarganya ketika memiliki *work engagement* yang tinggi (Rahmawati, 2015).

Permasalahan *work engagement* masih relevan untuk diangkat sebagai topik penelitian karena sejumlah penelitian (Andini dan Kurniawan, 2014; Ridho dan Kurniawan, 2015; Sari dan Kurniawan, 2015) menemukan karyawan dengan *work engagement* kategori tinggi dan sangat tinggi masih di bawah 50%. Bahkan dalam penelitian Riandana dan Noviati (2013) ditemukan 0% karyawan dengan *work engagement* tinggi.

Permasalahan terkait *work engagement* ditemukan juga pada survey pendahuluan yang dilakukan oleh Nurhidayati dan Kurniawan (2018) pada 216 karyawan yang sudah menikah dan bekerja di Cikampek. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya 25% karyawan yang memiliki kemampuan *work engagement* yang tinggi, hanya 37,04% karyawan yang kurang memperhatikan dengan segala sesuatu yang terjadi di sekitarnya ketika bekerja, dan karyawan yang mampu melanjutkan kembali sebuah pekerjaan untuk jangka waktu yang lama. Sedangkan pada laki-laki hanya 26,45% karyawan yang mampu melanjutkan kembali sebuah pekerjaan untuk jangka waktu yang lama, hanya 29,75% karyawan yang kurang memperhatikan dengan segala sesuatu yang terjadi di sekitarnya ketika bekerja, dan 38,84% karyawan yang selalu merasa memiliki banyak tenaga (energik) dalam bekerja. Sedangkan pada perempuan hanya 37,89% karyawan yang selalu mengalami kesulitan untuk berpisah /melepaskan diri dari pekerjaan. Untuk kategorisasi *work engagement* suami dan istri yang bekerja berada pada kategori tinggi dengan nilai prosentase sebesar 82,41%.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dan hasil data survey pendahuluan yang ditemukan dapat diketahui bahwa masih banyak karyawan yang merasa tidak *engaged*. Kuntari (2015) menemukan bahwa *work family balance enrich* berkorelasi positif dan signifikan dengan *work engagement*, hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *work family balance* akan diikuti oleh tingginya *work engagement*.

Greenhaus, Collin, dan Shaw (2003) menjelaskan bahwa individu yang tidak dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga akan memiliki dampak yang buruk seperti tingginya tingkat stress, kualitas hidup berkurang, dan efektivitas kerja menurun sehingga subjek tidak akan *engaged* dalam melakukan pekerjaan. Novelia, Sukhirman dan Hartana (2013) juga menjelaskan bahwa setiap karyawan perlu memiliki *work life balance* yang tinggi karena dapat meningkatkan loyalitas pada organisasinya. Dalam hal ini peran yang menjadi sorotan utama adalah peran dalam pekerjaan dan keluarga. *Work family balance* adalah keadaan dimana individu merasa terikat dan puas terhadap perannya di keluarga maupun di pekerjaan (Greenhaus, Collins dan Shaw, 2003).

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan tinjauan pustaka singkat di atas, maka peneliti merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut, `Bagaimana tinggi rendahnya *work family balance enrichment* berhubungan dengan tinggi rendahnya *work engagement* pada karyawan yang sudah berkeluarga`

## **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empirik hubungan antara *work family balance* dan *work engagement* pada karyawan yang sudah berkeluarga.

## **C. Manfaat Penelitian**

Secara praktis maupun teoritis, studi ini memiliki beberapa manfaat diantaranya adalah:

### **1. Manfaat Penelitian Secara Teoritis**

Secara teoretis diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan serta pendalaman terhadap ilmu pengetahuan di bidang psikologi, khususnya bidang psikologi industri dan organisasi mengenai keterkaitan antara *work engagement* dan *work family balance*.

### **2. Manfaat Penelitian Secara Praktis**

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk membantu setiap karyawan yang sudah berkeluarga. Khususnya pada karyawan yang sedang memiliki permasalahan terkait dengan *work engagement* agar lebih seimbang antara pekerjaan dengan keluarganya. Dengan membaca penelitian ini diharapkan subjek dapat memahami serta mengembangkan kemampuan *work family balance* subjek agar lebih positif dalam menjalankan aktifitasnya.

## **D. Keaslian Penelitian**

### **1. Keaslian Topik**

Penelitian mengenai *work engagement* pernah dilakukan oleh Kuntari (2015) dengan judul hubungan *work family enrichment* dengan *work engagement* pada perawat wanita, Anggiadinata dan Kurniawan (2015) dengan judul *Sanctification of work* dan *Work Engagement: studi pendahuluan dan penelitian* dari Sari dan Kurniawan (2015) dengan judul *Peran Tawakal kepada Allah dan Job Crafting dalam work engagement* karyawan.

Penelitian tentang *work family balance* juga pernah diteliti sebelumnya oleh Thornthwaite (2002) dengan judul *work family balance: International research on employee preferences* dan penelitian dari Kuntari (2015) dengan judul hubungan *work family balance enrichment* dengan *work engagement* pada perawat wanita. Pada penelitian ini peneliti akan menggunakan variabel *work family balance* dan *work engagement* sebagai variabel penelitian.

### **2. Keaslian Teori**

Penelitian Kuntari (2015) dengan judul hubungan *work family enrichment* dengan *work engagement* pada perawat wanita, menggunakan

teori *work engagement* yang diungkapkan oleh Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, dan Bakker (2002) sedangkan penelitian Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. (2003) menggunakan teori *work family balance* dari Greenhaus, Collins dan Shaw (2003). Keduanya memiliki kesamaan teori yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini.

### **3. Keaslian Alat ukur**

Skala yang digunakan dalam penelitian Kuntari (2015) dengan judul hubungan *work family enrichment* dengan *work engagement* pada perawat wanita mengacu pada skala *work engagement* berdasarkan aspek yang diungkapkan oleh Schaufeli dan Bakker (2002) dan skala *work family enrichment* dari Greenhaus (2006)

Pada penelitian ini peneliti mengacu pada skala dari *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-17) yang disusun oleh Schaufeli dan Bakker (2002) untuk mengetahui tingkat *work engagement* karyawan yang sudah berkeluarga. Skala yang kedua mengacu pada skala *work family enrichment* dan *Family to Work Enrichment* dari Hennessy (2007) untuk mengetahui tingkat keseimbangan kerja dan berkeluarga karyawan.

### **4. Keaslian Subjek Penelitian**

Subjek yang digunakan dalam penelitian Kuntari (2015) menggunakan subjek sebanyak 53 orang yang bekerja sebagai perawat rumah sakit sedangkan pada penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya yang menggunakan subjek karyawan yang sudah berkeluarga

di Kecamatan Cikampek, Kabupaten Karawang, Provinsi Jawa Barat  
berusia antara 24 hingga 47 tahun dengan jumlah subjek  $\pm 200$  orang.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. *Work Engagement*

##### 1. Definisi *Work Engagement*

Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, dan Bakker (2002) menjelaskan bahwa *work engagement* merupakan keadaan mental yang positif, memuaskan, dan terhubung pada hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan adanya semangat, dedikasi dan penghayatan. Sedangkan menurut Simbula dan Guglielmi (2013) *work engagement* merupakan keterlibatan anggota organisasi dalam peran kerja mereka, anggota organisasi bekerja dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, emosional, dan mental secara penuh dalam pekerjaan.

Bakker, Schaufeli, Leiter dan Taris (2008) juga menjelaskan bahwa *work engagement* merupakan keadaan dimana individu memiliki perasaan yang positif, semangat, antusiasme dan dedikasi serta secara penuh terlibat dalam berbagai tugas perusahaan. Adapun Kahn (1990) menggambarkan keterikatan kerja sebagai “yang memanfaatkan anggota organisasi”. Individu yang sepenuhnya secara fisik, kognitif, dan emosi terhubung dengan pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *work engagement* merupakan keadaan mental positif yang dipuaskan melalui keterlibatan individu dalam bekerja dengan mengekspresikan diri baik secara mental, fisik dan perilaku saat melakukan pekerjaan.

## 2. Aspek-aspek *Work Engagement*

Beberapa aspek dalam *work engagement* menurut Schaufeli, Salanova, González-Roma, dan Bakker (2002) diantaranya adalah:

### a. Semangat

Individu yang mempunyai *work engagement* yang tinggi membutuhkan semangat tinggi dan kekuatan mental saat melakukan pekerjaan sehingga individu mempunyai keinginan keras untuk menyelesaikan pekerjaan dan tidak mudah putus asa ketika mendapat hambatan.

### b. Dedikasi

Dedikasi merupakan perasaan psikologis yang kuat serta antusiasme ketika melakukan pekerjaan. Individu merasa senang terhadap tantangan pekerjaan dan akan bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

### c. Penghayatan

Penghayatan berhubungan dengan konsentrasi individu ketika melakukan pekerjaan. Individu sangat menghayati pekerjaan yang dilakukan, sangat fokus terhadap pekerjaan sehingga mengerjakan pekerjaan dengan sangat optimal.



Macey dan Schneider (2008) juga menjelaskan bahwa *work engagement* terbagi dalam tiga dimensi yang diantaranya adalah

a. *Psychological state engagement*

*Psychological state engagement* merupakan tingkat keterlibatan seseorang dalam pekerjaan maupun organisasi, dan ditandai dengan adanya gairah, penghayatan, kebanggaan, dan identitas yang mendalam terhadap pekerjaan, serta mempunyai antusiasme dan rasa kehati-hatian yang diekspresikan dalam pekerjaan

b. *Behavioral engagement*

*Behavioral engagement* merupakan perilaku seseorang dalam menyelaraskan diri dalam pekerjaan yang bertujuan untuk memberikan kontribusi bagi tercapainya tujuan, dan memberikan seluruh kemampuan untuk memenuhi harapan dari tempat individu tersebut bekerja.

c. *Trait engagement*

*Trait engagement* merupakan atribut personal seperti kemampuan mempengaruhi orang lain, proaktif, kepribadian *autotelic*, dan sifat yang menunjukkan kemampuan yang baik dalam menghadapi pekerjaan dengan cara yang positif, aktif, dan penuh semangat.

3. Fakkor-faktor *Work Engagement*

Schaufeli dan Bakker (2004) menjelaskan bahwa ada dua faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* seseorang diantaranya adalah:

a. Tuntutan Kerja

Tuntutan kerja merupakan aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus-menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai atau mempertahankannya. Tuntutan kerja tersebut meliputi empat faktor yang diantaranya adalah

- a) Beban kerja yang berlebihan
- b) Tuntutan emosi
- c) Ketidaksesuaian emosi
- d) perubahan terkait organisasi

Efek yang dapat ditimbulkan dari tuntutan tersebut bisa berupa depresi akan pekerjaan dan kecemasan dalam pekerjaan sehingga tuntutan pekerjaan dapat mempengaruhi tingkat *work engagement* karyawan. *Work engagement* karyawan dapat menurun jika beban kerja karyawan terlalu berat.

b. Sumber Kerja

Keterikatan kerja juga dapat dipengaruhi oleh sumber daya pekerjaan, yaitu aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi yang berfungsi sebagai media untuk mencapai tujuan pekerjaan, mengurangi tuntutan pekerjaan dan harga, baik secara fisiologis maupun psikologis yang harus dikeluarkan, serta menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan personal individu. Sumber daya

pekerjaan meliputi empat faktor yaitu: otonomi, dukungan sosial, bimbingan dari atasan, dan kesempatan untuk berkembang secara profesional. Sumber kerja yang baik akan menyebabkan karyawan lebih mudah mengatasi tuntutan pekerjaan sehingga dapat memunculkan *work engagement* pada karyawan yang lebih tinggi.

