

HUBUNGAN *WORK FAMILY BALANCE* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PEREMPUAN YANG SUDAH BERKELUARGA DI KANTOR POS PADANG

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Menempuh Ujian Sarjana Fakultas Psikologi
Universitas Putra Indonesia “YPTK”
Padang*



Diajukan Oleh :

ADHA LEVINIA

19101157510001

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS PUTRA INDONESIA YPTK
PADANG**

2023

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Adha Levinia
No. Bp : 19101157510001
Fakultas : Psikologi
Jurusan : Psikologi

Menyatakan bahwa :

1. Sesungguhnya skripsi/tugas akhir yang saya susun ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam skripsi/tugas akhir yang saya peroleh dari hasil karya tulis orang lain, telah saya tuliskan sumbernya dengan jelas, sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah.
2. Jika dalam pembuatan skripsi/tugas akhir baik pembuatan program/alat maupun skripsi/tugas akhir secara keseluruhan ternyata terbukti dibuatkan oleh orang lain. Maka, saya bersedia menerima sanksi yang diberikan oleh akademik, berupa pembatalan skripsi/tugas akhir dan mengulang penelitian serta mengajukan judul baru.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Padang, Februari 2023

Saya yang menyatakan

Adha Levinia
19101157510001

LEMBAR PERSETUJUAN

HUBUNGAN *WORK FAMILY BALANCE* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PEREMPUAN YANG SUDAH BERKELUARGA DI KANTOR POS PADANG

Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

ADHA LEVINIA
19101157510001

Telah Memenuhi Persyaratan Untuk Dipertahankan Didepan Penguji
Pada Ujian Tahap Akhir

Padang, 24 Februari 2023

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Herio Rizki Dewinda. M.Psi., Psikolog
NIDN. 1009098503

Frihapma Semita Ade, M.Psi., Psikolog
NIDN. 1005028503

LEMBAR PENGESAHAN

HUBUNGAN ANTARA *WORK FAMILY BALANCE* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PEREMPUAN YANG SUDAH BERKELUARGA DI KANTOR POS PADANG

Disusun Oleh :

ADHA LEVINIA
19101157510001

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Pada Tanggal, 24 Februari 2023
Dinyatakan Lulus Dan Memenuhi Syarat

Dewan Penguji :

Tanda Tangan

1. **Krisnova Natasia, S.Psi., MM**
NIDN.

2. **Dr. Herio Rizki Dewinda. M.Psi., Psikolog**
NIDN. 1009098503

3. **Frihapma Semita Ade, M.Psi., Psikolog**
NIDN. 1005028503

Padang, Maret 2023

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Dr. Herio Rizki Dewinda. M.Psi., Psikolog
NIDN. 1009098503

KATA PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah atas izin Allah SWT, saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu. Terima kasih yang paling utama saya ucapkan untuk kedua orang tua saya Bapak NANO ARNO dan Mama KASMAWATI yang telah mendoakan saya dan memberikan dukungan, motivasi, serta kekuatan kepada saya sampai saya bisa di titik ini. Terima kasih telah memberikan kesempatan kepada anakmu ini untuk membuktikan bahwa kalian berhasil mendidik anakmu sampai lulus sarjana dan insyaallah sukses. Masih ingat sekali dikepala anakmu ini pak/mak betapa banyak sekali yang tidak percaya dan yakin kalian bisa mendidikku sampai dititik ini, skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya yang tidak pernah menyerah dalam keadaan apapun. Semoga Allah SWT selalu memberikan kebahagiaan dan lindungan dimanapun kalian berada.

Teruntuk keluargaku yang telah mendoakanku terutama bibik dan oom yang sudah banyak direpotkan olehku, terima kasih atas segala yang telah diberikan kepadaku selama aku kuliah, terima kasih telah menjadi orang tua keduaku di perantauan ini. Terima kasih juga telah menyayangiku seperti anak sendiri dan tidak pernah membeda-bedakanku dengan orang lain, terima kasih telah memberikan perhatian kepadaku, sering mengajakku dimanapun dan kapanpun, selalu melibatkanku disaat keadaan bahagia, Jika tidak ada kalian aku tidak tau bisa mengadu kemana dan pulang kemana saat sedang dilanda rindu dengan mamak dan bapakku. Semoga kalian selalu dilimpahkan banyak rezki oleh Allah SWT.

Teruntuk diriku terima kasih telah membuktikan omonganmu bahwa kamu mampu membuktikan kepada orang-orang yang merendahkanmu dan kedua orang tuamu, terima kasih atas segala tangis kesusahan serta kebahagiaan sampai ke titik ini. Terima kasih telah membuat nama orang tuamu dikenal atas pencapaianmu sekarang, terima kasih sudah kuat menghadapi segala rintangan serta cobaan dari mulai perkuliahan sampai akhir perkuliahan ini, ingatlah masa-masa sulit ini agar bisa dijadikan pengalaman dimasa depan. Terima kasih diriku kamu hebat dan tidak ada yang sehebat dirimu, sebuah apresiasi bagiku bisa membawakan ijazah S1 Psikologi untuk kedua Orang tua ku tercinta

Teruntuk adik-adikku Wahyu Seftiani dan Tri Cahaya Ramadhan, terima kasih telah menjadi salah satu alasan buat mbak berjuang di rantau orang, terima kasih sudah menjaga bapak dan mamak selama mbak berjuang

disini, terima kasih telah menjadi adik-adik yang baik dan solehah, semoga Allah selalu melindungi kalian dari segala marabahaya dimanapun dan kapanpun, ketahuilah mbak sangat menyayangi kalian, sehat dan jadilah anak-anak yang selanjutnya membanggakan mamak dan bapak yah. Peluk jauh dari mbak untuk adik-adikku tercinta.

Teruntuk sahabat-sahabatku Riski Wulandari, Amelia Fitriani, Butet (yanti, Membot (melani), Sisil (silvia), Tintun (tina), Annik (hanny), Dewi (teman jawaku satu-satunya manusia terpanik sedunia) terima kasih telah menerima segala tumpahan pikiranku yang banyak, selalu berbagi kepadaku, selalu mensupport dan memberi masukan padaku, mendengarkan berbagai masalahku. Terima kasih telah menjadi sahabat sekaligus keluargaku disini yang telah sudi berbagi segala keluh kesah serta penderitaan yang sama-sama kita rasakan selama menjadi anak rantau, terima kasih telah sabar menghadapi segala randomnya sifatku dan keribetanku. Jarak bukanlah hal yang membuat kita untuk jauh dan tidak saling kenal, kunci dari silaturahmi kita agar tetap berjalan adalah komunikasi yang disertai do'a untuk terus saling support satu sama lain. Semoga kalian selalu dilindungi dimanapun dan kapanpun.

Teruntuk orang yang paling dekat denganku Rido Hamsyah terima kasih telah menjadi teman, sahabat, keluarga, abang, serta partner yang selalu memberikan dukungan dan memberikan kekuatan padaku disaat aku sedang menghadapi pahitnya kenyataan dan keadaan, terima kasih telah menemaniku dalam keadaan apapun dari awal aku memulai perkuliahan sampai dengan lulus perkuliahan. Terima kasih telah memberi dukungan moril maupun materil kepadaku, terima kasih juga telah percaya dan yakin aku bisa membanggakan orang tuaku, semoga kamu selalu dalam lindungan Allah dan selalu diberikan keberkahan disetiap proses yang kamu jalani.

Teruntuk kakak-kakak senior terutama kak Maiyola Maharani, terima kasih telah memberikan masukan serta arahan yang bermanfaat padaku dan telah meluangkan waktu untuk menjawab segala pertanyaan-pertanyaan seputar skripsi dari awal sampai dengan akhir, walaupun kita tidak sedara aku merasa memiliki kakak perempuan yang selalu memberikan dukungan dan semangat untuk tidak pantang menyerah, terima kasih atas doa dan bantuan kakak serta ilmu-ilmu yang sama sekali tidak pelit untuk berbagi pada adik-adik juniornya salah satunya saya. Semoga kakak selalu diberikan kesehatan dan kesuksesan dimanapun kakak berada.

Teruntuk teman kos, terima kasih atas partisipasinya dan telah memaklumi keadaan kakak selama proses skripsi ini berlangsung, maaf jika kakak telah merepotkan atau bahkan membuat tidak nyaman dan kadang diam tanpa sebab, sibuk sendiri, kadang ikut nimbrung, serta yang selalu *sharing* seputar keadaan kuliah masing-masing, serta berbagi suka duka dan keadaan disaat krisis anak kos kalian mau berbagi walaupun kekurangan sekali pun.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, Puji Syukur peneliti ucapkan kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah memberikan segala rahmat dan hidayahnya sehingga peneliti diberi kemudahan untuk menyelesaikan tugas akhir peneliti. Tidak lupa sholawat beserta salam kita sanjungkan untuk baginda Nabi Muhammad Shallallahu'Alaihi Wasallam yang telah membawa kita ke alam yang berilmu pengetahuan seperti saat sekarang ini, sehingga peneliti mampu menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul “Hubungan *Work Family Balance* dengan *Work Engagement* Pada Karyawan Perempuan Yang Sudah Berkeluarga Di Kantor Pos Padang”.

Dalam proses pembuatan skripsi ini peneliti menerima banyak bantuan dari berbagai pihak sehingga terbentuklah skripsi ini yang masih jauh dari kata sempurna. Namun peneliti berharap skripsi ini bisa bermanfaat bagi pembaca dan peneliti sendiri. Banyaknya bantuan yang didapat selama pembuatan skripsi ini, oleh karena itu peneliti ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Dr.Hj. Zerni Melmusi, SE, MM, Ak. CA selaku Ketua Yayasan Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.
2. Bapak Prof. Dr. Sarjon Defit, S.Kom., M.Sc, Rektor Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.
3. Bapak Herio Rizki Dewinda, M.Psi., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Sekaligus selaku Dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan serta memberi arahan yang positif sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
4. Ibu Frihapma Semita Ade, M.Psi., Psikolog selaku Dosen pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu dan memberikan banyak masukan dan bimbingan hingga terselesaikannya skripsi ini dengan baik.
5. Bapak/ibu Dosen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, khususnya Fakultas Psikologi yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan kepada peneliti.

6. Kepada pihak Kantor Pos Padang yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian, sehingga peneliti mampu menyelesaikan penelitian ini.
7. Kepada Sekretariat Daerah Biro Umum Provinsi Sumatera Barat yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian, sehingga peneliti mampu menyelesaikan penelitian ini.
8. Kepada orang tuaku tercinta, ayahanda NANO ARNO dan ibunda KASMAWATI yang selalu memberikan doa dan support yang sangat berarti selama masa perkuliahan sampai selesai. Semoga selalu dalam lindungan Allah dimanapun dan kapanpun serta sehat selalu. Adikku Wahyu Seftiani dan Tri Cahaya Ramadhan yang sudah menjadi adik-adik yang baik dan saya sayangi.
9. Kepada Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, khususnya angkatan 2019.
10. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan baik secara langsung, maupun tidak langsung yang berupa dukungan moril maupun materil

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh sebab itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini. Seemoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa psikologi khususnya mahasiswa fakultas psikologi dan para pembaca umum, akhir kata peneliti ucapkan terima kasih.

Padang, Maret 2023

Adha Levinia
19101157510001

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
KATA PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
a) Manfaat Penelitian Secara Teoritis.....	8
b) Manfaat Penelitian Secara Praktis	8
BAB II	9
TINJAUAN PUSTAKA	9
A. <i>Work Engagement</i>	9
1. Pengertian <i>Work Engagement</i>	9
2. Aspek-aspek <i>Work Engagement</i>	10
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	13
B. <i>Work Family Balance</i>	15
1. Pengertian <i>Work Family Balance</i>	15
2. Aspek-aspek <i>Work Family Balance</i>	18
3. Faktor-faktor <i>Work Family Balance</i>	20
C. Hubungan Antara <i>Work Family Balance</i> dengan <i>Work Engagement</i>	23
D. Hipotesis.....	25
BAB III	26

METODE PENELITIAN	26
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	26
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	26
1. <i>Work Engagement</i>	26
2. <i>Work Family Balance</i>	27
C. Populasi dan Sampel Penelitian	27
1. Populasi Penelitian	27
2. Sampel Penelitian	27
D. Metode Pengumpulan Data	28
a) Alat Ukur Penelitian	28
b) Uji Coba Alat Ukur Penelitian	31
E. Teknik Analisa Data.....	33
1. Uji Normalitas	33
2. Uji Linieritas	33
3. Uji Hipotesis.....	34
4. Koefisien Determinan.....	35
BAB IV	37
PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN	37
A. Orientasi Kacah dan Persiapan.....	37
1. Orientasi Kacah Penelitian	37
2. Persiapan Penelitian	38
3. Uji Coba Alat Ukur Penelitian	39
4. Pelaksanaan Penelitian	42
B. Analisis Data	42
1) Uji Normalitas	42
2) Uji Linieritas.....	43
3) Uji Hipotesis.....	44
4) Sumbangan Efektifitas	46
C. Pembahasan.....	47
BAB V.....	50
PENUTUP.....	50

A. Kesimpulan	50
B. Saran.....	50
DAFTAR PUSTAKA	54
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

3. 1 Kriteria Pemberian Skor.....	29
3. 2 <i>Blueprint</i> Skala <i>Work Engagement</i> UWES oleh Shaufeli & Bakke	30
3. 3 <i>Blueprint</i> Skala <i>Work Family Balance</i> oleh Greenhaus,.....	31
3. 4 kriteria interpretasi koefisien korelasi dan.....	35
4. 1 Sebelum Uji Coba <i>Blueprint</i> Skala <i>Work Engagement</i>	40
4. 2 Sesudah Uji Coba <i>Blueprint</i> Skala <i>Work Engagement</i>	40
4. 3 Sebelum Uji Coba <i>Blueprint</i> Skala <i>Work Family Balanc</i>	41
4. 4 Sesudah Uji Coba <i>Blueprint</i> Skala <i>Work Family Balance</i>	41
4. 5 Uji Normalitas.....	43
4. 5 Uji Linieritas.....	43
4. 7 Uji Korelasi.....	44

DAFTAR LAMPIRAN

- A. Skala *Work Engagement* Dan *Work Family Balance*
- B. Tabulasi *Try Out Work Engagement* Dan *Work Family Balance*
- C. Hasil *Try Out Work Engagement* Dan *Work Family Balance*
- D. Skala Penelitian *Work Engagement* Dan *Work Family Balance*
- E. Tabulasi Penelitian *Work Engagement* Dan *Work Family Balance*
- F. Hasil Penelitian *Work Engagement* Dan *Work Family Balance*
- G. Surat izin *try out*
- H. Surat Izin Penelitian
- I. Kartu Bimbingan

ABSTRAK

HUBUNGAN *WORK FAMILY BALANCE* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PEREMPUAN YANG SUDAH BERKELUARGA DI KANTOR POS PADANG

Penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana hubungan *work family balance* dengan *work engagement* pada karyawan yang sudah berkeluarga di kantor Pos Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perempuan yang sudah berkeluarga di kantor Pos Padang yaitu sebanyak 40 orang. Teknik pemilihan sampel menggunakan sampel jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang karyawan yang sudah berkeluarga di kantor Pos Padang. Metode analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Hasil koefisien validitas pada skala *work engagement* bergerak dari $\alpha = 0,360$ sampai dengan $\alpha = 0,652$ dengan koefisien reliabilitas sebesar $\alpha = 0,838$ dan skala *work family balance* bergerak dari $\alpha = 0,602$ sampai dengan $\alpha = 0,894$ dengan koefisien reliabilitas sebesar $\alpha = 0,933$ berdasarkan analisis data, hubungan antara *work family balance* dengan *work engagement* pada karyawan yang sudah berkeluarga di Kantor Pos Padang diperoleh nilai korelasi sebesar $r = -0,212$ dengan taraf signifikan sebesar $p = 0,003$ yang menunjukkan adanya korelasi yang sedang berarah negatif tidak searah atau hipotesis ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *work engagement* dengan *work family balance* berarah negatif atau tidak searah pada karyawan perempuan yang sudah berkeluarga di Kantor Pos Padang.

