

KONFLIK KERJA-KELUARGA DAN WORK ENGAGEMENT KARYAWATI BALI PADA BANK DI BALI

Ni Putu Adelia Kesumaningsari dan Nicholas Simarmata

Program Studi Sarjana Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Udayana

akesumaningsari@yahoo.com

Abstrak

Kompleksitas peran kehidupan wanita Bali menjadi tantangan bagi karyawan Bali di sektor formal. Secara kultural, wanita Bali terikat dengan tugas adat sebagai bagian dari pemenuhan peran domestiknya di keluarga. Menjalani peran pekerjaan dan keluarga secara seimbang tidaklah mudah dan seringkali menyebabkan konflik kerja-keluarga sehingga berdampak pada berkurangnya work engagement. Work engagement didefinisikan sebagai kondisi pemikiran positif terkait pekerjaan, yang dikarakteristikkan dengan adanya semangat, keterlibatan penuh, dan konsentrasi tinggi selama bekerja (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker, 2002). Work engagement sangat diperlukan oleh pekerja sektor industri yang melibatkan kualitas pelayanan sebagai modal utamanya (Indrianti & Hadi, 2012), seperti perbankan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara konflik kerja-keluarga dengan work engagement karyawan Bali pada bank di Bali.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Responden penelitian yaitu 121 karyawan Bali pada bank di Bali dengan karakteristik telah berkeluarga, berpendidikan minimal S1, dan masa kerja minimal 1 tahun. Validitas penelitian menggunakan validitas isi. Aitem pada skala penelitian diuji secara empirik dengan prosedur pengujian konsistensi internal. Skor reliabilitas skala konflik kerja keluarga sebesar 0,944 dan skor reliabilitas skala work engagement sebesar 0,910. Distribusi data telah mengikuti sebaran yang normal dan linier. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan ada hubungan yang negatif dan signifikan antara konflik kerja-keluarga dengan work engagement karyawan Bali pada Bank di Bali ($B = -0,411$; $p = 0,002$). Artinya, semakin tinggi tingkat konflik kerja-keluarga maka tingkat work engagement akan semakin rendah. Ditemukan sumbangan dari variabel konflik kerja-keluarga terhadap work engagement adalah sebesar 8,1 % dan sisanya sebesar 91,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel konflik kerja-keluarga.

Kata Kunci: Konflik Kerja-Keluarga, Work Engagement, Karyawan Bali pada Bank di Bali

Abstract

The complexity life roles of Balinese Woman have been a challenge for them who work in formal sector. Balinese Woman is bounded by customs duties as part of the fulfillment of their domestic role in the family. Undergoing role in a balanced work and family often lead to work-family conflict, then giving impact to reduce work engagement among them. Work engagement characterized by vigor, dedication, and absorption during work (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker, 2002). Work engagement is really required by the industrial sector workers who need to involves quality of service as the main capital (Indrianti & Hadi, 2012), such as banking sector. Hence, this study aimed to examine the relationship between work-family conflict and work engagement on Balinese Woman employees at banking sector in Bali.

This research uses quantitative method. Respondents involved are 121 Balinese Woman employees who have had family, educated at least bachelor degree (S1), and at least have been working for 1 year in their company. Research validity uses content validity and items test empirically through internal consistency procedure. Reliability score for work-family conflict scale shows 0.944 and reliability score for work engagement shows 0.910. Data distribution has shown normal and linear distribution. Results of simple regression analysis shows negative and significant relationship between work-family conflicts with work engagement on Balinese Woman Employee at banking sector in Bali ($B = -0.411$; $p = 0,002$). Contribution of work-family conflict variable on work engagement is 8.1% and the remaining 91.9% is influenced by other factors.

Keywords: Work-family Conflict, Work Engagement, Balinese Woman Employees at Banking Sector in Bali

LATAR BELAKANG

Salah satu perubahan kondisi kerja pada dekade terakhir ditandai dengan tingginya jumlah wanita yang berpartisipasi dalam dunia kerja (Families USA, 2004). Tingginya jumlah wanita yang berpartisipasi di dalam dunia kerja memperkuat anggapan bahwa kesenjangan antara laki-laki dan perempuan terkait kesempatan untuk berpartisipasi di dalam dunia kerja semakin menipis. Hal ini dibuktikan dengan hasil survei World Economic Forum Global Gender Gap Report yang dilansir dalam Harian Kompas (2013) bahwa kesenjangan jender dalam hal berpartisipasi di dunia kerja semakin menipis di berbagai belahan negara termasuk pula di kawasan Asia.