## **B. *Work Family Balance***

### **1. Definisi *Work-Family Balance***

Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) mengatakan bahwa *work family balance* merupakan sejauh mana individu merasa terlibat dan merasa puas dengan peran kerja dan peran keluarganya. *Work family balance* juga didefinisikan sebagai pemenuhan harapan peran yang di negosiasikan dan dibagi antara seorang individu dengan mitranya dalam wilayah pekerjaan dan keluarga (Grzywacz & Carlson, 2007).

Kalliath dan Brough (2008) *work family balance* adalah tercapainya kepuasan disemua aspek kehidupan dan hal tersebut membutuhkan tenaga waktu dan komitmen yang didistribusikan dengan baik kesemua bagian sehingga konflik yang muncul karena menjalankan berbagai peran akan rendah serta memperoleh keuntungan dalam menjalankan perannya tersebut.

Thorntwaite (2002) menjelaskan bahwa keseimbangan kerja dan berkeluarga adalah suatu fenomena persepsi yang dicirikan dengan perasaan telah mencapai kepuasan dari tuntutan yang timbul dari tanggung jawab individu untuk menyelesaikan tugasnya. Thorntwaite (2002) juga menjelaskan *work family balance* dapat melihat sejauh mana karyawan

merasa sukses dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarganya.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa *work family balance* merupakan kepuasan yang didapatkan individu saat terjadi keseimbangan pemenuhan antara peran dalam pekerjaan maupun peran dalam berkeluarga sehingga terhindar dari konflik.

## 2. Dimensi *Work-Family Balance*

Hennessy (2007) menjelaskan bahwa *work family balance* terbagi dalam beberapa dimensi yaitu *work-family enrichment* dan *family-work enrichment* dimana masing-masing dimensi tersebut memiliki dimensi yang unik. Dimensi tersebut dijelaskan sebagai berikut:

### a. *Work family enrichment*

*Work family enrich* merupakan suatu keadaan tentang sejauh mana pengalaman dalam satu peran untung meningkatkan kualitas hidup di peran lainnya. Adapun dimensi yang berkaitan diantaranya adalah

- 1) *Work family capital* merupakan suatu keterlibatan individu dalam pemenuhan diri yang dapat meningkatkan keamanan, kepercayaan, prestasi, pengetahuan serta keterampilan yang dapat membantu individu untuk menjadi anggota keluarga yang lebih baik.
- 2) *Work family affect* adalah keuntungan yang didapat individu terkait suasana hati dan sikap positif yang membantu individu untuk menjadi anggota keluarga yang lebih baik.

- 3) *Work family development* adalah perbaikan keterampilan, pengetahuan, serta perilaku agar dapat membantu individu menjadi anggota keluarga yang lebih baik.

b. *Family Work Enrichment*

Dimensi yang dimiliki oleh *Family work enrichment* diantaranya adalah:

- 1) *Family work efficiency* adalah keterlibatan individu dalam keluarga dengan memiliki rasa fokus dan urgensi untuk membantu individu menjadi pekerja yang lebih baik.
- 2) *Family work affect* adalah keuntungan yang didapat individu berkaitan dengan suasana hati dan sikap positif yang membantu individu untuk menjadi pekerja yang lebih baik.
- 3) *Family work development* yaitu perbaikan keterampilan, pengetahuan, dan perilaku agar dapat membantu individu menjadi pekerja yang lebih baik.

Bintang dan Astiti (2016) juga menjelaskan bahwa *work family balance* memiliki tiga komponen yang diantaranya adalah

1. Keseimbangan waktu

Keseimbangan waktu merujuk pada keseimbangan yang diberikan untuk pekerjaan dan peran keluarga, sosial serta pribadi individu sehingga aktifitas yang dilakukan dapat dilakukan secara seimbang tanpa tumpang tindih.

2. Keseimbangan keterlibatan

Keseimbangan keterlibatan merujuk pada kesetaraan tingkat keterlibatan psikologis baik dalam pekerjaan maupun peran keluarga, sosial, serta pribadi individu.

### 3. Keseimbangan kepuasan

Keseimbangan kepuasan merujuk pada keseimbangan tingkat kepuasan dalam pekerjaan, dan peran keluarga, sosial, serta pribadi individu.

## C. Dinamika Psikologis

*Work engagement* pada dasarnya merupakan konsep yang bagus untuk meningkatkan kualitas dari individu. Banyak manfaat yang diperoleh ketika individu memiliki *work engagement* yang tinggi. Salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan *work engagement* individu adalah *work family balance*. *Work family balance* sendiri merupakan konsep untuk melihat sejauh mana individu merasa terlibat dan merasa puas dengan peran kerja dan peran keluarganya (Greenhaus, Collins dan Shaw, 2003).

Thorntwaite (2002) menjelaskan bahwa konsep dari keseimbangan kerja dan berkeluarga adalah suatu fenomena persepsi yang dicirikan dengan perasaan telah mencapai kepuasan dari tuntutan yang timbul dari tanggung jawab tersebut. Kuntari (2015) menjelaskan bahwa individu yang memiliki kemampuan *work family balance* yang tinggi dapat meningkatkan kemampuan *work engagement* karyawan.

Hennessy (2007) menjelaskan bahwa *work family balance* terbagi dalam beberapa dimensi yaitu *work-family enrichment* dan *family-work enrichment*

dimana masing-masing aspek tersebut dapat memberikan gambaran bagaimana *work family balance* dapat berpengaruh terhadap *work engagement* karyawan yang sudah berkeluarga.

*Work family balance enrichment* memiliki peran dalam meningkatkan *work engagement*, Listau (2016) menjelaskan bahwa bahwa keseimbangan dalam *work to family* sebagai salah satu aspek *work family balance enrichment* mampu meningkatkan kualitas pekerjaan. Marais, Klerk, Nel dan Beer (2014) menjelaskan bahwa individu yang memiliki pengetahuan dan keterampilan (*work family capital*), suasana hati dan sikap positif (*Work family affect*) serta keinginan individu untuk mengembangkan (*Work family development*) dapat membantu individu untuk menjadi pekerja yang lebih baik dan meningkatkan rasa semangat, dedikasi, penghayatan atau dapat menjadikan karyawan lebih *engaged* dalam menjalankan pekerjaannya.

Listau (2016) menjelaskan bahwa *work to family enrichment* dan *family to work enrichment* dapat secara signifikan dapat menjadikan karyawan lebih puas dalam bekerja, berdedikasi sepenuh hati dan semangat dalam pekerjaan atau *engaged*. Sedangkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Baral dan Bhargava (2010) sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Wayne, Musicia dan Fleeson (dalam Baral & Bhargava, 2010) menunjukkan bahwa baik *work to family enrichment* maupun *family to work enrichment* keduanya secara signifikan mempengaruhi performansi pekerjaan seperti kepuasan bekerja, komitmen, dedikasi dalam berorganisasi.

Berdasarkan apa yang diuraikan di atas, peneliti berasumsi bahwa dengan

memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan berkeluarga akan membantu karyawan untuk menjadi *engaged* dalam bekerja. Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) menjelaskan bahwa individu dengan *work family balance* yang tidak seimbang akan berdampak pada meningkatnya tingkat stres, menurunkan kualitas hidup, dan menurunkan keefektivitasan individu dalam bekerja. Oleh karena itu individu perlu memiliki *work family balance* yang tinggi untuk meningkatkan *work engagement* dengan seimbangnya antara keluarga dan pekerjaan seorang karyawan akan lebih semangat dalam bekerja, memiliki dedikasi yang tinggi pada perusahaan dan fokus yang baik saat bekerja.

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan kajian pustaka singkat di atas maka diprediksikan akan ada hubungan positif antara *work family balance* dan *work engagement* pada karyawan yang sudah berkeluarga. Kenaikan *work family balance* akan diikuti dengan kenaikan *work engagement*. Sebaliknya, penurunan *work family balance* akan diikuti dengan penurunan *work engagement*.



## **BAB III**

### **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 Engagement*
2. Variabel bebas : *Work family balance*
3. Variabel kontrol : *Social desirability*

#### **B. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

##### **1. *Work Engagement***

Skor *Work Engagement* dalam penelitian ini adalah skor yang diperoleh subjek setelah mengisi skala *work engagement* yang berisi tiga aspek yaitu semangat, dedikasi, dan penghayatan individu dalam bekerja yang dapat diungkap melalui skor jawaban UWES-17, (Schaufeli & Bakker,2002). Semakin skor yang diperoleh maka semakin tinggi pula tingkat *work engagement* yang dimiliki subjek, dan sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh, maka semakin rendah pula tingkat *work engagement* yang dimiliki subjek.

##### **2. *Work Family Balance***

*Work family balance* adalah skor responden pada Skala *Work Family Enrichment* dan *Family to Work Enrichment* (WFE dan FWE) 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*.

### **3. Social Desirability**

Penelitian ini menggunakan skala tambahan *social desirability* untuk menyeleksi subjek penelitian. Skor *social desirability* adalah skor yang diperoleh subjek ketika telah mengisi skala *social desirability* yang diadaptasi dari *Social Desirability Scale-Short Form A* (Reynolds & Gerbasi, 1982). Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek maka semakin tinggi tingkat *social desirability* yang dimiliki subjek, sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah pula tingkat *social desirability* yang dimiliki subjek. Skor *social desirability* yang rendah menggambarkan bahwa subjek menjawab pertanyaan sesuai dengan keadaan pribadi subjek, bukan menjawab berdasarkan norma sosial yang ada.

#### **C. Subjek Penelitian**

Subjek penelitian ini adalah karyawan yang sudah berkeluarga di Kecamatan Cikampek, Kabupaten Karawang, Provinsi Jawa Barat berusia antara 24 hingga 47 tahun.

#### **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 Engagement*

Skala ini diadaptasi dari *Utrecht Work Engagement Scale* (Schaufeli & Bakker, 2002). Skala ini terdiri dari 17 aitem dengan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* sebesar 0.887 dengan nilai validitas yang bergerak antara -0,078 sampai dengan 0,764 digunakan untuk mengungkap taraf keterlibatan kerja yang dimiliki oleh subjek, subskala terdiri dari dimensi *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Seluruh dari skala ini berbentuk *favourable*. Respon subjek terhadap pertanyaan pertanyaan akan dibuat dalam bentuk tingkat frekuensi yang dirasakan individu.

Penilaian dalam skala ini dilakukan berdasarkan metode *summated rating* yang bergerak dari nilai 1 sampai dengan 5. Terdapat tujuh alternatif jawaban di dalam kuisisioner yang diberikan kepada subjek, yaitu tidak pernah (1), jarang (2), kadang-kadang (3), sering (4), selalu (5).

**Tabel 3.1**  
**Distribusi Aitem Skala *Work Engagement***

Aspek	Butir Pertanyaan	
	Nomor Butir	Jumlah
<i>Vigor</i>	4, 8, ,12, 14, 15,17	6
<i>Dedication</i>	1, 2,7,10,13	5
<i>Absorption</i>	3,5 ,6 ,9 ,11, 16	6
Total		17

Untuk menilai tingkat *work engagement* subjek dapat dilihat dari hasil skor dari kuisisioner tersebut, semakin tinggi skor yang dihasilkan maka menunjukkan *work engagement* yang tinggi, dan sebaliknya semakin rendah skor yang dihasilkan maka semakin rendah pula *work engagement*.