Kata Kunci: *work engagement, work family balance.*

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK FAMILY BALANCE WITH WORK ENGAGEMENT IN FAMILY EMPLOYEES AT PADANG POS OFFICE

This study aims to see how far the relationship between work family balance and work engagement among employees with families at the Padang Post office. The population in this study were all female employees who were already married at the Padang Post office, namely 40 people. The sample selection technique uses a saturated sample. The sample in this study were 40 employees who were married at the Padang Post office. Methods of data analysis using validity and reliability tests using Alpha Cronbach technique. The results of the validity coefficient on the work engagement scale moved from $r_{ix} = 0.360$ to $r_{ix} = 0.652$ with a reliability coefficient of $r_{ix} = 0.838$ and the work family balance scale moved from $r_{ix} = 0.602$ to $r_{ix} = 0.894$ with a reliability coefficient of $r_{ix} = 0.933$ based on data analysis, The relationship between work family balance and work engagement among employees who are married at the Padang Post Office obtained a correlation value of $r = -.212$ with a significant level of $p = 0.003$ which indicates that there is a correlation that is not unidirectional negative or the hypothesis is rejected. This shows that there is a significant relationship between work engagement and work family balance which is negative or not in the same direction for female employees who are already married at the Padang Post Office.

Keywords: *work engagement, work family balance.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era modern sekarang ini, banyak dijumpai di lapangan jenis pekerjaan atau profesi yang biasanya dikerjakan oleh pria kini mulai banyak dikerjakan oleh wanita. Wanita kini tidak lagi dianggap sebagai sosok yang hanya bertugas mengurus anak, suami, dan rumah tangga saja. Perubahan pandangan terhadap peran wanita yang semula hanya bertugas mengurus rumah tangga terjadi salah satunya karena adanya anggapan bahwa sekarang pekerjaan di luar rumah bagi wanita tidak hanya dipandang sebagai sebuah pilihan, namun sudah menjadi bagian dari aktualisasi potensi diri. Menurut Ananda (dalam Nurhidayati, 2018) wanita yang sudah menikah mengambil keputusan untuk bekerja dan dituntut untuk memiliki *work family balance* (keseimbangan antara waktu untuk bekerja dan waktu untuk keluarga) yang baik, sehingga semua tugasnya dapat berjalan dengan lancar.

Banyak wanita mulai terlibat dalam berbagai pekerjaan, baik bekerja pada instansi tertentu maupun bekerja secara *freelance*. Wanita yang bekerja di instansi tentu memiliki peran dan tugas yang sering kali sulit untuk ditinggalkan. Adanya target-target yang harus dicapai dalam sebuah instansi atau perusahaan membuat karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan profesional. Akan tetapi, di lain sisi mereka juga memiliki tanggung jawab dan tuntutan lain di luar pekerjaan yang harus dipenuhi pula, seperti relasi sosial, tanggung jawab terhadap keluarga, dan aktivitas pribadi lainnya. Wanita cenderung memiliki perbedaan tipe

dan intensitas tuntutan di luar pekerjaan bila dibandingkan dengan laki-laki. Pada wanita, tanggung jawab dan perannya dalam keluarga dipandang lebih membebani secara psikologis dibandingkan pada laki-laki (Kristianti, Irene Yesi. 2017).

Pada zaman seperti saat ini, bekerja bukan saja dapat dilakukan oleh pria, namun wanita juga memiliki hak untuk dapat bekerja. Seperti yang tertera pada UU No.13 Tahun 2003 pada BAB III pasal 5 dan 6 yang menyatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan memiliki hak yang sama dari perusahaan tempat ia bekerja. Data dari Badan Pusat Statistik, memperlihatkan jumlah wanita yang bekerja di Indonesia mengalami kenaikan dari tahun 2009 ke tahun 2017, dengan jumlah persentase di tahun 2017 sebesar 55,45%. Hal ini memperlihatkan bahwa lebih dari 50% wanita di Indonesia merupakan pekerja. Bekerja bagi seorang wanita sudah menjadi keinginan yang lumrah, baik bagi wanita yang belum menikah ataupun wanita yang sudah menikah (Akbar, 2017).

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), pada tahun 2021 sebanyak 39,52% atau 51,79 juta penduduk usia 15 tahun ke atas yang bekerja adalah perempuan. Angka tersebut bertambah 1,09 juta orang dari tahun sebelumnya yang sebanyak 50,7 juta orang. Pada 2021, sebanyak 28,6% pekerja perempuan di Indonesia merupakan tenaga usaha penjualan. Angka tersebut naik 1,05 poin dibandingkan tahun sebelumnya yang sebesar 27,55%. Kemudian pekerja perempuan yang merupakan tenaga usaha tani, kebun, ternak, ikan, hutan, dan perburuan mencapai 24,38%, sedangkan perempuan yang menjadi tenaga produksi, operator alat

angkutan, dan pekerja kasar 20,51%. Sebanyak 10,48% pekerja perempuan merupakan tenaga profesional, teknisi dan tenaga lainnya. Kemudian, pekerja perempuan yang ada di posisi tenaga usaha jasa sebesar 8,65%. Pekerja perempuan yang menjadi pejabat pelaksana, tenaga tata usaha dan sejenisnya sebesar 6,56%. Sementara sebanyak 0,7% pekerja perempuan merupakan tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan, dan 0,12% pekerja perempuan ada di jenis pekerjaan lainnya (Monavia, 2022).

Bakker, Albrecht, dan Leiter (dalam Nurhidayati, 2018) menjelaskan bahwa *work engagement* merupakan keadaan mental yang positif dan memuaskan terkait pekerjaan ditandai oleh semangat, dedikasi, dan penghayatan. Sedangkan, Simbula dan Guglielmi 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 (dalam Nurhidayati, 2018) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan memiliki emosi yang lebih positif, merasa bersyukur, bahagia, dan antusias saat bekerja. 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 (dalam Santoso & Jatmika, 2017) mengatakan bahwa keterikatan kerja *work engagement* merupakan aspek yang meliputi emosi positif, keterlibatan penuh dalam melakukan pekerjaannya dan dikarakteristikkan dalam tiga dimensi utama yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), serta penyerapan terhadap pekerjaan (*absorption*). *Work engagement* merupakan salah satu konstruk yang dimasukkan dalam konteks psikologi positif karena konstruk tersebut menekankan pada kesejahteraan seorang karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi akan menunjukkan performa terbaik mereka, hal ini karena karyawan tersebut menikmati pekerjaan yang mereka.

Ketika karyawan sudah terikat (*engagement*) dengan suatu perusahaan maka karyawan memiliki suatu kesadaran terhadap bisnis. Kesadaran akan bisnis perusahaan ini yang membuat karyawan akan memberikan seluruh kemampuan terbaiknya terhadap perusahaan. Karyawan yang terikat dengan perusahaan akan meningkatkan performa perusahaan, *work engagement* dapat ditumbuh kembangkan dalam diri karyawan. Karyawan akan merasa bahwa perusahaan dan pekerjaannya memiliki arti bagi mereka sehingga hal ini akan membuat hubungan karyawan perusahaan menjadi lebih dekat dan karyawan akan merasa menjadi bagian dari perusahaan yang akan membuat mereka dapat memberikan kontribusi untuk kepentingan kedua belah pihak. Menurut Gallup Organization (dalam Santoso & Jatmika, 2017), *work engagement Index* (WEI) memiliki implikasi yang signifikan terhadap kepuasan pelanggan, pertumbuhan yang berkelanjutan, kenaikan keuntungan, kenaikan nilai saham, produktivitas dan retensi karyawan. Beberapa temuan tersebut menunjukkan bahwa banyak manfaat ketika memiliki

work engagement yang tinggi. Salah satunya adalah akan meningkatkan resiliensi karyawan dalam pekerjaannya. Saat menjalankan peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan pekerja, perlu adanya *work family balance* atau keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga (Steven dan Prihatsanti, 2017).

Greenhaus, Collins, & Shaw (dalam Novenia & Ratnaningsih, 2017) 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. *Work family balance* merupakan sejauh mana individu terlibat dan puas dengan peran dalam urusan pekerjaan dan keluarga. Hal tersebut menjadi sesuatu yang sangat penting, karena jika individu tidak memiliki waktu untuk bersantai dan memulihkan kembali fisiknya, kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan akan menurun. Tanpa adanya keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, seseorang tidak dapat menikmati hidupnya dan akan merasa terbebani, kesulitan untuk bertemu dengan teman, keluarga, dan pasangan. *Work life balance* sering disamakan dengan *work family balance* karena keluarga merupakan bagian dalam kehidupan individu. *Work family balance* digunakan untuk pekerja yang berstatus sebagai orang tua atau telah menikah yang menginginkan keseimbangan dalam pekerjaan dan keluarganya Kalliath & Brough (dalam Novenia & Ratnaningsih, 2017).

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan di Kantor Pos Padang pada hari Selasa 15 November 2022 diperoleh keterangan bahwa mereka mengakui pekerjaan yang mereka tekuni menyita banyak waktu di kantor

dibandingkan dirumah. Pekerjaan yang ditetapkan untuk selalu sibuk dan bersifat urgen oleh perusahaan, terkadang membuat mereka merasa kelelahan dan membuat semangat serta fokus kerja berkurang, hal ini sesuai pengakuan dari salah satu karyawan Divisi Bisnis (Penjualan). Diperoleh keterangan bahwa mereka mengakui dedikasi pada perusahaan berkurang karena saat tugas yang diberikan menumpuk dan dituntut untuk segera selesai membuat mereka kewalahan, bagi mereka keluarga dan pekerjaan adalah prioritas yang sama-sama penting untuk dikerjakan. Maka dari itu mereka lebih mendahulukan urusan yang bersifat urgen terlebih dahulu. Apabila urusan keluarga tidak terselesaikan dengan baik. Maka, sangat berpengaruh pada penghayatan saat bekerja. Berdasarkan hasil wawancara lanjutan pada Sabtu 19 November 2022, pada salah satu karyawan Divisi Bisnis (Penjualan) diperoleh keterangan bahwa mereka mengalami kesulitan saat membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga terkadang membuat fokus pada saat bekerja dapat terganggu. Misalnya dalam mengurus anak, beberapa karyawan mengakui sering terlambat saat masuk kerja karena harus membagi waktu untuk menyiapkan segala keperluan anak, mengantar anak sekolah, menitipkan anak, dan lain-lain. Hal tersebut dapat mempengaruhi aktivitas mereka saat menjalankan kewajiban mengurus rumah tangga, untuk istri yang memiliki suami yang juga bekerja sebagai pegawai kantor juga merasa tergesah-gesah ketika mengurus keperluan suaminya. Selain itu, dengan adanya tuntutan perusahaan yang harus terpenuhi membuat karyawan merasa tertekan akan tanggung jawabnya. Mereka mengaku pekerjaan mereka tidak terlalu dituntut untuk dapat selesai dengan cepat. Namun, dengan kesulitan dalam

menyeimbangkan waktu antara keluarga dan pekerjaan bisa dikatakan mereka belum 100% merasa puas saat menjalani perannya sebagai ibu rumah tangga.

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai *work engagement* yang pernah dilakukan Kuntari (2015) dengan judul hubungan *work family enrichment* dengan *work engagement* berkorelasi positif dan signifikan dengan *work engagement*, hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *work family balance* akan diikuti oleh tingginya *work engagement*. Nurhidayati (2018) dengan judul hubungan *work family balance* dengan *work engagement* pada karyawan yang berkeluarga, menemukan bahwa tinggi rendahnya *work family balance* berhubungan positif dengan *work engagement*. Elfitasari & Mulyana (2020) dengan judul hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan *work engagement* pada karyawan. Menemukan semakin tinggi skor beban kerja maka persepsi karyawan terhadap beban kerja semakin negatif *work engagement* pada karyawan semakin rendah, begitu pula sebaliknya. Tarigan & Ratnaningsih (2018) dengan judul hubungan antara *work-family balance* dengan kepuasan kerja pada tenaga kependidikan di universitas X. Menemukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work-family balance* dengan kepuasan kerja pada tenaga kependidikan di universitas X. Perbedaan penelitian sebelumnya dan yang peneliti lakukan sekarang adalah dari tempat, waktu, populasi, serta sampel penelitian.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan tinjauan pustaka singkat di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Hubungan Antara *Work Family Balance* dengan *Work Engagement* Pada Karyawan Perempuan yang Sudah Berkeluarga di Kantor Pos Padang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah apakah ada Hubungan Antara *Work Family Balance* Dengan *Work Engagement* Pada Karyawan Perempuan Yang Sudah Berkeluarga Di Kantor Pos Padang.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Hubungan Antara *Work Family Balance* Dengan *Work Engagement* Pada Karyawan Perempuan Yang Sudah Berkeluarga Di Kantor Pos Padang.

D. Manfaat Penelitian

a) Manfaat Penelitian Secara Teoritis

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

b) Manfaat Penelitian Secara Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk membantu setiap karyawan perempuan 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.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Work Engagement*

1. Pengertian *Work Engagement*

Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, dan Bakker (dalam Nurhidayati, 2018) 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 *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 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 menggambarkan keterikatan kerja sebagai “yang memanfaatkan anggota organisasi”. Individu yang sepenuhnya secara fisik, kognitif, dan emosi terhubung dengan pekerjaannya (dalam Nurhidayati, 2018).

Bakker, Arnold & Leiter, Michael (dalam Yudiani, 2017) *work engagement* merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat *work engagement* yang berbeda-beda sesuai dengan level *trait* atau pandangan seseorang yang akan berbeda satu sama lain, semakin

banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu semakin tinggi juga level *engagement*-nya.