Indonesia yang merupakan bagian kawasan Asia tersebut, juga turut mengalami peningkatan jumlah partisipasi perempuan dalam memperoleh pekerjaan dan bekerja di luar rumah. Hal ini dibuktikan dengan angka rasio TPAK perempuan yang meningkat dari 0,61 di tahun 2007 menjadi 0,65 di tahun 2011 (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, 2012) dan data terakhir dari Badan Pusat Statistik Indonesia yang mencatat bahwa jumlah wanita bekerja di Indonesia mengalami peningkatan sebesar 3,08% dari bulan Agustus di tahun 2011 menuju Februari 2012, sehingga saat ini berjumlah 46.509.689 orang (Badan Pusat Statistik, 2012). Peningkatan jumlah wanita bekerja merupakan suatu indikasi bahwa wanita merupakan tenaga kerja yang potensial dan memberikan sejumlah keuntungan bagi perusahaan untuk mencapai sukses, sehingga keberadaan mereka terus dibutuhkan. Walaupun fenomena wanita bekerja semakin sering ditemukan di era sekarang, namun kacamata sosial masyarakat Indonesia masih cenderung melekatkan wanita dengan pekerjaan domestik. Wanita Indonesia identik dengan pekerjaan-pekerjaan yang beragam, dalam waktu yang tidak terbatas, dan dengan beban yang cukup berat, seperti memasak, mengurus rumah, mengurus anak, dan sebagainya. Pekerjaan domestik tersebut pun harus dilakukan bersamaan dengan fungsi reproduksi, seperti haid, hamil, melahirkan, dan menyusui (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, 2012).

Salah satu provinsi di Indonesia yang mengalami peningkatan jumlah wanita bekerja dari tahun ke tahun adalah Provinsi Bali (tahun 2010 tercatat sebanyak 867.441, di tahun 2011 menjadi 967.030 orang, dan 978.567 orang di tahun 2012) (Badan Pusat Statistik Provinsi Bali, 2013). Artinya, wanita Bali memang telah berani mendobrak kebiasaan-kebiasaan konservatif dari masyarakatnya dengan bersinergi melakukan usaha-usaha ekonomi yaitu bekerja (Wedari, 2006). Sebanyak 37% dari wanita Bali kini sudah mulai memasuki sektor formal kendati sebagian besar, yaitu sebanyak 52,99%, masih bekerja di sektor informal (Badan Pusat Statistik Provinsi Bali, 2013). Wanita Bali yang bekerja

di sektor formal dihadapkan pada sejumlah tantangan, yaitu bagaimana menyeimbangkan diri antara bekerja di ranah profesional tanpa mengabaikan pemenuhan peran keluarga. Oleh karena itu, Sunasri (2003) mengatakan bahwa wanita Bali di sektor formal seringkali dihadapkan dengan konflik antar peran karena kompleksitas peran kehidupan yang dimiliki.

Pada dasarnya, peran wanita Bali yang telah menikah terbagi ke dalam dua area yaitu (1) peran di dalam keluarga, meliputi peran domestik yaitu tugas rumah tangga dan adat serta (2) peran ekonomi yaitu bekerja (Saskara, Pudjihardjo, Maskie, & Suman, 2012). Peran wanita Bali menjadi begitu kompleks karena memiliki tanggungjawab tambahan pada peran domestiknya yaitu terlibat dalam tugas-tugas adat yang merupakan ciri khas peran kehidupan wanita Bali. Sejak berstatus menikah, wanita Bali secara otomatis memiliki status sebagai krama adat istri (anggota perempuan dari desa adat) di lingkungan tempat tinggalnya. Hal inilah yang kemudian membuat wanita Bali mau tidak mau harus terlibat dalam berbagai kegiatan adat di lingkungan desanya seperti menghadiri dan mengikuti berbagai kegiatan adat dan keagamaan sebagai wakil krama adat perempuan dari keluarganya (Suyadnya, 2009). Selain harus mengikuti kegiatan di lingkungan desa, wanita Bali memiliki tanggungjawab akan kegiatan adat dan keagamaan yang berlangsung di sekitar pura keluarga atau paibon (Suatha, 2009) serta disibukkan dengan aktivitas membuat sesaji (banten) untuk dipersembahkan dalam persembahyangan sehari-hari di rumah (Suryani, 2003). Intensitas kegiatan-kegiatan tersebut menjadi cukup sering dilakukan oleh wanita Bali mengingat banyaknya upacara adat dan hari raya keagamaan yang biasanya jatuh setiap 210 hari sekali (Sutika, 2014). Tugas adat ini pun harus dikerjakan bersamaan dengan pemenuhan peran domestik lainnya dan rutinitas mencari nafkah di sektor kerja. Maka, rutinitas keseharian wanita Bali yang bekerja menjadi semakin sibuk dan repot (Wedari, 2006).