## 2. Skala *Work Family Balance*

Skala *Work Family Balance* diadaptasi (WFE dan FWE) Hennessy (2007). Skala WFE terdiri atas 14 dengan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* WFE 0,883, dan memiliki nilai validitas tiap item antara 0,337 hingga 0,741 yang digunakan untuk mengungkap keterikatan dan kepuasan terhadap peran antara pekerjaan dan keluarga yang dimiliki oleh subjek penelitian.

Angket *Work Family Balance* dalam penelitian ini terdiri dari 14 aitem dengan keseluruhan berupa pertanyaan *favourable*. Dimensi pertama *work family enrichment* dengan rincian 7 aitem merupakan pertanyaan *favourable* dan dimensi kedua *family work enrichment* dengan rincian 7 aitem merupakan pertanyaan *favourable*. Berikut adalah distribusi aitem pada skala *work family balance*:

**Tabel 3.2**  
**Distribusi Aitem Skala *Work Family Balance***

Aspek	Butir Pertanyaan	
	Nomor Butir	Jumlah
<i>Work Family Enrichment</i>	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17	7
<i>Family Work Enrichment</i>	18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	7
	Total	14

Skala *Work Family Balance* menyediakan pilihan jawaban yang terdiri dari lima macam, yaitu “Tidak Pernah”, “Jarang”, “Kadang-kadang”, “Sering” dan “Selalu”. Pemberian skor pada aitem nomor 1 - 14 adalah 1 untuk pilihan “Tidak Pernah”, 2 untuk pilhan “Jarang”, 3 untuk pilihan “Kadang-kadang”, 4 untuk pilihan “Sering” dan 5 untuk pilihan “Selalu”.

### 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.

Angket *Social Desirability* dalam penelitian ini terdiri dari 11 pertanyaan dengan rincian 8 aitem merupakan pertanyaan *favourable* dan 4 aitem merupakan pertanyaan *unfavourable*. Berikut adalah distribusi aitem pada skala *social desirability*:

**Tabel 3.3**  
***Distribusi aitem skala Social Desirability***

Aspek	Butir Pertanyaan	
	Nomor Butir	Jumlah
Menolak perilaku yang secara sosial tidak dikehendaki	1, 2, 4, 6, 8, 9, 11	7
Menyetujui perilaku yang secara sosial tidak realistis	3, 5, 7, 10	4
	Total	11

Skala *Social Desirability* menyediakan pilihan jawaban yang terdiri dari dua macam, yaitu “Ya” dan “Tidak”. Pemberian skor pada aitem nomor 1, 2, 4, 5, 7, 8, 10, 11 adalah 0 untuk pilihan “Ya” dan 1 untuk pilhan “Tidak”. Sedangkan pemberian skor untuk aitem nomor 3, 6, 9 adalah 1 untuk pilihan “Ya” dan 0 untuk pilihan “Tidak”.

## 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 konstrak 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 *Cronbachalpha*, 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 mengolah data yang diperoleh melalui kuesioner, maka peneliti akan 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 *work family balance* dan *work engagement*.

#### 2. Menentukan kriteria untuk penerimaan atau penolakan terhadap hipotesis nihil

Peneliti menggunakan level signifikansi atau tingkat *Alpha* ( $\alpha$ )=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 (H0)—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 (Sig<0.05). Asumsi linieritas semakin kuat jika nilai signifikansi dari *F Deviation from Linearity* lebih besar dari 0.05 (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  $\pm 0$  sampai  $\pm 1$ . 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. 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 3.4**

##### *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>

## **BAB IV**

### **PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN**

#### **A. Orientasi Kancan dan Persiapan**

##### **1. Orientasi Kancan**

Klinik Syafira 2 adalah Grup klinik yang bernaung di bawah PT. Graha Medika Perkasa yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa kesehatan, alat kesehatan dan apotek. Di dirikan pada pada Bulan Januari tanggal 21 tahun 2012. Klinik Syafira 2 beroperasi setiap 24 jam dengan nilai plus, tempat nyaman, akses mudah dan tarif terjangkau. Lokasi Klinik terletak di Jln Stasiun No. 30 Cikampek kota-Cikampek Kabupaten Karawang Tlp.(0264) 313264 Fax (0264) 313264.

Tahun 2016 tercatat 13000 pasien BPJS yang telah terdaftar di Klinik Syafira 2 Cikampek. Dari data yang dimiliki Klinik Syafira 2 Cikampek ada beberapa pabrik dan perusahaan yang telah bekerja sama beberapa diantaranya industri garment, otomotif, kimia. Menurut Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang jumlah penduduk di Kecamatan Cikampek pada tahun 2015 adalah 114.355 penduduk, untuk jenis kelamin laki-laki berjumlah 58.497 dan perempuan 55.858. Sumber pendapatan utama Cikampek ini adalah perindustrian, pertanian dan, perdagangan. Cikampek dikenal sebagai Sentra Perdagangan dan Industri yang ada di wilayah timur Kabupaten Karawang. Warga Cikampek sebagian besar adalah pedagang, karyawan pabrik, pegawai negeri dan swasta. Di

Wilayah Kecamatan Cikampek terdapat empat kawasan industri besar, yaitu, Kota Bukit Indah (sebagian masuk Kabupaten Purwakarta dan sebagian Cikampek) – Interchange GT Kalihurip Cikampek Barat, Kawasan Industri Autocar Cikampek – Interchang.

## 2. **Persiapan Penelitian**

### a. Persiapan Administrasi

Persiapan administrasi yang dilakukan untuk melakukan penelitian ini yaitu dengan melakukan pertemuan dan memberikan penjelasan secara singkat terkait penelitian yang akan dilakukan dengan pimpinan dan staff klinik Syafira 2 Cikampek untuk meminta pengarahan dalam bentuk memberitahukan jadwal yang pas untuk melakukan penelitian serta memperlihatkan contoh kuisisioner yang akan diisi oleh subjek. Setelah mendapat persetujuan dari pihak pimpinan klinik syafira 2 Cikampek peneliti mulai melakukan penyebaran angket yang dibantu oleh pihak klinik.

### b. Persiapan Alat Ukur

Persiapan alat ukur bertujuan untuk menyusun alat ukur yang mencakup variabel-variabel dalam penelitian yaitu dalam hal ini adalah *work engagement* dan *Work family balance*. Adapun skala *work engagement* dimodifikasi oleh peneliti yang mengacu pada *Utrecht Work Engagement Scale-17 (UWES-17)* yang dipelopori oleh Schaufeli & Bakker (2002). Terdapat 17 aitem pada skala *work*

*engagement* yang mencakup tiga komponen atau dimensi utama, yaitu *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (penghayatan).

Variabel lainnya adalah Skala *work family balance* yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *work-family enrichment* dan *family-work enrichment*. Skala *work-family enrichment* dan *family-work enrichment* terdiri dari 14 aitem (dengan semua aitem *favorable*). Pada skala *work-family enrichment* dan *family-work enrichment* menggunakan skala dari Hennesy (2007). Skala 1 pada penelitian ini yang bertujuan untuk mengungkap *work family balance* pada subjek penelitian.

c. Uji Coba Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan *tryout* terpakai dikarenakan validitas dan reliabilitas alat ukur tersebut sudah terjaga, serta atas pertimbangan kesibukan karyawan yang bekerja. Kuisisioner mengenai *work engagement, work family balance* dibagikan kepada sekitar 250 karyawan dan yang mengisi kuisisioner sebanyak 216 karyawan, sehingga total dari subjek penelitian ini adalah 216 orang.

d. Hasil Uji Coba Alat Ukur

Proses pengolahan data untuk mengevaluasi reliabilitas skala dan indeks diskriminasi aitem alat ukur dengan menggunakan bantuan program dari SPSS 23. Seleksi aitem dilakukan untuk menyeleksi aitem yang berkualitas, sehingga dapat digunakan

sebagai alat ukur yang lebih valid dan reliabel. Berdasarkan hasil uji coba alat ukur yang telah dilakukan sebelumnya maka didapatkan hasil sebagai berikut:

1) Skala *Work Engagement*

Hasil analisis pada uji coba *try out* terpakai terhadap skala *work engagement* menunjukkan nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* 0,887, dari 17 aitem skala tidak ada aitem yang digugurkan. Hal tersebut membuktikan bahwa skala tersebut reliabel. Distribusi aitem skala *work engagement* setelah uji coba dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.1**  
***Distribusi Aitem Skala Work Engagement***

Komponen	Nomor Aitem	Indeks Diskriminasi Aitem	Koefisien Reliabilitas
Semangat	1, 4,8,12,15,17	0.246 sampai 0.687	0.712
Dedikasi	2,5,7,10,13	0.496 sampai 0.780	0.844
Penghayatan	3,6,9,11,14, 16	0.313 sampai 0.599	0.615

2) Skala *work family balance*

Hasil uji analisis uji coba skala *work family balance* menunjukkan bahwa 18 butir aitem dinyatakan memiliki butir aitem yang sah. Hasil uji coba reliabilitas pada subskala *work family balance* menunjukkan koefisien reliabilitas *Alpha* sebesar 0,883. Sebaran aitem skala *work family balance* setelah uji coba dapat dilihat pada tabel:

**Tabel 4.2**  
*Distribusi Aitem Skala Work Family Balance*

<b>Komponen</b>	<b>Nomor Aitem</b>	<b>Indeks Diskriminasi Aitem</b>	<b>Koefisien Reliabilitas</b>
<i>Work Family Enrichment</i>	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17	0.241 sampai 0.709	0,816
<i>Family Work Enrichment</i>	18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	0.404 sampai 0.664	0,767

3). Skala *Social Desirability*

Hasil analisis pada uji coba pada menunjukkan nilai *cronbach alpha* sebesar 0.700, dari 11 aitem tidak ada aitem yang digugurkan. Hal ini menunjukkan bahwa *social desirability* dapat dikatakan reliabel.

**Tabel 4.3**  
*Distribusi Aitem Skala Social Desirability*

<b>Komponen</b>	<b>Nomor Butir</b>	<b>Indeks Diskriminasi Aitem</b>	<b>Koefisien Reliabilitas</b>
Menolak perilaku yang secara sosial tidak dikehendaki	1, 2, 4, 7, 8, 9, 11	0.155 sampai 0.619	0.443
Menyetujui perilaku yang secara sosial tidak realistis	3, 5, 6, 10	0.025 sampai 0.344	0.102

## **B. Pelaksanaan Penelitian**

Pengambilan data penelitian dilakukan antara tanggal 15 April hingga 30 Mei 2016. Pengambilan data dilakukan di sebuah klinik kesehatan di kecamatan Cikampek yang telah bekerja sama dengan perusahaan-perusahaan industri sekitar dimana klinik tersebut mempunyai data pasien yang bekerja di pabrik atau perusahaan disekitar yang telah terdaftar sebagai pasien diklinik tersebut. Sebanyak 250 angket yang peneliti berikan kepada klinik tersebut yang tentunya untuk keperluan diisi oleh 250 suami dan istri yang bekerja yang sedang berkunjung untuk berobat. Pengambilan data ini diambil pada saat subjek tersebut sedang menunggu antrian untuk berobat yang cukup panjang waktunya yang dibantu oleh karyawan yang bekerja di klinik tersebut. Selama proses pengambilan data tidak sedikit subjek yang menolak untuk mengisi dikarenakan keadaan yang kurang fit.