Work engagement yaitu dimana seorang karyawan dikatakan memiliki *work engagement* dalam pekerjaannya, apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi. Schmidt mengartikan *work engagement* sebagai gabungan antara kepuasan dan komitmen, dan kepuasan tersebut mengacu lebih kepada elemen emosional atau sikap. Sedangkan, komitmen lebih melibatkan pada elemen motivasi dan fisik. Berdasarkan penjelasan para ahli dapat disimpulkan bahwa *work engagement* merupakan perilaku karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara total baik secara fisik, kognitif, afektif, dan emosional. Karyawan menemukan arti dalam bekerja, kebanggaan telah menjadi bagian dari organisasi, bekerja untuk mencapai visi dan misi keseluruhan sebuah organisasi (dalam Riyanto & Helmy, 2020).

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*

Work engagement (atau bisa disebut juga *employee engagement*) merupakan suatu konsep yang secara umum dilihat sebagai pengaturan *discretionary effort*, yaitu ketika karyawan memiliki pilihan, mereka akan bertindak untuk kepentingan

organisasi. Seseorang *engage-worker* adalah orang yang sepenuhnya terlibat dan antusias terhadap pekerjaannya. Menurut Schaufeli & Bakker (dalam Yudiani, 2017) terdapat tiga aspek yang merupakan karakteristik dari *work engagement*, yaitu:

a. *Vigor*

Vigor (energi) merupakan tingginya energi yang dikeluarkan, kemauan untuk memeberikan usaha yang bisa dipertimbangkan, dan menunjukkan ketekunan ketika menghadapi kesulitan. *Vigor* merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja.

b. *Dedication*

Dedikasi merupakan perasaan psikologis yang kuat serta antusiasme ketika memiliki pekerjaan. Individu merasa senang terhadap tantangan pekerjaan dan akan bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. *Dedication* yaitu antusiasme, inspirasi, dan kebanggaan identifikasi yang kuat terhadap suatu pekerjaan.

c. *Absorption*

Absorption (penghayatan) yaitu konsentrasi penuh, fokus terhadap pekerjaan. *Absorption* memiliki karakteristik berupa keterlibatan penuh karyawan pada pekerjaannya dengan berkonsentrasi penuh dan menyenangkan pekerjaannya, sehingga merasa waktu berjalan dengan cepat dan sulit untuk memisahkan dari dari pekerjaannya.

Macey dan Schneider (dalam Nurhidayati, 2018) 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.

Berdasarkan aspek-aspek *work engagement* yang sudah dijelaskan di atas, peneliti menggunakan aspek yang mengacu teori dari Shaufeli & Bakker, yang mengatakan bahwa keterikatan kerja (*work engagement*) merupakan aspek yang meliputi emosi positif, keterlibatan penuh dalam melakukan pekerjaannya dan di karakteristikkan dalam tiga dimensi utama yaitu semangat (*vigor*), dedikasi

(*dedication*), serta penyerapan terhadap pekerjaan (*absorption*). Karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi akan menunjukkan performa terbaik mereka, hal ini karena karyawan tersebut menikmati pekerjaan yang mereka lakukan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work Engagement*

Work engagement merupakan sebuah konsep yang luas, yang terdiri dari berbagai konstruk multidimensional dan pengalaman, yang terdiri dari afeksi, kognisi, dan perilaku, karena pada individu yang *engage*, mereka memiliki level energi yang tinggi dan antusias terlibat dalam pekerjaan mereka. Menurut Bakker dan Demerouti (dalam Wardani & Siti, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* diantaranya, yaitu:

- a) *Job resources*, yang merujuk pada aspek fisik, sosial, dan organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus menerus yang memungkinkan pekerja untuk memenuhi tuntutan kerja yang berhubungan dengan fisik dan mental para pekerja.
- b) *Saliency of job resources*, yang merujuk pada aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan. Yaitu bagaimana pekerja mengurangi tuntutan pekerjaan, mencapai target pekerjaan, menghadapi tuntutan kerja dan memenuhi tuntutan tersebut.
- c) *Personal resources*, yang merupakan evaluasi diri positif yang akan berhubungan kepada perasaan seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk berhasil dalam mengatur dan memberi pengaruh lingkungannya.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *work engagement* merupakan perilaku karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara total baik secara fisik, kognitif, afektif dan emosional. *Work engagement* merupakan sebuah konsep yang kompleks dan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah (*job resources*) merupakan pemenuhan kebutuhan dasar manusia baik fisik maupun mental, (*salience of job resources*) merupakan pemenuhan tuntutan kerja, dan (*personal resources*) merupakan evaluasi yang berhubungan dengan daya tahan atau perasaan.

B. *Work Family Balance*

1. *Pengertian Work Family Balance*

Sampai saat ini masih banyak definisi tentang *work family balance*, belum ada satu definisi yang pasti mengenainya. Salah satunya ialah Frone (dalam Hasya, Islami & Tanti, 2021) mengatakan bahwa *work family balance* direpresentasikan oleh sedikit konflik yang muncul karena menjalankan berbagai peran serta memperoleh keuntungan dalam menjalankan perannya tersebut.

Work family balance adalah ketika seseorang mampu berbagi peran dan merasakan adanya kepuasan dalam peran-perannya tersebut, walaupun tetap ada konflik yang minimal. *Work family balance* adalah tercapainya kepuasan disemua aspek kehidupan dan hal tersebut membutuhkan tenaga, waktu dan komitmen yang didistribusikan dengan baik kesemua bagian. *Work family balance* menekankan kesetaraan perilaku dan keterlibatan psikologis dalam domain pekerjaan dan keluarga. *Work family balance* sebagai penilaian keseluruhan mengenai efektivitas dan kepuasan seseorang dengan pekerjaan dan kehidupan keluarga (Maulana, 2017).

Menurut Guest (dalam Hasya, Islami & Tanti, 2021) *work family balance* sebagai orientasi kerja berhubungan dengan keadaan pekerjaan dimana individu merasa terikat dan berhasil dalam *family balance*, karena saat ini banyak orang yang terhadap perannya di keluarga maupun pekerjaan memang memiliki keinginan untuk bekerja. Guest keterlibatan psikologis dan kepuasan yang juga mengatakan bahwa semakin tingginya seimbang dalam menjalankan tanggung jawab jabatan lebih menyulitkan seorang wanita dipekerjaan dan keluarga untuk

mencapai *work family balance* adalah tercapainya seorang wanita juga berhubungan dengan bagaimana keberhasilan disemua aspek kehidupan dan bagaimana seorang wanita mempersepsikan keadaan "*balance*" tersebut membutuh kantenaga, waktu dan keluarga dan pekerjaan. Guest mendefinisikan *work family balance* sebagai orientasi kerja berhubungan dengan keadaan pekerjaan dimana individu merasa terikat dan berhasil dalam *family balance*, karena saat ini banyak orang yang terhadap perannya di keluarga maupun pekerjaan memang memiliki keinginan untuk bekerja. Guest keterlibatan psikologis dan kepuasan yang juga mengatakan bahwa semakin tingginya seimbang dalam menjalankan tanggung jawab jabatan lebih menyulitkan seorang wanita dipekerjaan dan keluarga untuk mencapai *work family balance* (Hasya, Islami & Tanti, 2021).

Greenhaus, Collins dan Shaw (dalam Maghfiroh, 2019) *work family balance* adalah ketika wanita yang bekerja mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga, serta mereka sama-sama terlibat dan merasakan kepuasan pada dua kedudukan dalam hidupnya. Wanita yang memiliki dua kedudukan yang berbeda harus mampu menyeimbangkan dari kedua hal tersebut agar tidak menimbulkan konflik dalam hidupnya. Menurut Grzywacs dan Carlson menjelaskan bahwa *work family balance* adalah individu beserta pasangan mampu membagi tugas dalam keluarga dan pekerjaannya sehingga terpenuhi kebutuhan dan keinginan dalam keluarga. Definisi ini lebih fokus pada pencapaian tanggung jawab terkait tugas di tempat kerja dan dalam keluarga serta menekankan pada sifat sosial dari tanggung jawab individu.

Thorntwaite (dalam Salsabila, 2018) menjelaskan konsep dari keseimbangan atau *balance* merupakan suatu persepsi yang dicirikan dengan timbulnya perasaan telah mencapai kepuasan dari tuntutan yang timbul dari tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas. Thorntwaite juga menjelaskan bahwa *work family balance* dapat melihat sejauh mana pekerja merasa berhasil atas keterlibatannya dalam menyeimbangkan peran antara pekerjaan dan keluarga.

Banyak yang berpendapat bahwa *work family balance* dengan *work life balance* adalah hal yang sama dikarenakan keluarga adalah bagian dalam kehidupan individu tetapi sebetulnya adalah berbeda. *Work life balance* adalah diperuntukkan untuk pekerja yang bukan atau belum berstatus menikah atau sebagai orang tua yang menginginkan keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan seperti studi, olahraga, wisata atau liburan dan lain-lain. Sedangkan *work family balance* digunakan untuk pekerja yang berstatus sudah menikah atau yang berstatus sebagai orang tua yang menginginkan keseimbangan dalam keluarga dan pekerjaannya menurut Kalliath dan Brought (dalam Novenia & Zenita, 2017).

Berdasarkan uraian dan penjelasan tersebut dapat disimpulkan atau didefinisikan bahwa *work family balance* merupakan tercapainya kepuasan individu yang berstatus bekerja dan berstatus sebagai orang tua atau yang telah menikah terhadap setiap aspek kehidupan dalam konteks keluarga maupun pekerjaan.

2. Aspek-aspek *Work Family Balance*

Aspek-aspek *work family balance* dikemukakan oleh beberapa tokoh yang isinya tidak jauh berbeda. Salah satunya Greenhaus, Collins, dan Shaw (dalam Maghfiroh, 2019) mengartikan *work family balance* sebagai kondisi dimana seorang individu merasa terikat dan puas terhadap peran yang telah dilakukan di keluarga maupun pekerjaan. Berikut aspek-aspek *work family balance* terdiri dari:

a) Keseimbangan Waktu (*time balance*)

Jumlah waktu yang sama untuk pekerjaan dan keluarga sehingga dapat dilakukan dengan seimbang dalam melakukan peran-peran tersebut tanpa mengalami tumpang tindih.

b) Keseimbangan Peran (*involvement balance*)

Keseimbangan peran yang mengacu pada keterlibatan psikologis yang seimbang dalam memenuhi tuntutan peran seseorang dalam pekerjaan dan keluarga. Seseorang yang memiliki keseimbangan peran tidak akan mengalami konflik dan kebingungan dalam kedua ranah tersebut.

c) Keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*)

Keseimbangan kepuasan yang ditandai dengan adanya tingkat kepuasan yang sama dalam menjalankan perandalam pekerjaan dan keluarga.

Clark (dalam Rengganis, 2022) mendefinisikan *work family balance* adalah adanya rasa puas dalam pembagian peran di tempat kerja maupun di rumah dengan konflik yang minim. Terdapat lima aspek *work family balance* menurut Clark, yaitu:

- a. *Work satisfaction*, adalah kepuasan kerja atau kepuasan karyawan adalah ukuran dari kepuasan pekerja dengan pekerjaan mereka, apakah mereka menyukai pekerjaan atau aspek individu atau aspek pekerjaan, seperti sifat pekerjaan atau pengawasan. Kepuasan kerja dapat diukur dalam komponen kognitif, afektif, dan perilaku.
- b. *Home satisfaction*, adalah ukuran kepuasan pekerja dengan kehidupannya di rumah (keluarga).
- c. *Employee citizenship*, adalah perilaku karyawan yang mendukung dalam pengembangan organisasi.
- d. *Family functioning*, adalah fungsi dari masing-masing anggota keluarga yang mendukung pekerjaan dan keluarga.
- e. *Role conflict*, adalah konflik peran yang dialami baik peran dalam pekerjaan maupun peran dalam keluarga.

Aspek-aspek *work family balance* menurut Grzywacs dan Carlson (dalam Maghfiroh, 2019) terdiri dari:

- a) *Work to family conflict (WFC)*

Work to family conflict terjadi apabila individu mengalami penekanan atau tuntutan dari tempat kerja yang implikasinya mempengaruhi suasana hati atau perasaan negatif, sehingga konflik di tempat kerja ditumpahkan ke keluarga yang mempengaruhi interaksinya dengan pasangan dan anak.

- b) *Family to work conflict (FWC)*

Family to work conflict terjadi apabila individu mengalami penekanan atau tuntutan dari keluarga yang mempengaruhi suasana hati atau perasaan

negatif, sehingga konflik keluarga mempengaruhi kehidupan di lingkungan kerja.

c) *Work to family enrichment* (WFE)

Work to family enrichment adalah dampak positif dari lingkungan kerja yang dibawa ke lingkungan keluarga. Misalnya terkait dengan keterampilan dan kemampuan menyelesaikan masalah dalam keluarga lebih menarik, menyenangkan dan berguna di rumah.

d) *Family to work enrichment* (FWE)

Workfamily enrichment adalah dampak positif dari lingkungan keluarga yang dibawa ke lingkungan pekerjaan. misalnya dorongan positif yang di dapatkan dari rumah, membuat percaya diri, siap, dan mampu mengatasi masalah di tempat kerja.

Berdasarkan aspek-aspek *work family balance* yang sudah dijelaskan di atas, peneliti menggunakan aspek yang mengacu teori dari Greenhaus, Collins dan Shaw, dapat dilihat dari aspek keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan peran (*involvement balance*), dan keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*). Aspek tersebut digunakan karena aitemnya tidak ditujukan kepada subjek secara spesifik melainkan dapat digunakan dengan sacara umum, sehingga pada penelitian ini dapat menggunakan aspek tersebut.

3. Faktor-faktor *Work Family Balance*

Dalam pencapaian *work family balance* tentunya ada beberapa faktor yang dapat atau berpengaruh sehingga dapat tercapai *work family balance* berikut

adalah faktor-faktor menurut Greenhauss, Collins dan Shaw (dalam Maghfiroh, 2019) :

1. Faktor Internal

a) Motivasi

Membantu menghidupi keluarga dan memungkinkan memiliki otonomi keuangan agar tidak selalu bergantung pada pendapatan suami, mengisi waktu luang dengan kegiatan positif untuk mencari pengalaman.

b) Komitmen

Pengalaman dan tanggung jawab seseorang terhadap peran pekerjaan dan keluarga. Bagaimana seseorang terlibat dalam peran yang di lakukannya, yang ditunjukkan dengan alokasi waktu dan energi sehingga terbangun identitas pada kedua peran.

c) Kepribadian

Bagaimana seseorang yang memiliki kontrol diri yang bagus akan lebih tenang dalam menghadapi sebuah permasalahan yang ada dalam keluarga ataupun di dunia pekerjaan, dengan begitu seseorang akan meminimalisir konflik yang terjadi dalam keluarga.

d) Kepuasan perkawinan

Komponen penting dalam kehidupan keluarga dan perkembangan pribadi, dengan keikutsertaan wanita dalam dunia tenaga kerja dan peran ganda sebagai pencari nafkan dan pengasuh keluarga.