Tidak mudah bagi wanita Bali untuk mengabaikan tugas adat tersebut, kendati mereka semakin disibukkan oleh urusan pekerjaan di tempat kerja dan pekerjaan domestik lainnya. Wanita Bali akan dipandang sebagai luh luu (perempuan sampah atau perempuan yang tidak becus) di mata masyarakat apabila tidak dapat melakukan pemenuhan pada peran domestiknya, walaupun memiliki jabatan tinggi di tempatnya bekerja (Suatha, 2009). Oleh karena itu, wanita Bali akan berusaha melakukan pemenuhan peran-perannya tersebut sebaik mungkin demi menjaga citra baiknya di mata masyarakat. Dampak lain dari pengabaian kegiatan adat tidak hanya sebatas pada label yang buruk dari masyarakat. Wanita Bali yang sering tidak menghadiri kegiatan adat dapat menerima hukuman sosial masyarakat seperti denda sebagai bentuk kompensasi atas ketidakhadirannya dalam kegiatan

KONFLIK KERJA-KELUARGA DAN WORK ENGAGEMENT KARYAWATI

sosial yang seharusnya dihadiri, pengucilan, ataupun pengasingan dari masyarakat (Saskara, Pudjihardjo, Maskie, & Suman, 2012).

Maka, wanita Bali yang bekerja khususnya di sektor formal kadangkala dihadapkan pada sejumlah pilihan sulit, apakah akan mengorbankan pekerjaannya demi dapat memenuhi peran keluarga atau mengorbankan peran keluarga demi pekerjaannya. Keduanya tentu menjadi problem dilematis karena sama-sama menghasilkan konsekuensi yang tidak mengenakkan. Misalnya saja sanksi sosial dari masyarakat apabila mengabaikan peran di dalam keluarga atau menerima hukuman di tempat kerja apabila mereka lebih mengutamakan peran keluarga (Saskara, Pudjihardjo, Maskie, & Suman, 2012). Maka wanita-wanita Bali yang bekerja di sektor formal ini rentan mengalami konflik antar peran, yaitu peran di area pekerjaan dengan peran di area keluarga. Konflik ini disebut dengan istilah konflik kerja-keluarga.

Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan konflik kerja-keluarga sebagai konflik antar-peran yang muncul karena tekanan peran dari pekerjaan bertentangan dengan tekanan peran keluarga. Dalam situasi konflik, faktor emosi dalam satu wilayah akan mengganggu pemenuhan peran lainnya, sehingga pemenuhan peran menjadi begitu sulit. Frone, Russel, & Cooper (1992) mengutarakan bahwa konflik kerja-keluarga merupakan konstrak bi-directional atau dua arah, yaitu konflik peran di pekerjaan yang mencampuri peran di keluarga (*work interference with family life*) dan konflik peran di keluarga yang mencampuri peran di pekerjaan (*family life interference with work*). Konflik peran pekerjaan yang mencampuri peran keluarga terjadi bila aktivitas di pekerjaan mengganggu pemenuhan tanggung jawab di keluarga, sedangkan konflik peran keluarga yang mencampuri peran pekerjaan terjadi bila aktivitas di keluarga mengganggu pemenuhan tanggungjawab di pekerjaan.

Penelitian-penelitian menunjukkan bahwa tingkat konflik kerja-keluarga yang tinggi terdapat pada pekerja di perbankan. Alasannya, perbankan memiliki jam kerja yang panjang sehingga menyulitkan pekerjanya untuk menyesuaikan waktu yang dimiliki agar lebih optimal dalam memenuhi tuntutan peran keluarga (Malik & Khid dalam Ahmed Muddasar, & Perviaz, 2012). Banyaknya tenaga kerja wanita yang terserap di perbankan juga semakin memperkuat kecenderungan tingginya tingkat konflik kerja-keluarga pada sektor industri tersebut, mengingat tantangan penyeimbangan tuntutan peran keluarga dan pekerjaan menjadi bahasan yang spesifik pada wanita (Opie, 2011). Tercatat bahwa 34% karyawan perbankan di Indonesia terdiri dari wanita yang jumlahnya lebih dari seperempat jumlah total karyawan di perbankan (Wage-indicator.org, 2010). Secara umum, jumlah tenaga kerja wanita di Indonesia yang berkerja di sektor keuangan dan jasa perusahaan memang tercatat lebih banyak dibandingkan laki-laki yaitu 5.705 orang dibandingkan laki-

laki yang hanya berjumlah 2.570 orang (Direktorat Pengembangan Pasar Kerja Ditjen Binapenta, 2012).