Berdasarkan jumlah 250 angket yang telah diberikan pada subjek, diperoleh 216 angket yang terisi dikarenakan banyak yang belum tuntas mengisi semua bagian angket, semuanya dapat dilakukan analisis sehingga dari seluruh proses pengambilan data diperoleh 216 angket yang dapat dianalisa lebih lanjut dalam penelitian ini.

## **C. Hasil Penelitian**

### **1. Deskripsi Subjek Penelitian**

Subjek penelitian ini adalah karyawan yang sudah berkeluarga di Kecamatan Cikampek, Kabupaten Karawang, Provinsi Jawa Barat berusia antara 24 hingga 47 tahun.

**Tabel 4.3**  
*Deskripsi Subjek*

	<b>Diskripsi Subjek</b>	<b>Jumlah</b>
<b>Jenis kelamin</b>	Laki-Laki	121
	Perempuan	95
	0/ tidak terdefinisi	24
<b>Jumlah Anak</b>	1	75
	2	80
	3	37
<b>Masa kerja</b>	<5 tahun	46
	≥5 tahun	54
	Tidak terdefinisi	1

## 2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh, peneliti melakukan kategorisasi terhadap masing-masing variabel penelitian dengan menggunakan norma persentil yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.4**  
*Persentil Untuk Kategorisasi*

<b>Persentil</b>	<b>Work Family Balance</b>	<b>Work Engagement</b>
20	3.00	3.06
40	3.42	3.46
60	3.94	4.00
80	4.28	4.26

Peneliti mengelompokan kondisi subjek penelitian pada kedua variabel tersebut, masing-masing menjadi 5 kategori yaitu “Sangat Rendah”, “Rendah”, “Sedang”, “Tinggi”, dan “Sangat Tinggi”. Selengkapnya kategori dan hasil kategorisasi tersebut bisa dilihat pada tabel berikut:



**Tabel 4.5**  
**Rumus Pernormaan**

<i>Work Family Balance</i>	<b>Kategorisasi</b>	<i>Work Engagement</i>
$X < 3.00$	SangatRendah	$X < 3.47$
$3.00 \leq X < 3.42$	Rendah	$3.47 \leq X < 3.70$
$3.42 \leq X < 3.94$	Sedang	$3.70 \leq X < 3.76$
$3.94 \leq X \leq 4.28$	Tinggi	$3.76 \leq X \leq 3.88$
$X > 4.28$	SangatTinggi	$X > 3.88$

Persentasi terbesar dari kedua variable berada pada kategori sangat tinggi, dengan variabel *work family balance* sebanyak 25.00%, sedangkan pada variabel *work engagement* sebesar 26.39%. Persentasi kategorisasi tersebut bisa dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.6**  
**Kategorisasi Data Penelitian**

<i>Work Family Balance</i>		<b>Kategorisasi</b>	<i>Work Engagement</i>	
(%)	<b>Frekuensi</b>		<b>Frekuensi</b>	(%)
18,06%	39	SangatRendah	30	13,89%
19,44%	42	Rendah	54	25,00%
22,69%	49	Sedang	21	9,72%
14,81%	32	Tinggi	54	25,00%
25,00%	54	SangatTinggi	57	26,39%
<b>100%</b>	<b>216</b>	<b>Jumlah</b>	<b>216</b>	<b>100%</b>

### 3. Hasil Uji Asumsi

Sebelum melakukan analisis data, peneliti melakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dan uji linearitas merupakan syarat untuk menentukan jenis korelasi yang akan digunakan.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data dari suatu variabel. Pengujian normalitas dilakukan terhadap masing-masing hipotesis yang dibangun peneliti. Uji normalitas dilakukan menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* pada program komputer SPSS 23 untuk Windows. Distribusi dikatakan normal apabila  $p > 0.05$  sedangkan apabila  $p < 0.05$  maka distribusi dikatakan tidak normal.

**Tabel 4.7**  
***Uji Asumsi Normalitas Sebaran***

Variabel	Kolmogorov-Smirnov			Keterangan
	Statistik	Df	Sig.	
<i>Work Engagement</i>	.259	216	.000	Tidak normal
<i>Work Family Balance</i>	.113	216	.000	Tidak normal

Berdasarkan tabel diatas, pada variable *work engagement*  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ) dan variabel *work family balance* diperoleh nilai  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ). Hasil uji normalitas tersebut menunjukkan bahwa kedua data variabel terdistribusi tidak normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *work family balance* dan variabel *work engagement* pada suami dan istri yang bekerja memiliki hubungan yang linear. Hubungan antara kedua variabel dikatakan linear apabila  $p < 0.05$  sedangkan dapat dikatakan tidak linear apabila kedua variabel memiliki nilai  $p > 0.05$ . Hasil uji linearitas pada tabel di atas menggunakan program SPSS 23 untuk

Windows dengan teknik *Compare Means* terhadap variabel *Work Family Balance* dan *Work Engagement*.

**Tabel 4.8**  
**Uji Asumsi Linearitas**

Variabel Penelitian	Linearity (F)	Sig	Deviation from Linearity (F)	Sig.	Keterangan
<i>Work Engagement – work Family Balance</i>	153.749	0.000	1.512	0.000	<b>Linear</b>

Data di atas menunjukkan bahwa variabel *Work Family Balance* dan *Work Engagement* membentuk garis lurus (F Linearity = 153.749,  $p > 0.05$ , F Deviation from Linearity 1.512,  $p > 0.05$ ). Sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut linear.

#### 4. Hasil Uji Hipotesis

Dari hasil uji asumsi yang dilakukan terhadap kedua variabel *Work Family Balance* dan *Work Engagement*. dinyatakan bahwa kedua variabel tidak memenuhi uji normalitas dan memenuhi uji linieritas, sehingga tidak bisa menggunakan uji regresi dan uji korelasi parametrik. Maka untuk selanjutnya dilakukan analisis data menggunakan uji korelasi non-parametrik Spearman's rho untuk menguji hipotesis penelitian, yaitu apakah ada hubungan positif antara *work family balance* dan *work engagement* pada suami dan istri bekerja di Cikampek.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Hipotesis**

Variabel	R	r <sup>2</sup>	P	Keterangan
<i>Work Family Balance*</i> <i>Work Engagement</i>	0.529	0.280	0.000	Signifikan
<i>Work Engagement</i> dan <i>Social desirability</i>	0.129	0.016	0.029	Tidak Signifikan
<i>Work Family Balance</i> dan <i>Social desirability</i>	0.100	0.01	0.071	Tidak Signifikan

Peneliti memutuskan menggunakan analisis *nonparametric correlation Spearman's rho* dikarenakan kedua variabel penelitian ini tidak memenuhi uji normalitas dan ingin melihat sejauh mana variabel *social desirability* dapat mempengaruhi kedua variabel tersebut.

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara *work family balance* dan *work engagement* pada karyawan yang sudah berkeluarga. Hal ini dilihat dari taraf signifikansi  $p=0.000$ , sehingga  $P<0.01$  yang menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan **diterima**, Hasilnya menunjukkan bahwa variabel *work family balance* mampu menjelaskan varians *work engagement* pada karyawan yang sudah berkeluarga sebesar 28 % ( $r^2 = 0.280$ ,  $p<0.01$ ) dan variabel kontrol *social desirability* tidak memiliki pengaruh terhadap *work family balance* dan *work engagement*.

## 5. Analisis Tambahan

Analisis tambahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis menggunakan *nonparametric correlations* yang bertujuan untuk melihat uji hipotesis korelasional yang lebih signifikan pada setiap deskripsi subjek penelitian.

**Tabel 4.10**  
**Uji Hipotesis Korelasional Menurut Jenis Kelamin**

Variabel	Laki-laki			Perempuan		
	R	r <sup>2</sup> (%)	Sig	R	r <sup>2</sup> (%)	Sig
<i>Work Family Balance*</i>	0.546	0.298	0.000	0.511	0.261	0.000
<i>Work Engagement dan Social desirability</i>	0.131	0.017	0.075	0.028	0.000	0.394
<i>Work Family Balance dan Social desirability</i>	0.129	0.016	0.079	0.173	0.029	0.047

Hasil estimasi koefisien determinan menunjukkan kemampuan *work family balance* dalam menjelaskan varian *work engagement* pada karyawan yang sudah berkeluarga menurut jenis kelamin laki-laki dan perempuan dengan jenis kelamin laki - laki dan perempuan termasuk dalam kategori *large effect size*. Pengaruh *social desirability* sebagai kontrol pada variabel *work engagement* berdasarkan jenis kelamin laki-laki menunjukkan kategori *small effect size*, sedangkan pada jenis kelamin perempuan menunjukkan kategori *small effect size*. Pengaruh *social desirability* pada kontrol *work family balance* berdasarkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan menunjukkan kategori *small effect size*.

#### **D. Pembahasan**

Tujuan studi yang ingin mengetahui apakah ada hubungan antara *work family balance* dengan *work engagement* mendapat dukungan empirik dalam penelitian ini. Hipotesis penelitian yang berbunyi ada hubungan positif antara *work family balance* dengan *work engagement* pada karyawan yang berkeluarga **diterima** (Tabel 4.9). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang

signifikan antara *work family balance* dengan *work engagement* pada karyawan yang berkeluarga. Ini artinya tinggi rendahnya kemampuan karyawan untuk *engaged* dalam bekerja berhubungan dengan keseimbangan antara pekerjaan dengan berkeluarga.

Adanya hubungan positif antara *work family balance* dengan *work engagement* menjelaskan bagaimana hubungan *work family balance* dalam *work engagement* dapat menjadikan karyawan lebih semangat, bergairah dan fokus dalam melakukan pekerjaannya. Individu yang memandang pekerjaan dan keluarga secara maksimal tentunya akan memberikan dampak positif pada setiap aktifitas yang dilakukan oleh karyawan khususnya disaat bekerja. Individu yang dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan berkeluarga akan lebih *engaged* dibandingkan dengan individu yang tidak dapat menyeimbangkan peran antara pekerjaan dengan keluarga.

Penelitian ini memperlihatkan *work engagement* pada karyawan yang berkeluarga pada kategori sangat tinggi dengan skor 26.39% (tabel 4.6). yang didukung dengan sebanyak 30 % merasa penuh antusias saat bekerja, 39,4% selalu bersemangat untuk segera pergi ke tempat kerja, 48.6% merasa bangga dengan pekerjaannya, 54.2% merasa perlu mengeluarkan seluruh kemampuan terbaik untuk bisa sukses dalam pekerjaan, 54.2 % merasa sangat senang dengan pekerjaan dan 35.6% mampu dengan cepat bangkit kembali dari kegagalan.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa *work family balance* berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 25% (tabel 4.6). Hal tersebut didukung dengan 28.2 % merasa keterampilan-keterampilan yang dimiliki dalam pekerjaan dan berkembang di tempat kerja membuat lebih mudah dalam menjalani kehidupan berkeluarga, 29.6 % merasa keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas di tempat kerja membantu untuk lebih mudah dan efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas urusan rumah tangga, 42.1 % merasa nilai-nilai yang di pelajari dan di peroleh dari pengalaman kehidupan keluarga membantu untuk lebih mudah dan efektif dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan dan 52.8 % merasa hari-hari yang dilalui bersama keluarga menjalaninya dengan penuh semangat.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian Kuntari (2015) yang menunjukkan bahwa *work family balance* berhubungan dengan *work engagement*. Hal tersebut menunjukkan bahwa tinggi rendahnya tingkat *work family balance* berkaitan dengan *work engagement* pada karyawan yang berkeluarga. Dengan kata lain, semakin tinggi *work family balance* maka semakin tinggi pula *work engagement* sebaliknya apabila *work family balance* mengalami penurunan maka karyawan tidak akan merasa *engaged*.