2. Faktor Eksternal

a) Dukungan Sosial

Dukungan sosial sebagai sumber untuk menghadapi tekanan dalam domain kehidupan yang berbeda. Dalam tekanan pekerjaan dan keluarga, sumber dukungan yang kuat adalah dari lingkungan pekerjaan yaitu atasan dan rekan kerja dan dukungan yang berasal dari pasangan dan keluarga.

b) Kepuasan kerja

Perasaan puas terhadap pekerjaannya, sebagai perasaan senang atau keadaan emosi yang positif dari pengalaman kerja yang dialami. Karyawan yang memiliki produktivitas, berkomitmen untuk melakukan pekerjaan yang terbaik dan bekerja keras untuk perusahaan.

c) Kualitas hidup

Keseimbangan waktu dan keterlibatan yang sama tinggi dalam peran, akan mengurangi konflik dan stres pada lingkungan pekerjaan dan keluarga.

d) Dukungan Organisasi

Organisasi memiliki fokus untuk mengurangi *work family conflict* dan Meningkatkan *work family balance*. Persepsi karyawan yang baik terhadap dukungan organisasi dapat membuat karyawan merasa memiliki kewajiban untuk memelihara kesejahteraan organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat faktor internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi *work family balance*.

Faktor internal diantaranya motivasi, komitmen, kepribadian, dan kepuasan perkawinan. Faktor eksternal diantaranya dukungan sosial, kepuasan kerja, kualitas hidup, dan dukungan organisasi.

C. Hubungan Antara *Work Family Balance* dengan *Work Engagement*

Work engagement pada dasarnya merupakan konsep yang bagus untuk meningkatkan kualitas dari individu. Bakker mengatakan bahwa keterikatan kerja (*work engagement*) merupakan aspek yang meliputi emosi positif, keterlibatan penuh dalam melakukan pekerjaannya (*job resources*) dan dikarakteristikan dalam tiga dimensi utama yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), serta penyerapan terhadap pekerjaan (*absorption*). *Work engagement* merupakan salah satu konstruk yang dimasukkan dalam konteks psikologi positif, karena konstruk tersebut menekankan pada kesejahteraan seorang karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi akan menunjukkan performa terbaik mereka, hal ini karena karyawan tersebut menikmati pekerjaan yang mereka lakukan (Santoso & Jatmika, 2017).

Work engagement memiliki hubungan yang positif dengan berbagai hal yang berkaitan dengan organisasi dan karyawan. *Work engagement* (keterikatan karyawan) adalah tingkatan komitmen dan keterlibatan karyawan dalam meraih visi misi perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* yaitu faktor *salience of job resources*. *Salience of job resources* merupakan bagaimana pekerja mengurangi tuntutan pekerjaan, mencapai target pekerjaan, menghadapi tuntutan kerja, dan memenuhi tuntutan tersebut. Ketika tuntutan pekerjaan bisa diatur secara baik akan menciptakan keseimbangan antara

pekerjaan dan keluarga atau yang lebih dikenal dengan *work family balance*. *Work family balance* merupakan konsep untuk melihat sejauh mana individu merasa terlibat dan merasa puas dengan peran kerja dan peran keluarganya Greenhaus, Collins dan Shaw (dalam Nurhidayati, 2018).

Greenhaus dan Allen (dalam Tarigan & Ratnaningsih, 2018) menyimpulkan bahwa karyawan akan mencapai *work family balance* ketika mereka merasa puas dan efektif dalam bagian-bagian dari kehidupan mereka yang menonjol, akibatnya faktor-faktor yang mendorong kepuasan serta efektivitas dalam pekerjaan dan keluarga akan meningkatkan keseimbangan. Sedangkan, faktor yang menghambat kepuasan dan efektivitas dalam pekerjaan dan keluarga akan melemahkan keseimbangan kerja dan keluarga. Karyawan yang memiliki keterlibatan penuh terutama pada aspek fisik, sosial, dan organisasi pekerjaan yang memungkinkan pekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia maupun kebutuhan otonomi dapat mempengaruhi *work family balance*.

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai *work engagement* yang pernah dilakukan oleh Kuntari (2015) dengan judul Hubungan *Work Family Balance* dengan *Work Engagement* berkorelasi positif dan signifikan dengan *work engagement*, hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *work family balance* akan diikuti oleh tingginya *work engagement*. Penelitian yang dilakukan oleh Nurhidayati (2018) dengan judul Hubungan *Work Family Balance* dengan *Work Engagement* pada Karyawan yang Berkeluarga, menemukan bahwa tinggi rendahnya *work family balance* berhubungan positif dengan *work engagement*. Tarigan & Ratnaningsih (2018) dengan judul Hubungan antara *Work Family*

Balance dengan Kepuasan Kerja pada Tenaga Kependidikan di Universitas X, menemukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work family balance* dengan kepuasan kerja pada tenaga kerja kependidikan di universitas X.

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 (dalam Nurhidayati, 2018) 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 seimbangnyanya 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 di atas, maka disini peneliti mengajukan hipotesis yaitu terdapat “Hubungan Antara *Work Family Balance* dan *Work Engagement* pada Karyawan Perempuan yang Sudah Berkeluarga di Kantor Pos Padang”.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

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

Variabel Independen (X) : *Work Family Balance*

Variabel Dependen (Y) : *Work Engagement*

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Azwar definisi operasional adalah suatu proses yang harus dilakukan agar variabel yang didefinisikan itu terjadi, bagaimana cara kerja yang bersangkutan dan membuat kinerja pengukuran yang diterapkan pada variabel yang didefinisikan (Nurhidayati, 2018). Menurut Azwar (dalam Farisuci, Budiman & Lukmawati, 2019) adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan melalui karakteristik-karakteristik yang diamati. Adapun definisi operasional dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Work Engagement*

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. Alat ukur *work engagement* dalam penelitian ini disusun berdasarkan teori Shaufelli & Bakker (dalam Yudiani, 2017) yang terdiri dari tiga aspek yaitu semangat, dedikasi, dan penghayatan individu dalam bekerja.

2. *Work Family Balance*

Work family balance adalah ketika seseorang mampu berbagi peran disemua aspek kehidupan dan merasa adanya kepuasan dalam menjalankan perannya. Skala *work family balance* dalam penelitian ini alat ukur yang disusun berdasarkan teori Greenhaus, Collin, dan Shaw (dalam Maghfiroh, 2019) yang terdiri dari tiga aspek yaitu keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan peran (*involvement balance*), dan keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*).

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang sudah berkeluarga di Kantor Pos Padang yang berjumlah 40 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian (Sugioyono, 2019). Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugioyono, 2019). Sampel dari penelitian ini yaitu 40 orang karyawan yang sudah berkeluarga di Kantor Pos Padang.

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 :

a) Alat Ukur Penelitian

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala. Alasan menggunakan metode skala yaitu karena subjek adalah orang yang tahu tentang dirinya sendiri (Azwar, 2019). Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *work engagement* dan skala *work family balance* yang telah dimodifikasi menjadi 6 alternatif jawaban, dan aitem-aitem dalam skala ini dikelompokkan dalam aitem *favourable* dan *unfavourable*.

Bentuk skala yang digunakan untuk mengukur variabel *work engagement* dan variabel *work family balance* menggunakan 6 alternatif jawaban yaitu, (Hampir Tidak Pernah), (Jarang), (Kadang-kadang), dan (Sering), (Sangat Sering), dan (Selalu). Aitem-aitem dalam skala ini dikelompokkan dalam aitem *favourable* dan *unfavourable*. Kriteria pemberian skor untuk skala *work engagement* dan skala *work family balance* dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

Tabel 3. 1 Kriteria Pemberian Skor

Jawaban	Skor	
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
Hampir Tidak Setuju (HTP)	6	1
Jarang-Jarang (JJ)	5	2
Kadang-Kadang (KK)	4	3
Sering (S)	3	4
Sangat Sering (SS)	2	5
Selalu (SS)	1	6

Data dalam penelitian ini menggunakan dua skala pengukuran yaitu:

1) Skala *Work Engagement*

Penelitian ini menggunakan skala *work engagement* mengadaptasi dari penelitian sebelumnya (Dewinda, 2020) dan dimodifikasi peneliti berdasarkan definisi beserta aspek-aspek pada *work engagement* dari Shaufeli & Bakker (dalam Yudiani, 2017) yang terdiri dari aspek *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Variasi pada aitem tersebut meliputi aitem *favourable*, masing-masing skor jawaban dari aitem *favourable* berbeda.

Penilaian dalam skala ini dilakukan berdasarkan metode *summated rating* yang bergerak dari nilai 1 sampai dengan 6. Alat ukur ini terdiri dari 17 aitem dengan 6 alternatif jawaban di dalam kuesioner yang diberikan kepada subjek, yaitu Hampir Tidak Pernah, Jarang, Kadang-Kadang, Sering, Sangat Sering, dan Selalu.

Tabel 3. 2 *Blueprint Skala Work Engagement UWES* oleh Shaufeli & Bakker

No.	Aspek	Butir pertanyaan (Nomor butir)	Jumlah
		<i>Favourable</i>	
1.	<i>Vigor Vigor</i>	1, 4, 8, 12, 15, 17	6
2.	<i>Dedication</i>	2, 5, 7, 10, 13	5
3.	<i>Absorption</i>	3, 6, 9, 11, 14, 16	6
Total			17

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

2) *Skala Work Family Balance*

Penelitian ini menggunakan skala *work family balance* yang peneliti kembangkan berdasarkan definisi beserta aspek-aspek pada *work family balance* dari Greenhaus, Collins dan Shaw (dalam Maghfiroh, 2019) yang terdiri dari tiga aspek yaitu *time balance* (keseimbangan waktu), *involment balance* (keseimbangan peran), dan *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan). Variasi pada aitem tersebut meliputi aitem *favourable* dan *unfavourable*, masing-masing skor jawaban dari aitem *favourable* dan *unfavourable* berbeda.

Dalam penelitian ini juga terdapat rentang nilai yaitu 1 sampai 6 untuk pertanyaan *favourable* dan 1 sampai 6 untuk pertanyaan *unfavourable*. Alat ukur ini terdiri dari 30 aitem dengan 6 alternatif jawaban di dalam

kuesioner yang diberikan kepada subjek, yaitu Tidak Pernah, Hampir Tidak Pernah, Jarang, Kadang-Kadang, Sering, dan Selalu. Berikut adalah distribusi aitem pada skala *work family balance*:

Tabel 3. 3 Blueprint Skala *Work Family Balance* oleh Greenhaus, Collins, dan Shaw

No.	Aspek	Butir pertanyaan (Nomor butir)		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Time Balance</i>	1, 6, 13, 19, 24,	2, 4, 7, 8, 11	10
2.	<i>Involvement Balance</i>	3, 9, 15, 21, 26,	12, 14, 16, 18, 20	10
3.	<i>Satisfaction Balance</i>	5, 10, 17, 22, 28	23, 25, 27, 29, 30	10
Total				30

b) Uji Coba Alat Ukur Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2019). Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi dan validitas konstruk. Sebagai kriteria pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem total biasanya digunakan batasan $r_{ix} > 0,25$ (Azwar, 2019). Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,25 daya pembedanya dianggap memuaskan (Azwar, 2019). Aitem yang memiliki harga kurang dari 0,25 dapat diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya diskriminasi rendah dan batasan ini merupakan suatu konvensi (Azwar, 2019).

Apabila aitem yang memiliki indeks daya diskriminasi sama dengan atau lebih besar dari pada 0,25 jumlahnya melebihi jumlah aitem yang

direncanakan untuk dijadikan skala, maka kita dapat memilih aitem-aitem yang memiliki indeks daya diskriminasi tinggi, sebaliknya apabila jumlah aitem yang lolos ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, maka kita dapat mempertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria 0,30 menjadi 0,25 (Azwar, 2019). Penyusun tes boleh menentukan sendiri batasan daya diskriminasi aitemnya dengan mempertimbangkan isi dan tujuan skala yang sedang disusun (Azwar, 2019).

2. Uji Reliabilitas Alat Ukur

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

Menurut Suryabrata (2015) reliabilitas alat ukur merujuk kepada konsistensi hasil perekaman data pengukuran kalau alat ukur digunakan oleh orang atau kelompok orang yang sama dalam waktu berlainan atau kalau alat ukur digunakan oleh orang atau kelompok orang yang berbeda dalam waktu yang sama atau dalam waktu yang berlainan karena hasilnya yang konsisten itu, maka alat ukur dapat dipercaya (*reliable*) atau dapat diandalkan (*dependable*). Pada umumnya reliabilitas telah dianggap

memuaskan bila koefisiennya mencapai minimal $r_{xx}^2 = 0,900$ (Azwar, 2019).

Namun demikian, kadang-kadang suatu koefisien yang tidak setinggi itu pun masih dapat dianggap cukup berarti dalam kasus tertentu terutama bila skala yang bersangkutan digunakan bersama-sama dengan tes-tes lain dalam suatu perangkat pengukuran (Azwar, 2019). Sama halnya dengan pengukuran validitas dan pengukuran reliabilitas menggunakan bantuan program komputer untuk mendapatkan koefisien reliabilitas.

E. Teknik Analisa Data

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

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data penelitian berdistribusi normal (Priyatno, 2018). Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *one sample test* dari *Kolmogorov Smirnov* dengan bantuan *IBM SPSS 21.0*. Data yang dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi $p > 0,05$ (Priyatno 2018).

2. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah data variabel bebas berkorelasi secara linier dengan variabel terikat. Dikatakan linier apabila nilai

$p < 0,05$ (Priyatno, 2018). Asumsi linieritas terpenuhi artinya variabel independent dan variabel dependent membentuk garis linier (lurus) jika nilai signifikansi dari *F linearity* lebih kecil dari 0.05 (Sig<0.05). Asumsi linieritas semakin kuat juga nilai signifikansi dari *F Deviation From Linierity* lebih besar dari 0.05 (Sig>0.05).

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi atau dapat digeneralisasi Priyatno (2018). Teknik korelasi Product Moment Pearson digunakan untuk mencari dan mengetahui pola dan keeratan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019). Uji hipotesis korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah jika $p < 0,01$, maka dikatakan kedua variabel penelitian mempunyai kontribusi hubungan yang signifikan. Data penelitian dianalisis dengan menggunakan bantuan komputer *IBMSPSS 21.0*.

Rumus korelasi *product moment*:

$$R_{XY} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

R_{xy}	= Koefisien korelasi antara variabel X dan Y
$\sum X$	= Jumlah skor asli variabel X
$\sum Y$	= Jumlah skor asli variabel Y
$\sum XY$	= Jumlah hasil skor X dengan skor Y yang berpasangan
$\sum X^2$	= Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel X

$\sum Y^2$	= Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel Y
n	= Jumlah sampel
X	= Jumlah skor aitem
Y	= Jumlah skor total

Korelasi *Product Moment (Pearson)* dilambangkan dengan simbol (r) yang memiliki nilai tidak lebih dari ($-1 \leq r \leq +1$). Apabila nilai $r = -1$ artinya korelasi negatif sempurna, $r = 0$ artinya tidak ada korelasi dan $r = 1$ berarti korelasinya sangat kuat. Sedangkan arti harga r akan disesuaikan dengan nilai tabel interpretasi nilai r sebagai berikut:

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>

4. Koefisien Determinan

Untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X dengan variabel Y, maka dapat ditentukan dengan menggunakan rumus koefisien determinan sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KP = Nilai koefisien determinan

r = Nilai koefisien korelasi

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kancan dan Persiapan

1. Orientasi Kancan Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pos Kota Padang yang terletak di Jl. Baginda Aziz Chan No.7 kota Padang. Kantor Pos merupakan kantor BUMN logistik PT POS Indonesia yang berada di kota Padang, Sumatera Barat. Kantor Pos adalah bagian dari lembaga pemerintahan yang memfasilitasi sarana komunikasi bagi masyarakat. Bahkan lembaga ini sudah eksis sejak zaman Belanda. Pada awal berdirinya kantor pos, lembaga ini telah melayani pengiriman berupa surat serta pengiriman uang. Dengan perkembangan teknologi yang sekarang, kantor pos mengembangkan fungsi menjadi lebih luas lagi, seperti menerima *western union*, pembayaran listrik, telepon dan lain-lain.

Sejarah mencatat keberadaan kantor Pos Indonesia begitu panjang. Kantor Pos pertama didirikan di Batavia (sekarang Jakarta) oleh Gubernur Jenderal G.W Baron Van Imhoff pada tanggal 26 Agustus 1746 dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk. Terutama bagi mereka yang berdagang dari kantor-kantor di luar Jawa dan bagi mereka yang datang dan pergi ke Negeri Belanda. Sejak itulah pelayanan pos telah lahir mengemban peran dan fungsi pelayanan kepada publik.

2. Persiapan Penelitian

a) Persiapan Pelaksanaan Penelitian

Persiapan pelaksanaan yang dilakukan oleh peneliti untuk melakukan penelitian ini yaitu peneliti meminta persetujuan dari dosen pembimbing untuk mengambil data. Setelah diberikan izin untuk pengambilan data, peneliti meminta persetujuan dari pimpinan Kantor Pos Kota Padang untuk meminta pengarahannya dalam bentuk memberitahukan jadwal yang pas untuk melakukan penelitian serta memperlihatkan contoh kuisioner yang akan diisi oleh subjek penelitian. Setelah mendapat persetujuan dari pihak pimpinan Kantor Pos Kota Padang peneliti mulai melakukan penyebaran angket yang dibantu oleh pihak Kantor Pos.

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* yang diadaptasi oleh peneliti yang mengacu pada *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* yang dipelopori oleh Shaufeli & Bakker (dalam Yudiani, 2017). Terdapat 17 aitem pada skala *work engagement* yang mencakup tiga aspek yaitu *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penghayatan).

Variabel lainnya adalah skala *work family balance* yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *work family balance*. Adapun skala *work family balance* yang peneliti kembangkan berdasarkan definisi beserta

aspek pada *work family balance* dari Greenhaus, Collins dan Shaw (dalam Maghfiroh, 2019). Skala ini terdiri dari 30 aitem (dengan masing-masing aitem *favourable* dan *unfavourable*) yang terdiri dari tiga aspek yaitu *time balance* (keseimbangan waktu), *involment balance* (keseimbangan peran), dan *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan).

3. Uji Coba Alat Ukur Penelitian

Alat ukur penelitian yang telah dirancang oleh peneliti sendiri yang dilakukan uji coba atau *try out* dengan tujuan untuk menyeleksi item-item manakah yang valid dan reliabel agar dapat digunakan dalam penelitian sesungguhnya. Uji coba alat ukur penelitian dilakukan pada tanggal 02 Februari 2023 pada 30 karyawan perempuan yang sudah berkeluarga di Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Skala yang digunakan peneliti dalam penelitian adalah skala *Work Engagement* dan *Work Family Balance*.

a. Uji Coba Validitas

Sebelum dilakukan uji coba validitas isi ditegakkan pada langkah telah dan revisi aitem-aitem pertanyaan berdasarkan pendapat professional (*professional judgement*) para penelaah (Sugiyono, 2014), penelitian ini telah ditelaah oleh bapak Dr. Herio Rizki Dewinda, M.Psi., Psikolog dan ibu Frihapma Semita Ade, M.Psi., Psikolog. Hasil uji coba terhadap skala dengan melalui uji validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut:

1) Skala *Work Engagement*

Diperoleh nilai indeks daya beda aitem skala *work engagement* bergerak dari $r_{ix} = 0,360$ sampai dengan $r_{ix} = 0,652$. Berdasarkan hasil uji coba terhadap 17 item, diperoleh 11 aitem yang valid dan 6 aitem yang gugur.

Tabel 4. 6
Sebelum Uji Coba *Blueprint* Skala *Work Engagement*

No.	Aspek	Butir pertanyaan (Nomor butir)	Jumlah
		<i>Favorable</i>	
1.	<i>Vigor Vigor</i>	1, 4, 8, 12, 15, 17	6
2.	<i>Dedication</i>	2, 5, 7, 10, 13	5
3.	<i>Absorption</i>	3, 6, 9, 11, 14, 16	6
Total			17

Tabel 4. 7
Sesudah Uji Coba *Blueprint* Skala *Work Engagement*

No.	Aspek	Butir pertanyaan (Nomor butir)	Jumlah
		<i>Favorable</i>	
1.	<i>Vigor Vigor</i>	1, 4, 8, 12, 15, 17	6
2.	<i>Dedication</i>	2, 5, 7, 10, 13	2
3.	<i>Absorption</i>	3, 6, 9, 11, 14, 16	3
Total			11

Keterangan : aitem yang dicetak tebal adalah aitem yang gugur

2) Skala *Work Family Balance*

Diperoleh nilai indeks daya beda aitem skala *work engagement* bergerak dari $r_{ix} = 0,602$ sampai dengan $r_{ix} = 0,894$. Berdasarkan hasil uji coba terhadap 30 item, diperoleh 14 aitem yang valid dan 16 aitem yang gugur.

Tabel 4. 8
Sebelum Uji Coba *Blueprint* Skala *Work Family Balance* oleh Greenhaus, Collins dan Shaw

No.	Aspek	Butir pertanyaan (Nomor butir)		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Time Balance</i>	1, 6, 13, 19, 24,	2, 4, 7, 8, 11	10
2.	<i>Involvement Balance</i>	3, 9, 15, 21, 26,	12, 14, 16, 18, 20	10
3.	<i>Satisfaction Balance</i>	5, 10, 17, 22, 28	23, 25, 27, 29, 30	10
Total				30

Tabel 4. 9
Sesudah Uji Coba *Blueprint* Skala *Work Family Balance* oleh Greenhaus, Collins dan Shaw

No.	Aspek	Butir pertanyaan (Nomor butir)		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Time Balance</i>	1, 6, 13, 19, 24,	2, 4, 7, 8, 11	5
2.	<i>Involvement Balance</i>	3, 9, 15, 21, 26,	12, 14, 16, 18, 20	5
3.	<i>Satisfaction Balance</i>	5, 10, 17, 22, 28	23, 25, 27, 29, 30	4
Total				14

Keterangan : aitem yang dicetak tebal adalah aitem yang gugur

b. Uji Coba Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program komputer. Koefisien reliabilitas untuk skala *Work Engagement* diperoleh sebesar $\alpha = 0,838$ artinya derajat reliabilitas tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir alat instrumen penelitian tersebut reliabel. Untuk skala *Work Family Balance* diperoleh nilai koefisien reliabilitas sebesar $\alpha = 0,933$ artinya derajat reliabilitas tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir alat instrumen penelitian tersebut reliabel. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya, sebaliknya

koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya (Azwar, 2019).

4. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada tanggal 8 Februari 2023 dengan menyebarkan skala *Work Engagement* dan *Work Family Balance* kepada karyawan perempuan yang sudah berkeluarga di Kantor Pos Padang. Peneliti menyebarkan 40 skala *Work Engagement* dan 40 skala *Work Family Balance* dan meminta kesediaan waktu pada karyawan di Kantor Pos untuk mengisi kemudian menjelaskan cara pengisian skala dengan memberikan contoh.

B. Analisis Data

Sebelum melakukan uji hipotesis terlebih dahulu peneliti melakukan uji asumsi terhadap data hasil penelitian yang meliputi uji normalitas sebaran dan uji linieritas hubungan antar variabel penelitian.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Priyatno (2018) menyatakan bahwa data yang dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi $p > 0,05$. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan program komputer, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.5 Uji Normalitas

Variabel	N	KSZ	P	Sebaran
<i>Work Engagement</i>	40	0,944	0,335	Normal
<i>Work Family Balance</i>	40	1,068	0,204	Normal

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh nilai signifikansi pada skala *Work Engagement* sebesar $p = 0,335$ dengan $KSZ = 0,944$ hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p > 0,05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa nilai skala *Work Engagement* terdistribusi secara normal. Sedangkan, untuk skala *Work Family Balance* diperoleh nilai signifikansi sebesar $p = 0,204$ dengan $KSZ = 1,068$ hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p > 0,05$. Artinya sebaran skala *Work Family Balance* terdistribusi normal.

2) Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05 (Priyatno, 2018). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program komputer, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 10
Uji Linieritas Skala *Work Engagement* dengan *Work Family Balance*

N	Df	Mean Square	F	Sig
40	1	397.373	13.380	0,000

Berdasarkan table di atas, diperoleh nilai $F = 13.380$ dengan signifikansi sebesar $p = 0,000$ ($p < 0,05$), artinya varians pada *Work Engagement* dengan

Work Family Balance tergolong linear atau terdapat hubungan yang linear antara variabel *Work Engagement* dengan *Work Family Balance*.

3) Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi atau dapat digeneralisasi (Priyatno, 2018). Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai hubungan *Work Family Balance* dengan *Work Engagement* dengan sampel penelitian sebanyak 40 orang, menggunakan uji statistik *Product Moment* dengan bantuan SPSS 21,0. Hasil perhitungan dari uji korelasi *Product Moment (Pearson)* maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 11 Hasil Uji Korelasi Antara Skala *Work Engagement* dan *Work Family Balance*

P	(α)	Nilai Korelasi (r)	R square	Kesimpulan
0,003	0.01	-0,460	0,212	<i>sig (2-tailed) 0,000 < 0,05 level of significant (α), berarti hipotesis diterima.</i>

Berdasarkan tabel di atas, maka di peroleh koefisien korelasi antara variabel *Work Engagement* dan variabel *Work Family Balance* yaitu sebesar $r = -0,460$ dengan taraf signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$), artinya hipotesis diterima. Nilai r menunjukkan derajat hubungan yang berarah negatif dengan taraf sedang, yang artinya semakin tinggi *Work Family Balance*, maka semakin rendah *Work Engagement*, begitupun sebaliknya semakin rendah *Work Family Balance*, maka semakin tinggi *Work Engagement*. Jadi untuk

meningkatkan *work family balance* perlu meningkatkan *work engagement* yang terdiri dari aspek *work engagement* yaitu *vigor, dedication, absorption*.

Berikut tabel deskriptif statistik dari variabel harga diri dan empati dengan altruisme berdasarkan mean empirik sebagai berikut:

Tabel 4. 12
Descriptive Statistic Work Engagement dengan Work Family Balance

Variabel	N	Empirik			
		Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
<i>Work Engagement</i>	40	44,35	6,934	28	65
<i>Work Family Balance</i>	40	60,93	9,768	40	81

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dilakukan pengelompokan yang mengacu pada kriteria pengkategorisasian dengan tujuan menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2019), dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 4. 13
Norma Kategorisasi Variabel

Norma	Kategori
$X < \mu$	Rendah
$X \geq \mu$	Tinggi

Keterangan :

X : Skor Mentah Sampel

μ : *Mean* atau Rata-rata

Berdasarkan tabel diatas, maka dikategorisasikan subjek penelitian pada variabel *Work Engagement* dengan *Work Family Balance* sebagai berikut :

Tabel 4. 14
Kategori *Work Engagement* dengan *Work Family Balance*

Variabel	Skor	Jumlah	Persentase (%)	Kategori
<i>Work engagement</i>	$X < 44$	16	40%	Rendah
	$X \geq 44$	24	60%	Tinggi
<i>work family balance</i>	$X < 61$	15	37%	Rendah
	$X \geq 61$	25	63%	Tinggi

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh gambaran pada variabel *Work Engagement*, bahwa terdapat 16 orang (40%) karyawan perempuan yang sudah berkeluarga di Kantor Pos mempunyai *work engagement* yang rendah, 24 orang (60%) karyawan perempuan yang sudah berkeluarga di Kantor Pos mempunyai *work engagement* yang tinggi. Sementara itu ada 15 orang (37%) karyawan perempuan yang sudah berkeluarga di Kantor Pos mempunyai *work family balance* yang rendah, 25 orang (63%) karyawan perempuan yang sudah berkeluarga di Kantor Pos mempunyai *work family balance* yang tinggi.

4) Sumbangan Efektifitas

Besar sumbangan efektif variabel harga diri dengan altruisme dapat ditentukan dengan menggunakan rumus koefisien determinan. Koefisien determinan adalah kuadrat dari koefisien korelasi yang dikali dengan 100%

(Nugroho dalam Satria, 2018). Derajat koefisien determinan dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KP = Nilai Koefisien Determinan

r = Nilai Koefisien Korelasi

$$\begin{aligned} KP &= r^2 \times 100\% \\ &= (-0,460)^2 \times 100\% \\ &= 21\% \end{aligned}$$

Berdasarkan rumus tersebut maka dapat ditentukan bahwa besarnya sumbangan *Work Engagement* terhadap *Work Family Balance* adalah sebesar 21% dan 79% lagi dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek penelitian memiliki *work family balance* yang tinggi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa karyawan perempuan yang sudah berkeluarga memiliki kemampuan untuk dapat menyeimbangkan perannya ataupun mampu berbagi peran dengan baik di pekerjaan maupun dalam keluarga.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji korelasi *Product Moment (Pearson)* yang dilakukan dengan bantuan *IBM SPSS* versi 21.0, dimana *level of significant* (α) 0,05 dan diperoleh nilai koefisien korelasi (r_{xy}) = -0,460 dengan nilai (p) sig = 0,000, menunjukkan adanya korelasi yang berarah Negatif dengan taraf sedang antara kedua variabel tersebut, yang artinya semakin tinggi *work family balance*, maka semakin rendah *work engagement*, begitupun sebaliknya semakin tinggi *work*

engagement, maka semakin rendah *work family balance*. Hal ini diperkuat dengan hasil uji Signifikansi dengan bantuan *IBM SPSS 21,0*. Didapatkan $p = 0,000 < 0,05$ *level of significant* (α), sesuai dengan pernyataan diatas artinya hipotesis diterima, bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work engagement* dengan *work family balance* pada karyawan perempuan yang sudah berkeluarga di Kantor Pos Padang.

Hasil ini sesuai dengan pendapat Bakker, Arnold & Leiter, Michael (dalam Yudiani, 2017) *work engagement* merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat *work enegeement* yang berbeda-beda sesuai dengan *level trait* atau pandangan seseorang yang akan berbeda satu sama lain, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi juga level *engagement*-nya.