Kuntari (2015) menjelaskan bahwa tingkat *work family balance* mampu meenjadikan individu lebih *engaged* dalam melakukan pekerjaannya. Rahmawati (2015) juga menjelaskan bahwa *work family balance* yang tinggi akan memberikan dampak dan perasaan yang positif pada subjek seperti semangat,

antusiasme dan dedikasi secara saat terlibat dalam tugas perusahaan yang berdampak pada hadirnya perasaan puas dan *engaged* pada pekerjaannya.

Kesumaningsari dan Simarmata (2014) menjelaskan bahwa individu yang memiliki kemampuan *work family balance* yang tinggi dapat menurunkan dari resiko terjadinya konflik antara pembagian waktu kerja dan keluarga sehingga dampak yang terasa adalah karyawan bisa lebih fokus pada pekerjaannya. Sedangkan Samia`an (2013) menjelaskan bahwa individu yang memiliki keseimbangan kerja dan berkeluarga akan terhindar dari permasalahan konflik dan dapat meningkatkan prestasi, semangat dan fokus pada pekerjaannya.

Tingginya *work family balance* dapat menjadikan karyawan yang sudah berkeluarga lebih profuktif, semangat, berdedikasi dan fokus pada pekerjaannya sehingga karyawan akan lebih puas saat bekerja dan siap untuk berprestasi. Ketika individu dihadapkan dengan permasalahan terkait pekerjaan yang berhubungan dengan keluarga, karyawan bisa meningkatkan kemampuan *work family balance enrichnya* agar fokus pada pekerjaannya bisa terjaga. Untuk meningkatkan kualitas informasi dan mengingdari bias dalam interpretasi penelitian, peneliti menggunakan variabel kontrol yaitu *social desirability*.

Schaufeli dan Bakker (2004) menjelaskan bahwa *work engagement* pada individu dapat dilihat dari dua faktor, yaitu faktor tuntutan kerja yang mengarah pada beberapa hal seperti fisik, sosial, dan organisasi, dimana ketiga hal tersebut membutuhkan fisik dan mental yang kuat untuk mampu bekerja secara kontinyu. faktor tersebut berasal dari lingkungan kerja karyawan seperti kebisingan, beban kerja yang banyak, tekanan waktu, dan lingkungan kerja yang tidak



menyenangkan yang dapat mempengaruhi tingkat *work engagement* karyawan. *Work engagement* karyawan dapat menurun jika beban kerja karyawan terlalu berat (Schaufeli dan Bakker, 2004),

Faktor kedua yang mempengaruhi *work engagement* menurut Schaufeli dan Bakker (2004) adalah sumber kerja baik fisik, sosial, dan psikologis yang dapat menyebabkan kurangnya beban dari tuntutan kerja yang mempengaruhi keadaan fisik dan psikologis, memberikan pengaruh pada tercapainya tujuan pekerjaan, serta dapat memberikan dampak dalam pengembangan karyawan. Sumber kerja yang baik akan menyebabkan karyawan lebih mudah mengatasi tuntutan pekerjaan yang dapat menyebabkan kelelahan, sehingga dapat memunculkan *work engagement* pada karyawan yang lebih tinggi.

Penelitian ini menemukan pola hubungan yang khas antara kedua variabel dengan memperhatikan jenis kelamin. Hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya perbedaan antara tingkat *work engagement* laki-laki dan perempuan dimana laki-laki memiliki skor yang lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan. Hal tersebut didukung oleh Ferguson (2006) yang menjelaskan bahwa laki-laki memiliki keterikatan lebih kuat dengan pekerjaan karena posisinya sebagai pencari nafkah utama dalam keluarga, sedangkan perempuan sebaliknya. Untuk meningkatkan kualitas informasi dan menghindari bias dalam interpretasi penelitian, peneliti menggunakan variabel kontrol dengan menggunakan *social desirability* namun pada penelitian ini peneliti tidak melihat adanya pengaruh yang signifikan pada kedua variabel baik pada variabel *work family balance* ataupun *work engagement* (Tabel 4.9).

Secara keseluruhan, penelitian berjalan dengan baik, namun masih terdapat kelemahan penelitian yaitu saat proses pengisian skala oleh subjek tidak terawasi secara langsung karena berbagai macam kendala seperti pengambilan data dilakukan di ruang tunggu klinik, sehingga beberapa responden yang sedang mengisi skala tidak dalam kondisi kesehatan yang optimal dan dari 250 skala yang disebarkan hanya 216 responden yang mengisi skala penelitian secara lengkap. Selain itu juga terdapat beberapa responden yang menolak mengisi skala penelitian dengan alasan sedang dalam kondisi yang kurang sehat.

Peneliti juga menyadari bahwa ada banyak kelemahan dalam proses penelitian ini, Penelitian ini menggunakan alat ukur yang diterjemahkan peneliti secara langsung dari bahasa Inggris ke bahasa Indonesia. Peneliti tidak melakukan uji coba awal sebelum *tryout* dilakukan sehingga penyusunan tata bahasa dalam skala tidak disesuaikan dengan keadaan subjek yang dapat menimbulkan kesulitan subjek dalam mengartikan maksud dari sebuah item. Untuk itu masih diperlukan penyempurnaan pada bagian-bagian tertentu sehingga kalimat yang digunakan tidak mengandung makna yang ambigu dan mudah dipahami. Referensi yang digunakan dalam penelitian ini masih kurang menjelaskan kedua variabel dengan baik, sehingga perlu diperlukan pembahasan dari berbagai sumber utama. Akan tetapi, penelitian ini secara keseluruhan dapat berjalan dengan baik.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya *work family balance* berhubungan positif dengan *work engagement*. Penelitian ini juga menemukan peran faktor demografik, yaitu jenis kelamin dalam variasi kekuatan hubungan antara *work family balance* dengan dengan *work engagement* pada karyawan yang sudah berkeluarga.

#### **B. Saran**

##### **1. Bagi karyawan yang sudah berkeluarga**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pentingnya bagi karyawan yang sudah berkeluarga untuk memiliki *work family balance* yang tinggi serta meningkatkan kemampuan tersebut karena *work family balance* terbukti memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap *work engagement*. Dengan begitu subjek akan mampu untuk meningkatkan kelekatan dalam pekerjaan dan menghasilkan performa kerja yang tinggi, bersemangat, berdedikasi, dan fokus sehingga timbul perasaan puas dalam diri saat bekerja.

##### **2. Bagi Penelitian Selanjutnya**

Penelitian selanjutnya diharapkan melakukan pengujian awal sebelum dilakukanya *tryout* agar maksud yang ingin disampaikan dalam sebuah item dapat tersampaikan dengan baik. Teori-teori yang mengungkapkan tentang kedua variabel dalam penelitian juga sebaiknya diperbanyak. Penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan pada subjek dan

daerah yang berbeda untuk melihat ada atau tidaknya perbedaan pada hasil penelitian, untuk mendapatkan juga lebih selektif sehingga tidak mendapatkan responden dalam keadaan yang tidak prima sehingga dengan memperhatikan hal tersebut penelitian selanjutnya diharapkan akan menambah informasi baru yang berkaitan dengan kedua variabel.

Penelitian selanjutnya juga diharapkan mampu melibatkan subjek karyawan yang bekerja lebih banyak, atau melibatkan subjek bekerja yang belum menikah namun masih tinggal dengan keluarga untuk melihat pengaruh peran pekerjaan dan peran dalam keluarga pada peningkatan *work engagement*, agar dapat menambah khasanah keilmuan untuk pengaplikasian nyata tritmen psikologis secara luas dalam meningkatkan *work engagement*.

## Daftar Pustaka

- Andini, R.C., & Kurniawan, I. N. (2014). Kesejahteraan spiritual dan *work engagement*: Studi pendahuluan. Naskah publikasi (*tidak diterbitkan*). Yogyakarta: Prodi Psikologi, FPISB, UII.
- Anggiadinata, N. S. & Kurniawan, I. N (2015). Peran theistic sanctification of work terhadap work engagement pada karyawan pt. Krakatau steel (PERSERO) Tbk. Naskah publikasi (*tidak diterbitkan*). Yogyakarta: Prodi Psikologi, FPISB, UII.
- Azwar, S. (2012). Reliabilitass dan validadaas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A.B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(04), 265-269.
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., & Taris, T.W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Journal Work & Stress*, 22, 187-200.
- Bakker, A., & Leiter, M. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. NY: Psychology Press.
- Bakker, A.B., Albrecht, S.L., & Leiter, M.P. (2011). Key question regarding work engagement. *European Journal of Work and Organization Psychology*, 20(1), 4-28.
- Baral, R., & Bhargava, S. (2010). Mediating effect of work-family enrichment on relationship between organisational interventions for work-life balance and job outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 25 (3), hal.247-300. IIT, Mumbai : India.
- Bintang, S, K., & Astiti, D, P. (2016) Work life balance dan intensi turnover pada pekerja wanita Bali di desa adat Sading, Mangupura, Badung. *Jurnal Psikologi Udayana*. 382-394.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates. (pp. 262, 263, 299).
- Ferguson, A. (2006), *Employee engagement: Does it exist, and if so, how does it relate to performance, other constructs and individual differences?*, Macquarie University.
- Gravetter, F. J., & Wallnau, L. B. (2013). *Statistics for behavioral sciences* (9<sup>th</sup> Ed). Belmont, CA: Wadsworth, Cengage Learning.

- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. (1985). Source of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- 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.
- Grzywacz, J. G. & Carlson, D. S. 2007. Conceptualizing work family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 9,4,455-471.
- 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).
- Hill, J. (2005). Work family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work family stressors and support. *Journal of Family Issues* 2005; 26; 793.
- Hennessy, K. (2007). *Work-family balance: An exploration of conflict and enrichment for women in a traditional occupation*. Department of Counseling and Personnel Services. University of Maryland Libraries, University of Maryland.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692–724.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*. 14:323-327.
- Kesumaningsari, N, P, A., & Simarmata, N. (2014). Konflik kerja kerluarga dan work engagement karyawati Bali pada bank di Bali. *Jurnal psikologi Udayana*. vol 1, 493-506.
- Kuntari, C. M. I. S. R. (2015). Hubungan work family enrichment dengan work engagement pada perawat wanita. *Jurnal Psikologi Ulayat* vol. 2 (1). Hal. 407-417.
- Listau. K. T. (2016). Work engagement: A double edged sword a study on the relationship between work engagement, job resources, and the work home interaction. Master's Thesis in Work and Organizational Psychology Trondheim. Norwegis: UST.
- Macey, W. H., Schneider, B. (2008). *The meaning of employee engagement*. Society for Industrial and Organizational Psychology. 3-30.