Hasil penelitian diatas juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kuntari (dalam Nurhidayati, 2018) menyatakan bahwa seseorang dengan *work family balance* yang tinggi apabila merasakan adanya keseimbangan dalam melakukan suatu pekerjaan, akan memiliki kinerja yang lebih baik karena terlalu banyak bekerja dapat mengakibatkan seseorang kelelahan secara fisik dan mental. Kelelahan yang diakibatkan, dapat membuat seseorang cenderung kurang fokus dan melakukan kesalahan, serta merasakan adanya perasaan kurang puas terhadap kehidupan.

Secara keseluruhan penelitian berjalan dengan baik, namun masih terdapat kelemahan penelitan yaitu saat proses pengisian skala oleh subjek penelitian. Dimana subjek mengisi skala kurang sesuai prosedur yang diberikan, dan subjek

tidak terawasi secara langsung karena berbagai macam kendala. Sehingga beberapa responden yang sedang mengisi skala tidak dalam kondisi diawasi peneliti secara optimal, dari 45 skala yang disebarakan hanya 40 responden yang mengisi skala penelitian secara lengkap. Pengambilan data penelitian dilakukan di *loby* Kantor Pos dimana terdapat beberapa responden yang menolak mengisi skala penelitian dengan alasan sedang sibuk dengan pekerjaannya.

Adapun sumbangan efektif dari variabel *work engagement* terhadap *work family balance* adalah sebesar 21% dan 79% lagi ditentukan oleh sumbangan variabel lain. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *work engagement* memberikan sumbangan yang kuat terhadap *work family balance*, artinya masih ada beberapa faktor lain yang memberikan sumbangan terhadap *work family balance* selain *work engagement*.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengumpulan data dan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Terdapat hubungan antara *work engagement* dan *work family balance* pada karyawan perempuan yang sudah berkeluarga di Kantor Pos Padang dengan arah hubungan negatif tidak searah atau hipotesis diterima.
2. Tinggi rendahnya *work engagement* dengan *work family balance* berhubungan negatif atau tidak searah antara kedua variabel tersebut yang artinya semakin tinggi *work family balance*, maka semakin rendah *work engagement*, begitupun sebaliknya semakin tinggi *work engagement*, maka semakin rendah *work family balance*.
3. Adapun sumbangan efektif variabel *Work Engagement* terhadap *Work Family Balance* adalah sebesar 21%.

B. Saran

1. Bagi karyawan perempuan yang sudah berkerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pentingnya bagi karyawan yang sudah berkeluarga untuk memiliki *work family balance* dan *work engagement* yang tinggi agar dapat meningkatkan kemampuan yang seimbang karena apabila subjek memiliki *work family balance* tinggi subjek akan merasa lebih puas akan perannya sebagai perempuan yang bekerja dan perempuan yang sudah berkeluarga, dan termotivasi atas

keseimbangan yang dimilikinya. Begitupun sebaliknya jika subjek memiliki *work engagement* yang tinggi. Maka 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

- a. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan aitem pada penelitian ini serta dapat dijadikan sebagai suatu pedoman agar dapat dipergunakan dengan baik. Teori-teori yang dijelaskan tentang kedua variabel dalam penelitian ini sebaiknya lebih diperbanyak dan dilengkapi.
- b. Penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan pada subjek dan daerah yang berbeda untuk melihat ada atau tidaknya perbedaan pada hasil penelitian, untuk mendapatkan hasil yang lebih efektif sebaiknya lebih selektif dalam mendapatkan responden agar dapat meminimalisir terjadinya keadaan yang tidak prima pada responden, sehingga dengan memperhatikan hal tersebut penelitian selanjutnya diharapkan akan menambah informasi yang lebih baru terkait kedua variabel.
- c. Penelitian selanjutnya juga diharapkan mampu melibatkan subjek karyawan yang bekerja lebih banyak, atau melibatkan karyawan perempuan yang belum menikah namun masih tinggal bersama orang tuanya untuk melihat pengaruh peran pekerjaan dan peran dalam keluarga pada peningkatan *work engagement*.

- d. Penelitian selanjutnya juga diharapkan agar dapat membagikan kuisioner atau sebaran pernyataan dengan mengawasi subjek saat mengisi lembar pernyataan agar data yang diperoleh lebih lengkap dan hasil penelitian efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Angelia, D., & Astiti, D. P. (2020). Gaya Kepemimpinan Transformasional: Tingkatkan Work Engagement. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 1(3), 187-195.
- Astika, N. F. L., & Saptoto, R. (2016). Peran resiliensi dan iklim organisasi terhadap work engagement. *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 2(1), 38-47.
- Ayu, D. R., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh job demands, job resources dan personal resources terhadap work engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 1(1), 12-12.
- Azwar, Saifuddin. 2019. Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. 2019. Reliabilitas dan Validitas Edisi 4. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Elfitasari, N., & Mulyana, O. P. (2020). Hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan work engagement pada karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi.*, 7(1).
- Farisuci, R. M., Budiman, B., & Lukmawati L. (2019). Motivasi Berprestasi Dengan Adversity Quotient Pada Siswa Madrasah Aliyah Di Kota Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islam*, 5(1), 74-82.
- Gravetter, F. J., & Wallnau, L. B. (2013). *Statistics for behavioral sciences* (9th Ed). Belmont, CA: Wadsworth, Cengage Learning.
- Ichwanhaq, S. S. (2018). *Beban Kerja Dan Work-Family Balance Pada Pekerja Wanita Di Usaha Kecil Menengah (Ukm) Pengasapan Ikan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Islami, H. F., & Susilarini, T. (2021). Hubungan Dukungan Sosial Keluarga Dengan Work Family Balance Pada Karyawati Yang Sudah Menikah Di Bank Mandiri Area Jakarta Imam Bonjol. *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5(2), 1-7.
- Magfiroh, H. (2019). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dan Work-Family Balance Pada Karyawati Di Industri Sarang Burung Walet* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Novenia, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2017). Hubungan antara dukungan sosial suami dengan work-family balance pada guru wanita di SMA Negeri Kabupaten Purworejo. *Jurnal Empati*, 6(1), 97-103.

- Nurhidayati, U. (2018). Hubungan Work Family Balance dan Work Engagement pada Karyawan yang Berkeluarga.
- Prasetyawan, I. A. (2019). *Hubungan iklim organisasi dengan work family balance pada karyawan wanita yang sudah berkeluarga* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya).
- Priyatno, D. 2018. SPSS, Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa Dan Umum. CV.ANDI OFFSET.
- Rengganis, D. R. P. (2022). Work Family Balance Tenaga Kesehatan Wanita Saat Pandemi Corona. *Covid-19 Dalam Ragam Tinjauan Perspektif*, 131
- Riyanto, D., & Helmy, I. (2020). Pengaruh Person Job Fit dan Job Crafting Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Work Engagement sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(3), 426-433.
- Roflin, E., & Liberty, I. A. (2021). *Populasi, Sampel, Variabel dalam Penelitian Kedokteran*. Penerbit NEM.
- Santoso, M. R., & Jatmika, D. (2017). Hubungan resiliensi dengan *work engagement* Pada agen asuransi PT X. *Ecopsy*, 4(2), 117-123.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suryabrata, Sumadi. 2015. Metodologi Penelitian. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wardani, L. M. I., & Fatimah, S. (2020). Kompetensi pekerja dan efeknya terhadap *work engagement*: riset pada pekerja dengan *horizontal education mismatch*. *Jurnal psikologi sosial*, 18(1), 73-85.
- Yudiani, E. (2017). Work engagement karyawan PT. Bukit Asam, PERSERO ditinjau dari spiritualitas. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 3(1), 21-32.
- [https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/04/09/mayoritas-perempuan-indonesia-bekerja-sebagai-tenaga-penjualan#:~:text=Menurut%20Badan%20Pusat%20Statistik%20\(BPS,sebanyak%2050%2C7%20juta%20orang.](https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/04/09/mayoritas-perempuan-indonesia-bekerja-sebagai-tenaga-penjualan#:~:text=Menurut%20Badan%20Pusat%20Statistik%20(BPS,sebanyak%2050%2C7%20juta%20orang.)

LAMPIRAN

LAMPIRAN A
Skala *Work Engagement* Dan *Work*
Family Balance

IDENTITAS RESPONDEN

Nama (Inisial) :
Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan
Umur :
Jabatan :

Petunjuk Pengisian

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan, baca dan pahami baik-baik pernyataan-pernyataan tersebut, kemudian anda diminta untuk mengemukakan apakah pernyataan-pernyataan tersebut sesuai dengan diri anda atau pilihan yang menurut anda cocok dengan diri anda. Kemudian berikan jawaban dengan memberikan tanda ceklis (√) pada salah satu jawaban dikolom yang disediakan. Adapun pilihan tersebut adalah :

Hampir Tidak Pernah : (HTP)	Artinya jika anda Hampir Tidak Pernah dengan diri anda.
Jarang (J)	: Artinya jika anda Jarang dengan diri anda.
Kadang-kadang (KK)	: Artinya jika anda Kadang-kadang dengan diri anda.
Sering (S)	: Artinya jika anda Sering dengan diri anda.
Sangat Sering (SS)	: Artinya jika anda Sangat Sering dengan diri anda.
Selalu (SL)	: Artinya jika anda Selalu dengan diri anda.

Setiap orang dapat mempunyai jawaban yang berbeda-beda. Oleh karena itu, pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri anda, karena tidak ada jawaban yang dianggap salah.

Contoh :

No	Pernyataan	HTP	J	KK	S	SS	SL
1.	Saya mementingkan acara ditempat kerja dari pada keluarga.	√					

**“Atas Bantuan Dan Kerja Sama Anda, Saya Mengucapkan Terima Kasih”
Selamat Bekerja**

SKALA A

No	Pernyataan	HTP	J	KK	S	SS	SL
1.	Dalam bekerja, saya merasa penuh dengan energi.						
2.	Saya menemukan pekerjaan yang saya lakukan penuh dengan makna dan tujuan.						
3.	Waktu terasa cepat berlalu saat saya bekerja.						
4.	Dalam pekerjaan saya, saya merasa kuat dan bersemangat.						
5.	Saya antusias dengan pekerjaan saya.						
6.	Ketika bekerja, saya melupakan segala sesuatu yang ada di sekitar saya.						
7.	Pekerjaan saya memberikan inspirasi.						
8.	Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin untuk pergi bekerja.						
9.	Saya merasa senang saat bekerja dengan intensif.						
10.	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.						
11.	Saya tenggelam dalam pekerjaan saya.						
12.	Saya mampu terus bekerja dalam waktu yang sangat lama.						
13.	Bagi saya, pekerjaan saya adalah hal yang menantang.						
14.	Saya terbawa suasana saat bekerja.						
15.	Secara mental, saya sangat tangguh dalam bekerja.						
16.	Sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya.						
17.	Dalam bekerja, saya selalu tekun, bahkan jika segala sesuatunya berjalan tidak baik.						

SKALA B

No	Pernyataan	HTP	J	KK	S	SS	SL
1.	Saya bisa membagi waktu antara urusan pekerjaan dan keluarga.						
2.	Saya lebih banyak menghabiskan waktu untuk bekerja dari pada bersama keluarga.						
3.	Saya menyiapkan sarapan untuk keluarga sebelum berangkat kerja.						
4.	Saya tidak memiliki cukup waktu untuk keluarga.						
5.	Saya merasa puas dengan peran dalam mengurus keluarga sekaligus pekerjaan.						
6.	Saya bisa meluangkan waktu untuk menemani anak belajar meskipun sudah seharian bekerja.						
7.	Pekerjaan menjadi terbengkalai karena saya memilih melewati waktu senggang untuk bersantai bersama keluarga.						
8.	Saya tidak meluangkan cukup waktu pada keluarga saya.						
9.	Saya menyelesaikan tugas dirumah dan ditempat kerja dengan baik.						
10.	Saya merasa senang karena bisa mengelola peran-peran yang dijalani dengan baik.						
11.	Saya tidak punya waktu untuk menemani anak belajar.						
12.	Saya merasa sulit saat mempersiapkan kebutuhan keluarga di pagi hari.						
13.	Saya melaksanakan tugas saya tepat waktu ketika dirumah maupun saat bekerja.						
14.	Saya merasa terbebani dan tidak bahagia dengan peran saya sebagai wanita bekerja dan ibu rumah tangga.						
15.	Saya bersemangat saat menjalankan peran sebagai ibu rumah tangga sekaligus						

	wanita bekerja.						
16.	Saya merasa kurang bersemangat saat menjalankan peran sebagai wanita bekerja dan ibu rumah tangga.						
17.	Saya merasa bahagia menjalani peran sebagai wanita bekerja sekaligus ibu rumah tangga.						
18.	Segala pekerjaan rumah dialihkan kepada asisten rumah tangga.						
19.	Saya memiliki waktu yang cukup saat bekerja maupun dengan keluarga.						
20.	Saya merasa peran saya sebagai ibu rumah tangga mempersulit saya saat bekerja.						
21.	Saya memberi perhatian secara setara antara keluarga dan pekerjaan.						
22.	Saya menikmati peran sebagai ibu rumah tangga sekaligus wanita bekerja.						
23.	Saya merasa gagal menjadi seorang ibu rumah tangga dan wanita bekerja yang baik.						
24.	Saya dapat fokus menyelesaikan pekerjaan tanpa mengabaikan waktu bersama keluarga.						
25.	Saya mengalami banyak tekanan karena bekerja sekaligus merawat keluarga.						
26.	Saya melakukan peran saya sebagai ibu dengan baik pada anak saya maupun sebagai pekerja saat bekerja.						
27.	Saya merasa terbebani selalu mempersiapkan kebutuhan keluarga di pagi hari sebelum bekerja.						
28.	Saya merasa bangga dengan peran ibu rumah tangga dan wanita bekerja yang baik.						
29.	Saya tidak menikmati peran sebagai ibu rumah tangga sekaligus wanita bekerja.						
30.	Saya merasa tidak optimal dalam mengurus rumah tangga karena tuntutan pekerjaan.						