- Marais, E., De Klerk, M., Nel, J.A., & De Beer, L. (2014). The antecedents and outcomes of work-family enrichment amongst female workers. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 40(1), Art. #1186, 14 pages. <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v40i1.1186>.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Novelia, P., Sukhirman, I., & Hartana, G. (2013). Hubungan antara work life balance dan komitmen berorganisasi pada pegawai perempuan, *Jurnal Universitas Indonesia*. 1-19.
- Rahmawati, A. (2015) Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) dan kepuasan kerja terhadap loyalitas guru smk swasta di Kecamatan Cakuing Jakarta Timur. Tulisan Yayasan TK anak Bangsa Wisma DPR RI Kalibata. 1215-1224.
- Riananda, Y. R., & Noviati, N. P. (2013). Hubungan antara persepsi karyawan terhadap asertivitas pimpinan dengan tingkat work engagement pada PT. PLN (persero) wilayah NTB cabang x. Naskah Publikasi (*diterbitkan*). Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Ridho, M.T., & Kurniawan, I.N. (2015): *Job crafting dan work engagement: Studi pendahuluan*. Naskah publikasi (*tidak diterbitkan*). Yogyakarta: Prodi Psikologi, FPISB, UII.
- Samia`an, A. R. R. (2013). Hubungan antara work engagement dan work family conflict pada wanita yang bekerja. *Jurnal Psikologi dan Industri*. Vol 02, No 03. 177-182.
- Sari, W. A . I., & Kurniawan, I.N. (2015). Peran tawakal kepada Allah dan *job crafting* dalam *work engagement* karyawan. Naskah publikasi (*tidak diterbitkan*). Yogyakarta: Prodi Psikologi, FPISB, UII.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*. Kluwer Academic Publishers. 71-95.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. (2004). Job demands and job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi sample study. *Jurnal of Organizational Behavior*. Wiley InterScience. 293-315.
- Simbula, S., & Guglielmi, D. (2013). I am engaged, i feel good, and i go the extra-mile: Relationships between work engagement and consequences. *Jurnal of Work Organizational Psychology*, 29, 117-125.

- Steven, J., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan antara resiliensi dengan work engagement pada karyawan bank panin cabang menara imperium Kuningan Jakarta. *Jurnal empati*, 7, 160-169.
- Thorntwaite, L. (2002). Work family balance: International research on employee preferences. Research, Training and Information Services on The World of Work. Sydney: University of Sydney.



KUISIONER “WHO AM I?”



**SAMPLE**

PROGRAM STUDI TEKNOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN SOSIAL BUDAYA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
JAYA GABARATA  
2016

## PENGANTAR

*Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Bapak/Ibu yang kami hormati. Perkenankan kami untuk belajar dari pengalaman Bapak/Ibu ketika menjalani pekerjaan. Bagaimana pikiran-pikiran, perasaan-perasaan, dan sikap-sikap yang muncul ketika Bapak/Ibu melakukan aktivitas dan menghadapi permasalahan-permasalahan terkait penyelesaian setiap pekerjaan. Bagaimana Bapak/Ibu menanggapi setiap peristiwa dalam kehidupan sehari-hari.

Jawaban-jawaban yang Bapak/Ibu berikan merupakan informasi yang sangat berharga dan karenanya Bapak/Ibu tidak perlu ragu untuk menjawab sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu dijamin dan dijunjung tinggi oleh etika akademik penelitian kami.

Terima kasih atas media komunikasi, dan kejujuran Bapak/Ibu dalam menjawab surat pertanyaan. Semoga Allah SWT membalas kebaikan Bapak/Ibu dengan kebaikan yang lebih banyak dan kemuliaan yang lebih tinggi, amin. Terima kasih, Jazakallahu khairan katsiiran.

*Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Peneliti

Ulfi Nurhidayati  
Irwan Nuryana Kurniawan, S.Psi., M.Si

**IDENTITAS DIRI**

Nama (boleh inisial) :  
Jenis Kelamin : ( ) Laki-laki ( ) Perempuan  
Usia :  
Usia Pernikahan :  
Jumlah Anak :  
Lama bekerja :  
Penghasilan Perbulan :

Dengan ini saya menyatakan bersedia untuk menjadi responden penelitian dan menjawab semua pertanyaan penelitian sesuai dengan keadaan saya yang sebenarnya.

Cikampek,  
2016

---

**SAMPLE**

Responden

NB: Jika ada hal yang ingin ditanyakan lebih lanjut, silahkan menghubungi Bapak Irwan Nuryana Kurniawan di 085721016238 atau via email: [irwannuryanakurniawan@yahoo.com](mailto:irwannuryanakurniawan@yahoo.com)

**Petunjuk Pengerjaan Kuisisioner “Who am I?”**

**BAGIAN A**

**Berilah tanda (X) pada pilihan jawaban yang sesuai dengan jawaban Anda:**

- 0 : Jika Anda TIDAK PERNAH YAKIN mampu melakukan hal tersebut.
- 1 : Jika Anda JARANG YAKIN mampu melakukan hal tersebut.
- 2 : Jika Anda KADANG-KADANG YAKIN mampu melakukan hal tersebut.
- 3 : Jika Anda SERING YAKIN mampu melakukan hal tersebut.
- 4 : Jika Anda SELALU YAKIN mampu melakukan hal tersebut.

**Contoh Pengerjaan Bagian A :**

Apakah Anda yakin tidak terjebak dalam permasalahan yang sama? Jika selama ini Anda TIDAK PERNAH YAKIN mampu melakukan hal tersebut, maka silanglah angka 0 seperti contoh berikut ini:

0	1	2	3	4
<del>Tidak Pernah Yakin</del>	Jarang Yakin	Kadang-kadang Yakin	Sering Yakin	Selalu Yakin

**Untuk setiap pertanyaan berikut, pilihlah jawaban yang paling menggambarkan/mewakili gambaran diri Anda dalam kehidupan Anda sehari-hari!**

No	Pertanyaan-pertanyaan	Tidak pernah yakin	Jarang Yakin	Kadang-kadang Yakin	Sering Yakin	Selalu yakin
1.	Apakah Anda tetap yakin mampu menunaikan tanggung jawab Anda di keluarga Anda tanpa banyak berpengaruh terhadap/mengganggu kemampuan Anda dalam menyelesaikan tugas-tugas kantor yang perlu segera ditangani	0	1	2	3	4
2.	Apakah Anda tetap yakin mampu menunaikan peran-peran Anda di keluarga Anda secara efektif sebagaimana yang diharapkan setelah pikiran, perhatian dan atau waktu Anda banyak terkuras di tempat kerja?	0	1	2	3	4
3.	Apakah Anda tetap yakin mampu meraih apa yang	0	1	2	3	4

	menjadi tujuan dari setiap peran yang Anda tunaikan di keluarga Anda meskipun ada banyak permasalahan atau kesulitan di tempat kerja?					
4.	Apakah Anda tetap yakin mampu mencurahkan waktu, usaha/tenaga, pikiran/perhatian Anda dalam peran-peran Anda di keluarga Anda, bahkan ketika sedang menghadapi tekanan berat terkait tanggung jawab-tanggung jawab pekerjaan di tempat kerja?	0	1	2	3	4
5.	Apakah Anda tetap yakin mampu memenuhi semua yang menjadi tanggung jawab pekerjaan Anda di tempat kerja meskipun keluarga Anda sedang mengalami masa-masa sulit (mengalami banyak cobaan dan permasalahan)?	0	1	2	3	4
6.	Apakah Anda tetap yakin mampu mencurahkan waktu, usaha/tenaga, pikiran/perhatian Anda dalam pekerjaan Anda di tempat kerja bahkan ketika sedang menghadapi tekanan berat terkait tanggung jawab Anda di keluarga Anda?		1	2	3	4
7.	Apakah Anda tetap yakin mampu meraih apa yang menjadi tujuan dari setiap peran yang Anda tunaikan di tempat kerja Anda meskipun ada banyak permasalahan atau kesulitan di kehidupan keluarga Anda?	0	1	2	3	4
8.	Apakah Anda tetap yakin mampu fokus dan mencurahkan minat, perhatian, tenaga Anda pada tugas-tugas pekerjaan Anda di tempat kerja Anda meskipun permasalahan-permasalahan	0	1	2	3	4

	keluarga Anda sedang menyulitkan Anda?					
--	--	--	--	--	--	--

**Petunjuk Pengerjaan Kuisisioner Bagian B, C**

Berilah tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia untuk setiap pertanyaan yang diajukan berikut:

- 0: Jika Anda TIDAK PERNAH mengalami, memikirkan, merasakan, atau menyaksikan hal tersebut.  
 1: Jika Anda JARANG mengalami, memikirkan, merasakan, atau menyaksikan hal tersebut.  
 2: Jika Anda KADANG-KADANG mengalami, memikirkan, merasakan, atau menyaksikan hal tersebut.  
 3: Jika Anda SERING mengalami, memikirkan, merasakan, atau menyaksikan hal tersebut.  
 4: Jika Anda SELALU mengalami, memikirkan, merasakan, atau menyaksikan hal tersebut.

**BAGIAN B**

Berilah tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia **yang paling menggambarkan/mewakili gambaran diri Anda sehari-hari** untuk setiap pertanyaan yang diajukan berikut ini, sebagaimana contoh di atas!

No	Pertanyaan-pertanyaan	Tidak pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Selalu
1.	Apakah tuntutan-tuntutan pekerjaan di tempat kerja mengganggu kehidupan rumah tangga dan keluarga Anda?	0	1	2	3	4
2.	Apakah jam kerja yang panjang (lamanya waktu yang dihabiskan dalam bekerja di tempat kerja) membuat Anda mengalami kesulitan untuk melakukan segala hal yang diharapkan terkait tanggung jawab Anda terhadap keluarga?	0	1	2	3	4
3.	Apakah segala sesuatu yang ingin Anda lakukan di rumah tidak jadi terlaksana karena banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus Anda tangani?	0	1	2	3	4
4.	Apakah tekanan-tekanan yang Anda alami dalam pekerjaan di tempat kerja membuat Anda mengalami kesulitan untuk	0	1	2	3	4

	melakukan segala hal yang diharapkan terkait tugas-tugas rumah tangga Anda?					
5.	Apakah Anda harus membuat sejumlah perubahan terkait rencana-rencana Anda untuk kegiatan-kegiatan keluarga Anda karena adanya tugas-tugas yang harus Anda selesaikan di tempat kerja?	Tidak pernah 0	Jarang 1	Kadang-Kadang 2	Sering 3	Selalu 4
6.	Apakah tuntutan-tuntutan keluarga di rumah mengganggu kegiatan-kegiatan yang Anda lakukan di tempat kerja?	0	1	2	3	4
7.	Apakah waktu yang Anda habiskan untuk urusan keluarga Anda di rumah membuat Anda harus menunda menyelesaikan sejumlah tugas di tempat kerja?	0	1	2	3	4
8.	Apakah segala sesuatu yang ingin Anda lakukan di tempat kerja tidak jadi terlaksana karena banyaknya urusan keluarga yang harus Anda tangani di rumah?	0	1	2	3	4
9.	Apakah kehidupan rumah tangga Anda membuat Anda mengalami kesulitan dalam memenuhi tanggung jawab di tempat kerja seperti menyelesaikan tugas sehari-hari tepat waktu, kerja lembur, dan sejenisnya?	0	1	2	3	4
10.	Apakah tekanan-tekanan yang Anda alami dalam urusan keluarga di rumah mengganggu kemampuan Anda dalam melakukan segala hal yang diharapkan terkait tugas-tugas Anda di tempat kerja?	0	1	2	3	4
11.	Apakah Anda merasa keterampilan-keterampilan	0	1	2	3	4