LAMPIRAN B

Tabulasi *Try Out Work Engagement* *Dan Work Family Balance*

DATA TABULASI
HUBUNGAN *WORK ENGAGEMENT* VARIABEL (Y)

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	3	4	4	5	4	2	4	4	4	6	2	2	5	3	3	4	5
2	2	6	4	5	4	4	4	4	4	6	2	2	2	3	4	4	2
3	3	4	3	4	4	2	4	3	4	5	2	5	3	3	3	2	5
4	5	4	4	4	3	3	5	5	5	3	5	4	3	4	3	3	4
5	5	5	5	6	5	3	4	4	4	5	3	4	4	2	4	5	6
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	6	3	4	4	3	3	4	5	3	3	5	4	3	4	3	3	4
8	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	3	2	3	4	3	3	3
9	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	3	4	4	2	4	4	4
10	4	6	5	4	4	4	6	6	6	6	4	6	2	2	2	3	4
11	4	4	3	4	4	2	3	3	5	5	3	2	3	4	3	3	3
12	6	4	5	6	6	1	6	6	6	6	1	3	3	2	6	3	4
13	2	6	5	4	4	4	4	4	4	6	2	2	2	3	4	4	2
14	5	4	5	5	5	5	4	6	5	5	3	2	3	4	4	3	6
15	5	6	5	6	6	3	6	4	5	5	2	3	4	4	5	2	4
16	5	6	5	6	6	3	3	4	3	3	3	4	4	5	5	2	4
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	6	5	6	6	6	5
18	5	6	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	6	6	3	3	3
19	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
20	6	6	6	6	6	6	3	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5
21	3	6	3	6	3	3	4	6	6	3	5	4	3	6	6	1	3
22	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3
23	3	6	3	6	3	3	4	6	6	3	5	4	3	6	6	1	3
24	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4
25	3	2	6	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3
26	3	2	6	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3
27	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4
28	2	6	5	3	3	3	3	3	3	6	2	2	2	3	4	4	1
29	4	4	6	5	4	6	5	6	6	6	3	3	4	5	5	4	6
30	3	6	3	6	6	3	3	4	6	6	3	5	4	3	6	6	1

DATA TABULASI
HUBUNGAN *WORK FAMILY BALANCE* VARIABEL (X)

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	6	4	6	4	3	1	6	4	3	5	6	6	3	6	4
2	5	5	1	5	3	1	6	6	4	4	5	5	4	4	4
3	4	4	1	4	3	1	4	4	3	4	6	6	2	5	1
4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
5	6	3	6	6	5	5	6	6	6	5	6	6	5	6	5
6	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	3	3	5	5	3	3	4	5	4	4	2	4	4	5
8	6	2	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	2	1
9	6	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	1	5
10	6	1	6	4	4	6	5	4	6	4	5	5	6	4	6
11	4	2	2	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	5	4
12	6	1	6	4	4	6	5	4	6	6	4	6	6	4	6
13	5	5	1	5	3	1	6	5	4	4	5	5	4	4	4
14	6	2	5	2	5	5	2	2	4	4	2	1	5	1	6
15	6	4	6	4	6	6	6	4	6	6	4	4	4	4	4
16	3	4	6	4	3	6	6	4	3	6	4	4	4	1	3
17	5	1	4	2	5	5	2	2	5	4	2	1	5	1	6
18	3	4	6	4	3	6	4	4	3	6	4	4	3	1	3
19	6	2	5	2	4	5	3	3	4	4	3	2	4	2	5
20	6	4	6	1	4	4	2	2	4	5	2	3	6	3	4
21	6	4	6	4	6	6	4	5	6	6	5	4	3	4	6
22	4	3	4	2	5	5	2	2	4	3	4	3	2	4	3
23	6	4	6	4	6	6	4	5	6	6	5	4	3	4	6
24	4	4	3	4	3	3	5	4	3	4	4	4	4	5	3
25	3	5	3	5	3	4	5	5	3	6	5	4	3	4	3
26	3	5	3	5	3	4	5	5	3	6	5	4	3	4	3
27	3	4	4	4	4	3	4	5	1	4	5	5	3	5	4
28	5	5	1	5	3	1	6	5	4	4	5	5	4	4	4
29	4	5	5	5	5	4	5	5	5	6	5	6	5	6	6
30	4	3	4	2	5	5	2	2	4	3	4	2	3	4	6

16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
4	1	6	5	6	4	5	6	3	5	5	6	5	6	4
5	4	5	4	6	4	4	6	2	5	4	5	3	6	6
6	1	6	3	6	2	1	6	3	5	1	6	2	6	4
3	3	5	4	3	5	6	5	2	5	3	5	3	5	5
2	5	6	5	6	5	5	6	5	6	5	6	5	2	6
4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
3	3	5	4	3	5	6	4	2	6	4	5	4	5	5
2	4	4	3	5	5	5	6	4	5	4	5	1	6	6
4	2	6	2	6	2	2	6	5	6	5	6	5	6	6
4	6	3	2	6	4	4	6	6	4	6	1	6	1	6
5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	3	5	4	3	4
4	6	6	6	4	6	6	6	6	4	6	1	6	4	6
5	4	3	2	6	4	4	6	2	5	4	5	3	6	6
3	6	2	5	1	6	4	3	4	2	6	1	5	3	2
4	4	6	4	1	6	6	6	4	4	5	4	6	5	4
4	6	4	6	1	6	4	1	3	1	3	4	3	1	5
1	5	2	5	1	6	4	3	4	2	6	1	5	3	2
4	6	4	6	4	3	3	1	3	1	3	4	3	1	4
3	5	2	5	3	4	5	2	5	3	5	3	5	3	2
3	4	3	5	1	6	6	1	6	3	5	2	5	2	2
6	6	6	3	4	6	6	6	3	5	6	6	6	4	4
5	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	6	1	6	5
6	6	6	3	4	6	6	6	5	2	4	2	3	2	3
5	4	6	3	5	3	4	5	3	5	4	5	4	5	5
6	3	6	3	6	6	3	5	2	6	3	4	3	6	4
6	3	6	3	6	6	3	5	2	6	3	4	3	6	4
6	4	6	4	6	3	4	6	3	5	4	5	4	3	5
5	4	3	2	6	4	4	6	2	5	4	5	3	6	6
6	6	5	6	6	6	6	4	5	5	5	5	5	6	5
6	6	6	3	4	6	6	6	3	5	4	5	4	3	5

LAMPIRAN C
Hasil *Try Out Work Engagement* Dan
Work Family Balance

VALIDITAS DAN RELIABILITAS
SKALA WORK ENGAGEMENT
PUTARAN 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,822	17

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	65,2333	87,771	,474	,809
VAR00002	64,6667	92,575	,241	,824
VAR00003	64,9333	92,685	,316	,818
VAR00004	64,7000	86,700	,607	,802
VAR00005	65,1000	87,955	,528	,807
VAR00006	65,8333	88,144	,471	,809
VAR00007	65,2667	94,961	,237	,821
VAR00008	64,9333	86,271	,623	,801
VAR00009	64,9000	86,576	,584	,803
VAR00010	64,6667	96,851	,078	,831
VAR00011	65,9333	91,030	,313	,819
VAR00012	65,7667	85,013	,561	,803
VAR00013	65,8333	86,626	,582	,803
VAR00014	65,3667	91,413	,284	,821
VAR00015	65,2000	85,614	,572	,803
VAR00016	65,9333	91,720	,282	,821
VAR00017	65,6000	88,110	,409	,813

Aitem Yang Gugur : 2, 7, 10, 14, 16

PUTARAN 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,836	12

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	44,3000	56,976	,553	,819
VAR00003	44,0000	62,828	,285	,838
VAR00004	43,7667	57,909	,579	,818
VAR00005	44,1667	59,385	,471	,826
VAR00006	44,9000	59,541	,416	,830
VAR00008	44,0000	56,897	,639	,813
VAR00009	43,9667	58,240	,529	,821
VAR00011	45,0000	59,793	,376	,834
VAR00012	44,8333	56,006	,563	,818
VAR00013	44,9000	57,748	,560	,819
VAR00015	44,2667	57,375	,524	,822
VAR00017	44,6667	57,195	,481	,826

Aitem Yang Gugur : 3

PUTARAN 3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,838	11

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	39,8667	51,982	,546	,822
VAR00004	39,3333	52,437	,603	,818
VAR00005	39,7333	54,340	,459	,829
VAR00006	40,4667	55,223	,360	,837
VAR00008	39,5667	51,633	,652	,814
VAR00009	39,5333	52,602	,561	,821
VAR00011	40,5667	54,392	,385	,836
VAR00012	40,4000	50,662	,580	,819
VAR00013	40,4667	52,671	,557	,821
VAR00015	39,8333	52,006	,539	,823
VAR00017	40,2333	52,461	,458	,830

Aitem VALID.

**VALIDITAS DAN RELIABILITAS
SKALA WORK FAMILY BALANCE**

PUTARAN 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,788	30

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	121,4667	233,361	,278	,783
VAR00002	122,7333	238,892	,127	,789
VAR00003	121,9333	232,340	,190	,788
VAR00004	122,2333	224,668	,535	,772
VAR00005	121,9667	237,137	,226	,785
VAR00006	122,0667	242,133	,006	,798
VAR00007	121,8000	222,786	,504	,772
VAR00008	122,0667	223,582	,593	,771
VAR00009	122,1000	227,334	,434	,776
VAR00010	121,5667	232,530	,372	,780
VAR00011	121,8333	226,213	,565	,773
VAR00012	122,1667	218,006	,585	,768
VAR00013	122,2667	238,754	,161	,787
VAR00014	122,5000	221,362	,482	,772
VAR00015	121,9000	230,714	,295	,782
VAR00016	121,8333	235,661	,181	,787
VAR00017	121,9000	239,679	,076	,792
VAR00018	121,5000	220,672	,537	,770

VAR00019	122,3333	247,747	-,099	,798
VAR00020	121,8667	223,637	,338	,780
VAR00021	121,5000	237,293	,156	,788
VAR00022	121,7667	228,392	,362	,779
VAR00023	121,4000	216,731	,524	,769
VAR00024	122,5333	237,982	,143	,788
VAR00025	121,9000	225,059	,407	,776
VAR00026	121,9000	233,610	,290	,782
VAR00027	121,9667	237,482	,102	,792
VAR00028	122,2000	228,234	,367	,779
VAR00029	121,9667	240,240	,035	,797
VAR00030	121,6667	227,126	,420	,776

Aitem Yang Gugur : 2, 3, 5, 6, 13, 16, 17, 19, 21, 24, 27, 29

PUTARAN 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,876	18

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00004	60,0000	134,828	,769	,859
VAR00007	59,5667	133,702	,695	,861
VAR00008	59,8333	135,385	,781	,859
VAR00009	59,8667	152,533	,116	,885
VAR00010	59,3333	151,678	,194	,880
VAR00011	59,6000	136,248	,821	,859
VAR00012	59,9333	130,685	,745	,858
VAR00014	60,2667	132,754	,649	,862
VAR00018	59,2667	135,375	,614	,864
VAR00020	59,6333	128,033	,639	,863
VAR00022	59,5333	153,982	,054	,889
VAR00023	59,1667	128,351	,700	,859
VAR00025	59,6667	133,540	,641	,863
VAR00028	59,9667	154,309	,044	,889
VAR00030	59,4333	137,702	,597	,865

Aitem Yang Gugur : 9, 10, 22, 28

PUTARAN 3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,933	14

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00004	42,9667	123,964	,807	,924
VAR00007	42,5333	123,775	,696	,928
VAR00008	42,8000	124,993	,800	,925
VAR00011	42,5667	124,668	,894	,922
VAR00012	42,9000	120,231	,768	,925
VAR00014	43,2333	123,840	,618	,932
VAR00018	42,2333	125,771	,602	,932
VAR00020	42,6000	112,800	,797	,924
VAR00023	42,1333	117,844	,724	,927
VAR00025	42,6333	121,826	,701	,928
VAR00030	42,4000	125,490	,676	,929

Aitem VALID.

LAMPIRAN D
Skala Penelitian *Work Engagement*
Dan *Work Family Balance*

IDENTITAS RESPONDEN

Nama (Inisial) :
Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan
Umur :
Jabatan/Divisi :
Lama Bekerja :

Petunjuk Pengisian

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan, baca dan pahami baik-baik pernyataan-pernyataan tersebut, kemudian anda diminta untuk mengemukakan apakah pernyataan-pernyataan tersebut sesuai dengan diri anda atau pilihan yang menurut anda cocok dengan diri anda. Kemudian berikan jawaban dengan memberikan tanda ceklis (√) pada salah satu jawaban dikolom yang disediakan. Adapun pilihan tersebut adalah :

Hampir Tidak Pernah : Artinya jika anda **Hampir Tidak Pernah** dengan diri **(HTP)** anda.

Jarang (**J**) : Artinya jika anda **Jarang** dengan diri anda.

Kadang-kadang (**KK**) : Artinya jika anda **Kadang-kadang** dengan diri anda.

Sering (**S**) : Artinya jika anda **Sering** dengan diri anda.

Sangat Sering (**SS**) : Artinya jika anda **Sangat Sering** dengan diri anda.

Selalu (**SL**) : Artinya jika anda **Selalu** dengan diri anda.

Setiap orang dapat mempunyai jawaban yang berbeda-beda. Oleh karena itu, pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri anda, karena tidak ada jawaban yang dianggap salah.

Contoh :

No	Pernyataan	HTP	J	KK	S	SS	SL
1.	Saya mementingkan acara ditempat kerja dari pada keluarga.	√					

**“Atas Bantuan Dan Kerja Sama Anda, Saya Mengucapkan Terima Kasih”
Selamat Bekerja**

SKALA A

No	Pernyataan	HTP	J	KK	S	SS	SL
1.	Dalam bekerja, saya merasa penuh dengan energi.						
2.	Dalam pekerjaan saya, saya merasa kuat dan bersemangat.						
3.	Saya antusias dengan pekerjaan saya.						
4.	Ketika bekerja, saya melupakan segala sesuatu yang ada di sekitar saya.						
5.	Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin untuk pergi bekerja.						
6.	Saya merasa senang saat bekerja dengan intensif.						
7..	Saya tenggelam dalam pekerjaan saya.						
8.	Saya mampu terus bekerja dalam waktu yang sangat lama.						
9.	Bagi saya, pekerjaan saya adalah hal yang menantang.						
10.	Secara mental, saya sangat tangguh dalam bekerja.						
11.	Dalam bekerja, saya selalu tekun, bahkan jika segala sesuatunya berjalan tidak baik.						

SKALA B

No	Pernyataan	HTP	J	KK	S	SS	SL
1.	Saya bisa membagi waktu antara urusan pekerjaan dan keluarga.						
2.	Saya tidak memiliki cukup waktu untuk keluarga.						
3.	Pekerjaan menjadi terbengkalai karena saya memilih melewatkan waktu senggang untuk bersantai bersama keluarga.						
4.	Saya tidak meluangkan cukup waktu pada keluarga saya.						
5.	Saya tidak punya waktu untuk menemani anak belajar.						
6..	Saya merasa terbebani dan tidak bahagia dengan peran saya sebagai wanita bekerja dan ibu rumah tangga.						
7.	Saya bersemangat saat menjalankan peran sebagai ibu rumah tangga sekaligus wanita bekerja.						
8.	Segala pekerjaan rumah dialihkan kepada asisten rumah tangga.						
9.	Saya merasa peran saya sebagai ibu rumah tangga mempersulit saya saat bekerja.						
10.	Saya menikmati peran sebagai ibu rumah tangga sekaligus wanita bekerja.						
11.	Saya merasa gagal menjadi seorang ibu rumah tangga dan wanita bekerja yang baik.						
12.	Saya mengalami banyak tekanan karena bekerja sekaligus merawat keluarga.						
13.	Saya melakukan peran saya sebagai ibu dengan baik pada anak saya maupun sebagai pekerja saat bekerja.						
14.	Saya merasa tidak optimal dalam mengurus rumah tangga karena tuntutan pekerjaan.						