	yang Anda miliki dalam pekerjaan dan berkembang di tempat kerja membuat Anda lebih mudah dalam menjalani kehidupan keluarga Anda?					
12	Apakah Anda merasa keberhasilan Anda dalam menyelesaikan tugas-tugas di tempat kerja membantu Anda untuk lebih mudah dan efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas/urusan-urusan rumah tangga/keluarga Anda?	0	1	2	3	4
13	Apakah Anda merasa perilaku-perilaku yang disyaratkan (harus dipenuhi/dikuasai) dalam pekerjaan Anda di tempat kerja mengarah pada perilaku-perilaku yang membuat Anda lebih mudah dalam menjalani kehidupan keluarga Anda?	0	1	2	3	4
14	Apakah Anda merasa menunaikan tanggung jawab-tanggung jawab Anda terhadap keluarga Anda lebih mudah Anda lakukan dengan menggunakan perilaku-perilaku yang biasa Anda tampilkan dalam bekerja di tempat kerja?	0	1	2	3	4
15	Apakah Anda merasa nilai-nilai yang dikembangkan di tempat kerja membantu Anda menjadi anggota keluarga yang lebih baik?	Jarang pernah 0	Jarang 1	Kadang-Kadang 2	Sering 3	Selalu 4
16	Apakah Anda menerapkan nilai-nilai penting yang ada di tempat kerja ke dalam kehidupan sehari-hari keluarga Anda?	0	1	2	3	4
17	Apakah Anda merasa nilai-nilai yang Anda pelajari dan peroleh dari pengalaman kerja Anda di tempat kerja membantu Anda untuk lebih	0	1	2	3	4



	mudah dan efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas/urusan-urusan rumah tangga/keluarga Anda?					
18	Apakah Anda merasa keterampilan-keterampilan yang Anda miliki dan berkembang di kehidupan keluarga Anda berguna/membuat Anda lebih mudah dalam menjalani pekerjaan Anda di tempat kerja?	0	1	2	3	4
19	Apakah Anda merasa keberhasilan Anda dalam menyelesaikan tugas-tugas/urusan-urusan rumah tangga/keluarga Anda membantu Anda untuk lebih mudah dan efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas Anda di tempat kerja?	0	1	2	3	4
20	Apakah Anda merasa perilaku-perilaku yang disyaratkan (harus dipenuhi/dikuasai) dalam kehidupan keluarga Anda mengarah pada perilaku-perilaku yang membuat Anda lebih mudah dalam menunaikan tugas-tugas Anda di tempat kerja?	0	1	2	3	4
21	Apakah Anda merasa menunaikan tanggung jawab-tanggung jawab Anda dalam bekerja di tempat kerja lebih mudah Anda lakukan dengan menggunakan perilaku-perilaku yang biasa Anda gunakan kehidupan keluarga Anda?			2	3	4
22	Apakah Anda merasa nilai-nilai yang berkembang di keluarga Anda membantu Anda menjadi seorang karyawan yang lebih baik?	0	1	2	3	4

23.	Apakah Anda menerapkan nilai-nilai penting yang ada di keluarga Anda ke dalam pekerjaan Anda sehari-hari di tempat kerja?	0	1	2	3	4
24.	Apakah Anda merasa nilai-nilai yang Anda pelajari dan peroleh dari pengalaman kehidupan keluarga Anda membantu Anda untuk lebih mudah dan efektif dalam menyelesaikan tanggung jawab-tanggung jawab pekerjaan Anda di tempat kerja?	0	1	2	3	4
25.	Untuk hari-hari yang Anda lalui bersama keluarga Anda, apakah hampir sebagian besar Anda menjalaninya dengan penuh semangat?	0	1	2	3	4
26.	Apakah Anda merasa kehidupan yang Anda jalani bersama keluarga Anda sampai sejauh ini cukup menarik dan menyenangkan?	Tidak Pernah	Kadang-kadang	Sering	Selalu	
27.	Apakah Anda merasa bahwa harapan yang Anda jalani bersama keluarga Anda?	0	1	2	3	4
28.	Apakah Anda memandang kepuasan yang Anda rasakan dalam menjalani kehidupan bersama keluarga Anda lebih tinggi dibanding perasaan serupa kebanyakan orang terhadap keluarganya?	0	1	2	3	4
29.	Apakah Anda merasa kehidupan yang Anda jalani bersama keluarga Anda sampai sejauh ini tidak menarik, tidak tahu apa yang harus dilakukan, membosankan?	0	1	2	3	4

**Bagian C**

**Jawablah pertanyaan-pertanyaan berikut sebagaimana Anda menjawab Bagian B!**

No	Pertanyaan-pertanyaan	Tidak pernah	Jarang	Kadang-kadang	sering	Selalu
1.	Apakah Anda merasa penuh antusias (semangat) dalam bekerja?	0	1	2	3	4
2.	Apakah Anda memandang pekerjaan Anda penting dan berguna?	0	1	2	3	4
3.	Apakah Anda merasa waktu berlalu dengan sangat cepat saat Anda sedang bekerja?	0	1	2	3	4
4.	Apakah Anda merasa memiliki banyak tenaga (energik) dalam bekerja?	0	1	2	3	4
5.	Apakah Anda merasa tertarik dan terlibat dalam pekerjaan Anda?	0	1	2	3	4
6.	Ketika sedang bekerja, apakah Anda memiliki cukup energi untuk menghadapi segala sesuatu yang terjadi di sekeliling Anda?	0	1	2	3	4
7.	Apakah pekerjaan Anda memberi Anda ide untuk melakukan sesuatu dan membuat merasa mampu untuk melakukannya?	0	1	2	3	4
8.	Ketika Anda bangun di pagi hari, apakah Anda bersemangat untuk segera pergi ke tempat kerja?	0	1	2	3	4
9.	Apakah Anda merasa puas ketika Anda bekerja secara serius?	0	1	2	3	4
10.	Apakah Anda merasa bangga dengan pekerjaan Anda?	0	1	2	3	4
11.	Apakah Anda terlibat sampai tuntas dalam setiap pekerjaan Anda yang tangani?	0	1	2	3	4
12.	Apakah Anda mampu	Tidak	Jarang	Kadang-	Sering	Selalu

	melanjutkan kembali sebuah pekerjaan untuk jangka waktu yang lama?	pernah 0	1	Kadang 2	3	4
13.	Apakah Anda merasa perlu mengeluarkan seluruh kemampuan terbaik Anda untuk bisa sukses dalam pekerjaan Anda?	0	1	2	3	4
14.	Ketika sedang bekerja, apakah Anda merasa sangat senang dengan pekerjaan Anda, bahkan sampai lupa diri karena saking senangnya bekerja?	0	1	2	3	4
15.	Ketika mengalami kegagalan dalam pekerjaan, apakah Anda secara mental mampu dengan cepat bangkit kembali ke kondisi yang baik seperti sebelumnya?	0	1	2	3	4
16.	Apakah Anda mengalami kesulitan untuk berpisah/menghentikan pekerjaan?	0	1	2	3	4
17.	Apakah Anda mencoba untuk melakukan sesuatu agar tetap melanjutkan pekerjaan dengan penuh semangat meskipun segala sesuatunya tidak berjalan sebagaimana mestinya?	0	1	2	3	4
18.	Ketika pertama kali mencoba memahami sebuah permasalahan, apakah Anda menempatkan (mengutamakan) firman Allah Subhanahu wa Ta'ala di atas pendapat Anda pribadi?	0	1	2	3	4
19.	Ketika pemahaman Anda tentang sebuah masalah bertentangan dengan firman Allah Ta'ala, apakah Anda akan mengikuti pemahaman masalah yang sesuai dengan ketentuan Allah Subhanahu wa Ta'ala?	0	1	2	3	4

20.	Ketika solusi-solusi yang Anda pikirkan atas berbagai permasalahan bertentangan dengan alternatif-alternatif yang dianjurkan dan disukai Allah Subhanahu wa Ta'ala, apakah pada akhirnya Anda mengusulkan solusi yang sesuai dengan kehendak Allah Ta'ala?	0	1	2	3	4
21.	Meskipun sudah memiliki dan lebih menyukai pilihan penyelesaian tertentu atas berbagai permasalahan, apakah Anda akan segera mengabaikannya begitu mengetahui Allah Subhanahu wa Ta'ala memerintahkan pilihan penyelesaian permasalahan yang lain?	0	1	2	3	4
22.	Apakah Anda akan memilih pilihan penyelesaian masalah yang dianjurkan dan disukai Allah Subhanahu wa Ta'ala, tidak peduli dengan apapun konsekuensi yang mungkin muncul?	0	1	2	3	4
23.	Apakah Anda akan memilih pilihan penyelesaian masalah yang dianjurkan dan disukai Allah Subhanahu wa Ta'ala, meskipun hal tersebut berarti harus mengorbankan kepentingan pribadi Anda?	Tidak pernah 0	Jarang 1	Kadang-Kadang 2	Sering 3	Selalu 4
24.	Meskipun Anda mungkin tidak yakin dengan apa yang Anda kerjakan, apakah Anda akan tetap melanjutkan untuk mengerjakan rencana-rencana Allah Subhanahu wa Ta'ala sepanjang Allah Subhanahu wa Ta'ala memerintahkan Anda untuk melakukan hal tersebut?	0	1	2	3	4
25.	Meskipun mungkin Anda tidak	0	1	2	3	4

	sepenuhnya memahami atas pilihan-pilihan penyelesaian permasalahan yang dianjurkan dan disukai Allah Subhanahu wa Ta'ala, apakah Anda akan tetap menjalankan pilihan-pilihan penyelesaian permasalahan yang dianjurkan dan disukai Allah Subhanahu wa Ta'ala tersebut?					
26.	Apakah Anda mencoba menemukan hikmah dibalik kesulitan-kesulitan yang dihadapi dengan memasrahkan diri sepenuhnya pada bimbingan Allah Subhanahu wa Ta'ala?	0	1	2	3	4
27.	Ketika mengingat-ingat berbagai kesulitan yang pernah dialami, apakah Anda merasa bersyukur kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala yang telah memberikan hikmah/pelajaran dari berbagai kesulitan tersebut?	0	1	2	3	4
28.	Apakah Anda memilih untuk tabah karena dan bersama Allah Subhanahu wa Ta'ala, walaupun hal itu bisa membuat Anda terkesan/dipandang lemah oleh lingkungan/orang lain?	0	1	2	3	4
29.	Ketika merasa sangat khawatir, sedih, atau panik, apakah optimisme masa depan Anda terbaharui kembali ketika Anda berperilaku dan bersikap sesuai dengan petunjuk Allah Subhanahu wa Ta'ala?	0	1	2	3	4

**BAGIAN D.**

Berilah tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia untuk setiap pertanyaan yang diajukan berikut :

YA : Jika kamu PERNAH/SELALU melakukan hal tersebut.

TIDAK: Jika kamu TIDAK PERNAH/TIDAK SELALU melakukan hal tersebut.

Contoh Soal:

Apakah kamu PERNAH merasa marah? Jika selama ini kamu PERNAH merasa marah, maka silanglah pilihan sebagai berikut:

<input checked="" type="checkbox"/> YA	<input type="checkbox"/> TIDAK
--	--------------------------------

Jawablah soal-soal berikut ini seperti contoh tersebut di atas!