LAMPIRAN E
Tabulasi Penelitian *Work*
Engagement Dan Work Family
Balance

DATA TABULASI HUBUNGAN *WORK ENGAGEMENT* VARIABEL (Y)

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	5	5	5	2	5	5	5	5	4	4	4
2	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4
3	4	3	4	4	3	3	2	4	2	4	4
4	6	5	5	4	3	4	6	6	5	6	5
5	5	5	4	3	4	4	3	3	4	5	4
6	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
7	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	5
8	5	5	4	2	3	3	3	4	4	5	5
9	6	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
10	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5
11	5	5	5	4	5	4	3	3	4	5	6
12	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	5
13	3	3	4	3	5	6	6	5	4	4	4
14	4	4	4	3	5	3	4	3	4	3	6
15	5	6	6	3	4	3	3	4	4	5	4
16	5	5	5	5	6	5	2	2	3	4	6
17	5	5	5	5	5	5	4	6	5	6	5
18	5	4	3	3	3	3	4	4	6	3	3
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
20	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5
21	6	4	4	5	5	4	6	6	4	6	6
22	3	6	3	3	6	6	5	4	3	6	3
23	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3
24	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4
25	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
26	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
27	4	5	4	6	6	6	3	3	4	5	6
28	2	3	3	3	3	3	2	2	2	4	1
29	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4
30	3	6	6	3	4	6	3	5	4	6	1
31	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	5
32	5	5	3	5	5	5	3	4	3	5	5
33	4	4	4	2	2	4	3	5	4	5	5
34	4	5	3	3	3	5	4	4	4	5	4
35	5	5	5	4	4	5	4	4	2	4	4
36	5	4	4	3	4	5	5	4	2	4	4
37	6	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
38	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	5
39	4	4	4	3	3	5	4	3	2	5	4
40	3	3	3	5	5	4	5	3	4	4	5

DATA TABULASI
HUBUNGAN WORK FAMILY BALANCE VARIABEL (X)

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	5	5	6	5	5	4	5	4	4	5	4	3	3	4
2	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	5
3	4	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	2	6	3
4	3	2	5	2	4	5	4	4	4	4	6	5	6	4
5	5	4	5	5	5	6	5	6	6	5	6	5	5	4
6	5	3	5	4	4	5	5	6	5	4	5	5	5	4
7	4	5	3	4	4	4	5	5	3	1	4	6	4	5
8	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4
9	6	3	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	4
10	6	4	5	4	5	4	6	3	6	3	6	4	6	6
11	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	3
12	5	4	6	4	6	6	4	4	6	4	6	6	5	5
13	5	5	6	5	5	4	4	3	6	4	6	5	4	6
14	6	2	2	2	2	1	6	2	1	4	3	2	1	2
15	6	4	6	4	4	4	4	6	1	6	6	4	5	4
16	3	4	6	4	4	1	3	4	1	4	1	1	3	2
17	5	2	2	2	2	1	6	2	1	4	3	2	6	2
18	3	4	4	4	4	1	3	4	4	3	1	1	3	4
19	6	2	3	3	3	2	5	2	3	2	2	3	5	2
20	6	1	2	2	2	3	4	3	1	6	1	3	5	2
21	6	4	4	5	5	4	6	6	4	6	6	5	6	4
22	4	2	2	2	4	4	4	4	4	5	4	3	3	5
23	6	4	4	5	5	4	6	6	4	6	6	2	4	3
24	4	3	5	4	4	5	3	6	5	4	5	5	4	5
25	3	5	5	5	5	4	3	6	6	3	5	6	3	4
26	3	5	2	2	5	4	4	6	6	3	5	6	3	4
27	3	4	4	5	5	5	4	6	6	4	6	5	4	5
28	5	5	6	5	5	4	4	3	6	4	6	5	4	6
29	4	5	5	5	5	6	6	5	6	6	4	5	5	5
30	4	4	3	4	4	4	6	6	4	6	6	5	4	5
31	5	4	5	5	5	5	1	6	1	1	5	5	5	4
32	3	3	5	4	5	6	5	5	5	5	4	4	6	4
33	5	5	4	4	5	5	3	5	5	3	5	4	5	3
34	6	6	4	5	3	6	3	5	5	3	4	4	6	4
35	6	3	4	5	3	5	3	5	2	4	5	5	3	5
36	3	4	5	6	4	6	4	6	4	6	6	3	4	5
37	5	4	5	6	3	5	2	6	5	1	5	5	3	5
38	6	5	6	6	4	6	3	6	1	5	4	4	4	4
39	5	6	5	6	4	5	2	6	1	4	6	5	5	5
40	6	5	5	6	4	6	3	6	2	5	5	3	6	3

LAMPIRAN F
Hasil Penelitian *Work Engagement*
Dan *Work Family Balance*

UJI NORMALITAS
WORK FAMILY BALANCE & WORK ENGAGEMENT

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Work family balance	40	40	81	60.93	9.768
Work engagement	40	28	65	44.35	6.934
Valid N (listwise)	40				

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	37.79	51.19	44.35	3.192	40
Residual	-14.038	14.139	.000	6.156	40
Std. Predicted Value	-2.055	2.142	.000	1.000	40
Std. Residual	-2.251	2.267	.000	.987	40

a. Dependent Variable: Work engagement

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		V1	V2
N		40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	60.93	44.35
	Std. Deviation	9.768	6.934
	Absolute	.169	.149
Most Extreme Differences	Positive	.098	.149
	Negative	-.169	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		1.068	.944
Asymp. Sig. (2-tailed)		.204	.335

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

UJI LINEARITAS
WORK FAMILY BALANCE & WORK ENGAGEMENT

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Work engagement *	40	100.0%	0	0.0%	40	100.0%
Work family balance						

Report

Work engagement

Work family balance	Mean	N	Std. Deviation
40	56.00	1	.
41	56.00	2	12.728
43	41.00	1	.
44	48.00	1	.
46	54.00	1	.
47	48.00	1	.
56	55.00	1	.
57	41.67	3	3.512
58	47.00	2	1.414
59	44.00	1	.
60	46.00	1	.
62	45.50	2	3.536
63	37.75	4	3.202
64	46.00	3	1.732
65	42.50	4	3.873
66	46.50	2	7.778
68	31.00	2	4.243
69	40.50	2	6.364
71	44.33	3	8.145
72	38.00	1	.
73	46.00	1	.
81	48.00	1	.
Total	44.35	40	6.934

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
V2 * V1	(Combined)	1340.517	21	63.834	2.149	.053
	Between Groups	397.373	1	397.373	13.380	.000
	Linearity	943.144	20	47.157	1.588	.164
	Deviation from Linearity	534.583	18	29.699		
	Within Groups	1875.100	39			
Total						

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Work engagement * Work family balance	-.460	.212	.846	.715

UJI HIPOTESIS
WORK FAMILY BALANCE & WORK ENGAGEMENT

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Work family balance	40	60.93	9.768
Work engagement	40	44.35	6.934
Valid N (listwise)	40		

Correlations

		Work family balance	Work engagement
Work family balance	Pearson Correlation	1	-.460 **
	Sig. (2-tailed)		.003
	N	40	40
Work engagement	Pearson Correlation	-.460 **	1
	Sig. (2-tailed)	.003	
	N	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN G
Surat Izin *Try Out* (Uji Coba)



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA BARAT
SEKRETARIAT DAERAH

Jalan Jenderal Sudirman No. 51 Padang 25112, Telp (0751) 31401 – 31402 – 34425
Fax (0751) 34671, www.sumbarprov.go.id, e-mail biro_umum@sumbarprov.go.id

Padang, 07 Februari 2023

Nomor : 070 / 55 /Umum-2023
Lampiran : -
Perihal : Penerimaan Rekomendasi Penelitian

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Putra Indonesia
di
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor 0595/PSIKOLOGI-UPI/II/2023 tanggal 02 Februari 2023 Perihal Surat Izin Try Out, atas nama :

N a m a : ADHA LEVINIA
No. BP : 19101157510001
Program Studi : PSIKOLOGI
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Judul Skripsi : Hubungan Work Family Balance Dengan Work Engagement Pada karyawan Perempuan Yang Sudah Bekeluarga di Perkantoran Pemerintah.

Pada prinsipnya kami bersedia menerima Mahasiswa Saudara untuk melakukan penelitian pada instansi kami dan bersedia memberikan data-data yang diperlukan, serta hanya yang bersifat umum dan tidak bersifat rahasia.

Demikian disampaikan untuk dapat Saudara maklumi, terima kasih.

a.n. Sekretaris Daerah
Asisten Administrasi Umum
u.b. Kepala Biro Umum



Syefdinon, S.Sos, MM
Pembina Tingkat 1
Nip. 197207131998031002

LAMPIRAN H
Surat Izin Penelitian

LAMPIRAN I
Kartu Bimbingan



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI KOMPUTER (YPTK)
UNIVERSITAS PUTRA INDONESIA "YPTK" (UPI-YPTK)**

Kantor: Jl. Raya Lubuk Begalung, Padang, Sumatera Barat 20225, Telp :
(0751)-776666 - Fax. (0751)-71913
Website: www.upiyptk.ac.id - e-mail: upiyptk@upiyptk.ac.id



**FORMULIR
PEMBIMBINGAN PENULISAN SKRIPSI**

No. Dokumen FM-01-AKD-20	No. Revisi 01	Hal 1 dari 1	Tanggal Terbit 1 Januari 2021
-----------------------------	------------------	-----------------	----------------------------------

Nama : Adha Lenia
 NIM : 1910157510001
 Fakultas : Psikologi
 Jurusan/Program Studi : Psikologi
 Judul Skripsi : Hubungan Work Family Balance Dengan Work Engagement pada karyawan perempuan yang sudah berkeluarga di kantor pos padang
 Dosen Pembimbing : 1. Dr. Herio Rizki Dewinda, M. Psi., Psikolog
 2. Erihapna Semita Ade, M. Psi., Psikolog

A. Catatan Konsultasi Bimbingan Skripsi

No.	TGL	TOPIK/BAB	SARAN	PARAF PEMBIMBING
	9/11 22	- BAB 1	- per judul fenomena	
	18/11 22	- BAB 1	- atur alur fenomena (wawancara)	
	25/11 22	- BAB 1	- Acc BAB 1	
	30/11 22	- BAB 2	- revisi dgn hubungan	
	2/12 22	- BAB 2	- revisi tulis BAB 3	
	8/12 22	- BAB 3	- buat blue print	
	2/12 22	- BAB 3	- acc data	
	8/2 23	- TO	- Acc ambil data	
	10/2 23	- BAB 4 & 5	- revisi	



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI KOMPUTER (YPTK)
UNIVERSITAS PUTRA INDONESIA "YPTK" (UPI-YPTK)**
Kantor: Jl. Raya Lubuk Begalung, Padang, Sumatera Barat 20225, Telp :
(0751)-776666 – Fax. (0751)-71913
Website: www.upiyptk.ac.id - e-mail: upiyptk@upiyptk.ac.id



**FORMULIR
PEMBIMBINGAN PENULISAN SKRIPSI**

No. Dokumen FM-01-AKD-20	No. Revisi 01	Hal 1 dari 1	Tanggal Terbit 1 Januari 2021
-----------------------------	------------------	-----------------	----------------------------------

B. Catatan Track Records Akademik

No.	IPK	Semester Pengambilan Skripsi	Mata Kuliah Terakhir	Keterangan
No.	SKS Total Lulus	SKS Total Belum Lulus	Rencana Penyelesaian Skripsi	Total SKS (Tamat) Wajib + Pilihan

C. Identitas Mahasiswa

No. HP : 082285510522
Alamat : Mekar Sari, Kec. Kayu Aro, Jambi
Tempat Lahir : Sungai Sanduk
Tgl Lahir : 22 Februari 2001
Jenis Kelamin : Perempuan





**YAYASAN PERGURUAN TINGGI KOMPUTER (YPTK)
UNIVERSITAS PUTRA INDONESIA "YPTK" (UPI-YPTK)**

Kantor: Jl. Raya Lubuk Begalung, Padang, Sumatera Barat 20225, Telp :
(0751)-776666 – Fax. (0751)-71913
Website: www.upiyptk.ac.id - e-mail: upiyptk@upiyptk.ac.id



**FORMULIR
PEMBIMBINGAN PENULISAN SKRIPSI**

No. Dokumen FM-01-AKD-20	No. Revisi 01	Hal 1 dari 1	Tanggal Terbit 1 Januari 2021
-----------------------------	------------------	-----------------	----------------------------------

Nama : Adha levinia
 NIM : 190157510001
 Fakultas : Psikologi
 Jurusan/Program Studi : Psikologi
 Judul Skripsi : Hubungan Work Family Balance Dengan Work Engagement Pada Karyawan Perempuan yang sudah Berkeluarga Di Kantor pos padang
 Dosen Pembimbing : 1. Dr. Herio Rizki Dewinda, M. Psi., Psikolog
 : 2. Eritapana Semita Adh, M. Psi., Psikolog

A. Catatan Konsultasi Bimbingan Skripsi

No.	TGL	TOPIK/BAB	SARAN	PARAF PEMBIMBING
1.	08-12-2022	Judul & Bab 1	Revisi Bab 1, 2, 3 (Tata tulis, kutipan, dll) (hipotesis), (Blue print).	
2.	14-12-2022	Bab 1, 2	ACC Bab 1 & 2, Revisi Bab 3 (Blue Print), Tulis Alat Ukur.	
3.	20-01-2023	Bab 3	Revisi Bab 3, ACC Alat Ukur.	
4.	20-01-2023	TD	Silahkan TD min: 40 orang	
5.	03-02-2023	Hasil TD	ACC hasil TD, silahkan ambil data penelitian	
6.	10-02-2023	Bab 4 & 5	Revisi Bab 4 & 5	
7.	11-02-2023	Bab 4 & 5	ACC Bab 4 & 5, silahkan print bersih.	



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI KOMPUTER (YPTK)
UNIVERSITAS PUTRA INDONESIA "YPTK" (UPI-YPTK)**
Kantor: Jl. Raya Lubuk Begalung, Padang, Sumatera Barat 20225, Telp :
(0751)-776666 – Fax. (0751)-71913
Website: www.upiyptk.ac.id - e-mail: upiyptk@upiyptk.ac.id



**FORMULIR
PEMBIMBINGAN PENULISAN SKRIPSI**

No. Dokumen
FM-01-AKD-20

No. Revisi
01

Hal
1 dari 1

Tanggal Terbit
1 Januari 2021

B. Catatan Track Records Akademik

No.	IPK	Semester Pengambilan Skripsi	Mata Kuliah Terakhir	Keterangan
No.	SKS Total Lulus	SKS Total Belum Lulus	Rencana Penyelesaian Skripsi	Total SKS (Tamat) Wajib + Pilihan

C. Identitas Mahasiswa

No. HP : 082285510522
Alamat : Mekar Sari, Kec. Kayu Aro, Jambi
Tempat Lahir : Sungai Sanduk
Tgl Lahir : 22 Februari 2001
Jenis Kelamin : Perempuan