No	Pertanyaan	YA	TIDAK
1.	Apakah kamu PERNAH merasa malas untuk melanjutkan kembali pekerjaanmu jika kamu sudah tidak bersemangat lagi?	YA	TIDAK
2.	Apakah kamu PERNAH merasa kesal ketika tidak mendapatkan sesuatu sebagaimana kamu inginkan?	YA	TIDAK
3.	Apakah kamu SELALU menjadi penolong orang lain baik dengan siapa pun kamu sedang berbicara?	YA	TIDAK
4.	Apakah PERNAH terhas dengan diri kamu untuk membalas orang yang telah menyakitimu/mengigitimu daripada memaafkan dan melupakannya?	YA	TIDAK
5.	Apakah kamu PERNAH merasa iri terhadap seseorang yang memiliki pekerjaan/penghasilan sangat berbeda dengan pemikiran/pandangan kamu?	YA	TIDAK
6.	Apakah kamu SELALU bersikap ramah/sopan kepada siapa pun, termasuk terhadap orang yang tidak kamu sukai?	YA	TIDAK
7.	Apakah kamu PERNAH merasa iri dengan nasib baik orang lain?	YA	TIDAK
8.	Apakah kamu PERNAH merasa jengkel dengan orang yang meminta bantuan kamu?	YA	TIDAK
9.	Apakah kamu SELALU bersedia mengakui kesalahan yang kamu lakukan?	YA	TIDAK
10.	Apakah kamu PERNAH mengambil kesempatan dalam kesempitan yang sedang dialami orang lain?	YA	TIDAK
11.	Apakah kamu PERNAH dengan sengaja mengatakan/melakukan sesuatu yang merugikan/menyakiti perasaan orang lain?	YA	TIDAK

*Terima Kasih ☺*

## SKALA WORK FAMILY BALANCE (ENRICHMENT)

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
S1	1	2	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4
S2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
S3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
S4	1	2	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4
S5	1	2	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4
S6	2	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3
S7	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
S8	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
S9	1	2	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4
S10	4	4	4	4	4	4	4	0	3	4	4	4	4	4
S11	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
S12	4	2	2	1	0	1	1	1	1	1	1	2	3	3
S13	4	2	2	1	0	1	1	1	1	1	1	2	2	3
S14	4	2	2	1	0	1	1	1	1	1	1	2	2	3
S15	4	2	2	1	0	1	1	1	1	1	1	2	3	3
S16	4	2	2	1	0	1	1	1	1	1	3	2	3	3
S17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S18	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
S19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
S20	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2
S21	2	2	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
S22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S23	2	3	0	0	2	2	0	3	2	0	0	3	2	2
S24	1	0	0	4	2	3	2	2	1	1	3	3	4	2
S25	3	2	2	1	0	2	2	3	2	1	2	1	1	1
S26	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
S27	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3
S28	4	4	4	0	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2
S29	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
S30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S31	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2
S32	2	0	2	2	3	3	2	1	2	3	3	2	3	3
S33	3	1	2	1	3	2	3	4	1	2	3	4	1	2
S34	3	4	1	2	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3
S35	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S36	2	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3
S37	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2



## SKALA WORK ENGAGEMENT

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
S1	4	2	2	2	4	0	3	2	4	2	4	2	2	2	4	2	4
S2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	0
S3	3	3	4	2	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	3	0	2
S4	4	2	2	2	4	0	3	2	4	2	4	2	2	2	4	2	4
S5	4	2	2	2	4	0	3	2	4	2	4	2	2	2	4	2	4
S6	3	3	4	4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
S7	3	3	4	2	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	3	0	2
S8	3	3	4	2	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	3	0	2
S9	4	2	2	2	4	0	3	2	4	2	4	2	2	2	4	2	4
S10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S11	3	3	4	2	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	3	0	2
S12	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	1	2	1	3	0	2
S13	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	1	3	1	2	2	2
S14	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	0	2
S15	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2
S16	3	3	2	0	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2
S17	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2
S18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2
S19	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
S20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
S21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	0	4
S22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
S23	4	3	3	3	0	3	4	4	2	3	3	3	4	2	2	1	2
S24	4	4	0	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	0	4	0	4
S25	3	2	3	1	2	2	2	1	3	2	1	2	3	2	1	2	2
S26	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2
S27	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	1	2	2	3	3	3
S28	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	2
S29	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2
S30	4	4	3	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	0	4	3	3
S31	4	4	4	2	4	2	2	4	4	3	3	3	3	2	3	0	3
S32	1	2	2	2	3	3	2	1	1	3	3	2	3	3	3	2	2
S33	3	4	3	4	2	3	4	2	3	2	4	3	2	3	2	2	2
S34	4	4	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2
S35	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4
S36	3	3	4	4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
S37	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2
S38	1	3	1	1	0	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	1

## SKALA SOCIAL DESIRABILITY

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
S1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1
S2	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1
S3	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0
S4	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1
S5	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1
S6	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0
S7	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0
S8	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0
S9	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1
S10	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0
S11	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0
S12	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1
S13	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1
S14	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1
S15	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1
S16	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1
S17	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1
S18	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1
S19	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1
S20	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1
S21	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1
S20	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1
23	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0
S24	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0
S25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
S26	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1
S27	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1
S28	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1
S29	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1
S30	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1
S31	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0
S32	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0
S33	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0
S34	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0
S35	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0
S36	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0
S37	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1

## SKALA WORK ENGAGEMENT

**Scale: vigor**

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.712	.721	6

<b>Item-Total Statistics</b>					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WE4	12.59	9.778	.608	.538	.619
WE8	12.50	9.460	.594	.532	.621
WE12	12.85	10.335	.549	.433	.641
WE14	12.59	11.397	.395	.213	.687
WE15	12.26	11.551	.437	.349	.678
WE17	12.61	12.034	.163	.266	.768

**Scale: dedikasi**

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.846	.844	5

<b>Item-Total Statistics</b>					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WE2	11.39	10.090	.780	.686	.779
WE5	11.69	10.486	.641	.503	.818
WE7	11.86	11.249	.624	.537	.822
WE10	11.25	10.070	.731	.622	.792
WE13	11.50	12.065	.496	.400	.852

**Scale: penghayatan**

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.637	.673	6

<b>Item-Total Statistics</b>					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WE3	12.03	12.929	.313	.420	.613
WE6	13.17	11.247	.470	.362	.549
WE9	11.97	11.594	.509	.701	.538
WE11	12.24	11.663	.599	.638	.513
WE14	12.57	12.553	.533	.372	.546
WE16	13.35	15.167	-.020	.271	.753

**SKALA WORK FAMILY BALANCE ENRICH****Scale: work family**

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.816	.821	7

<b>Item-Total Statistics</b>					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
EWF1	15.38	21.473	.241	.370	.846
EWF2	15.37	20.066	.479	.369	.804
EWF3	15.69	18.875	.612	.454	.783
EWF4	15.64	18.613	.569	.436	.790
EWF5	15.26	17.672	.636	.673	.777
EWF6	15.35	18.294	.704	.684	.767
EWF7	15.54	18.370	.709	.638	.767

**Scale: family work**

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.767	.797	7

<b>Item-Total Statistics</b>					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
EFW1	16.26	20.528	.581	.451	.721
EFW2	16.53	20.650	.543	.494	.727
EFW3	16.55	17.011	.471	.296	.768
EFW4	16.60	20.428	.494	.464	.736
EFW5	16.28	22.155	.464	.438	.744
EFW6	16.50	21.833	.404	.451	.754
EFW7	16.40	21.785	.664	.507	.721

*SKALA SOCIAL DESIRABILITY***Scale: sd1**

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.443	.460	7

<b>Item-Total Statistics</b>					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	3.98	1.730	.155	.386	.434
D2	4.17	2.074	-.072	.490	.534
D4	3.83	1.752	.150	.503	.436
D7	3.76	1.439	.472	.366	.252
D8	3.60	1.497	.619	.488	.222
D9	3.54	2.035	.070	.135	.454
D11	3.79	1.740	.172	.437	.423

**Scale: sd2**

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.102	.017	4

<b>Item-Total Statistics</b>					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D3	2.02	.516	-.016	.160	-.112 <sup>a</sup>
D5	2.54	.575	-.320	.164	.507
D6	2.13	.284	.344	.285	-.989 <sup>a</sup>
D10	2.15	.406	.025	.306	-.211 <sup>a</sup>

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

### Uji Normalitas

#### Test Of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-		
	Statistic	d	Si	Statistic	d	Si
Work Engagement	.259	216	.000	.795	216	.000
Work Family Balance	.113	216	.000	.953	216	.000

a. Lilliefors Significance Correction

## UJI HIPOTESIS

Spearman'srho	<i>Work engagem nt</i>	Correlation	1.000	.529**
		Coefficient Sig.(1- tailed)	.	.273
		N	216	216
	<i>Work family balance</i>	Correlation	.529**	1.000
		Coefficient Sig.(1- tailed)	.000	.
		N	216	216



## ANALISIS TAMBAHAN

Correlations					
	Jenis Kelamin			WE17	EnrichmentTotal
Spearman's rho	perempuan	WE17	Correlation	1.000	.511**
			Coefficient		
			Sig. (1-tailed)	.	.000
		N	121	121	
		EnrichmentTotal	Correlation	.511**	1.000
			Coefficient		
	Sig. (1-tailed)		.000	.	
	Laki-laki	WE17	Correlation	1.000	.546**
			Coefficient		
			Sig. (1-tailed)	.	.000
		N	95	95	
		EnrichmentTotal	Correlation	.546**	1.000
Coefficient					
Sig. (1-tailed)	.000		.		
N	95	95			

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul:

**HUBUNGAN *WORK FAMILY BALANCE* DAN *WORK ENGAGEMENT*  
PADA SUAMI DAN ISTRI YANG BEKERJA**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat Guna Memperoleh Derajat Sarjana S-1 Psikologi



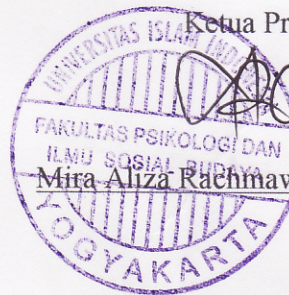
Mengesahkan,

Program Studi Psikologi

Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya

Universitas Islam Indonesia

Ketua Program Studi,



Mira Aliza Rachmawati, S.Psi., M.Psi.

Dewan Penguji

1. Irwan Nuryana Kurniawan, S.Psi., M.Si.
2. Hariz Enggar Wijaya, S.Psi., M.Psi.
3. Nur Pratiwi Noviati, S.Psi., M.Psi.

Tanda Tangan



## HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Ulfi Nurhidayati  
No. Mahasiswa : 11320106  
Program Studi : Psikologi  
Judul Skripsi : Hubungan *Work Family balance* dan *Work Engagement*  
pada karyawan yang berkeluarga

Melalui surat ini saya menyatakan bahwa:

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan laporan penelitian skripsi saya tidak melakukan tindak pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun, seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi Universitas Islam Indonesia. Karena itu skripsi yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan jiplakan atau karya orang lain.
2. Apabila dalam ujian skripsi saya terbukti melanggar etika akademik, maka saya siap menerima sanksi sebagai aturan yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.
3. Apabila dikemudian hari, setelah saya lulus dari Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia ditemukan bukti secara meyakinkan bahwa skripsi ini adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, Maret 2018

Yang men



Ulfi Nurhidayati





# KLINIK SYAFIRA 2

Jl. Stasiun No. 30 Cikampek Kota - Cikampek  
Telp. (0264) 313264

## SURAT KETERANGAN

Nomor: 001/063016/SIK

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah Direktur PT GRAHA MEDIKA PERKASA, menerangkan bahwa mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia Yogyakarta :

Nama : Ulfi Nurhidayati

Nim : 11320106

Jurusan : Psikologi

Benar-benar telah melakukan penelitian mulai dari tanggal 15 April – 30 Mei 2016 di Klinik Syafira 2 Cikampek untuk menyusun skripsi dengan judul **Work Family Balance dan Work Engagement pada suami dan istri bekerja.**

Demikian surat keterangan ini di buat, agar dapat di pergunakan sebagaimana mestinya,

Karawang, Juni 2016

DIREKTUR PT GRAHA MEDIKA PERKASA

Dr. Syaful Bachtiar