Di satu sisi, perbankan merupakan industri dengan persaingan yang ketat (Ariyanto, 2004). Tentunya dalam menghadapi persaingan yang ketat ini, perbankan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Lubis dalam Ujjianto & Alwi (2005) mengemukakan bahwa keunggulan bersaing di perbankan haruslah diikuti oleh peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Peningkatan sumber daya manusia ini dapat dilakukan dengan menciptakan karyawan yang engaged dengan pekerjaannya yang disebut dengan *engaged workers*. *Engaged workers* adalah pekerja yang memiliki *work engagement* di dalam dirinya. Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, dan Bakker (2002) mendefinisikan *work engagement* sebagai kondisi pemikiran positif menyangkut pekerjaan, yang dikarakteristikan dengan adanya kondisi penuh semangat, keterlibatan yang penuh, dan konsentrasi tinggi selama melakukan pekerjaan. Artinya, baik fisik, pikiran, dan emosi pekerja benar-benar ada selama melakukan pekerjaannya di tempat kerja. Jika dibandingkan dengan pekerja lainnya, *engaged workers* dilaporkan (1) lebih sering mengalami emosi positif seperti bahagia, senang, dan antusias, (2) merasakan kondisi kesehatan yang lebih baik, (3) dapat membuat sumber-sumber personalnya sendiri, dan yang sangat penting bagi organisasi adalah (4) mampu menyebarkan keterlibatannya tersebut kepada rekan kerjanya (Bakker, 2009).

Riset membuktikan bahwa *work engagement* merupakan kunci sukses bagi organisasi karena dapat membawa organisasi pada profit besar (Kouzes & Posner, 2002). Hal ini bisa terjadi karena karyawan yang engaged memiliki sejumlah kemampuan positif yaitu memiliki kemampuan baik dalam merespon perubahan, beradaptasi secara cepat dengan situasi baru, dan mampu menuntaskan pekerjaan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Seluruh hal tersebut mendorong kemajuan suatu organisasi. Faktanya *engaged workers* makin sulit di temukan di dalam sebuah organisasi. Hasil penelitian menemukan bahwa hanya 30 persen karyawan merasa bahagia dengan pekerjaan mereka. Sisanya sebanyak 70 persen tergolong tidak engaged, tidak menyukai pekerjaannya, menunjukkan ketidakantusiasan dengan peranan di pekerjaan, serta hanya melibatkan pemikiran dan upaya seadanya saja di tempat kerja (Rachman & Savitri, 2013). Faktor-faktor penyebab kurangnya *work engagement* dalam diri individu bisa disebabkan oleh berbagai faktor seperti tuntutan pekerjaan (*job demands*), faktor sumber-sumber kerja (*job resources*), dan faktor yang berasal dari individu itu sendiri (*personal resources*) (Demerouti & Bakker, 2011).

Indrianti & Hadi (2012) mengemukakan bahwa *work engagement* menjadi sangat krusial bagi pekerja pada organisasi yang menitikberatkan pelayanan atau jasa sebagai

landasan gerak organisasinya. Perbankan termasuk salah satunya karena pekerjaannya dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang prima kepada nasabah. Oleh karena itu, work engagement merupakan hal yang sangat perlu dimiliki oleh karyawan bank, termasuk karyawan Bali pada Bank di Bali dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari. Namun berbagai proses ketegangan dan tuntutan baik tuntutan dari ranah pekerjaan ataupun keluarga dapat mengarahkan karyawan Bali pada kurangnya keterikatan kerja selama bekerja. Schaufeli, Bakker, dan Rhenen (2009) mengemukakan bahwa selama berkonflik individu akan diliputi proses ketegangan (strain process) di dalam dirinya yang sangat menguras energi mental yang kemudian menyebabkan keterikatan pekerja baik secara fisik maupun emosional terhadap pekerjaannya menjadi berkurang. Artinya, tingkat work engagement di dalam diri individu menurun. Beberapa riset pun menemukan hal yang serupa bahwa semakin tinggi konflik kerja-keluarga maka akan menurunkan tingkat work engagement individu (Amalia, 2013; Opie, 2011).

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melihat hubungan konflik kerja-keluarga dan work engagement karyawan Bali pada Bank di Bali. Work engagement karyawan Bali menjadi hal menarik untuk diteliti di tengah konflik penyeimbangan peran yang dialami oleh wanita Bali, mengingat secara kultural peran yang dimiliki wanita Bali sangatlah kompleks karena keterikatannya dalam tugas-tugas adat yang menjadi bagian dari pemenuhan peran keluarga. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik kerja-keluarga dengan work engagement dan mengetahui seberapa besar konflik kerja-keluarga dapat menjelaskan work engagement karyawan Bali pada bank di Bali.

METODE

Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara konflik kerja-keluarga dengan work engagement karyawan Bali pada bank di Bali.

Variabel dan definisi operasional

Variabel adalah segala sesuatu yang akan menjadi obyek pengamatan penelitian (Suryabrata, 2000). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu variabel bebas dan variabel tergantung. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel tergantung (Sugiyono, 2012). Variabel bebas pada penelitian ini adalah konflik kerja-keluarga. Variabel tergantung adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari variabel bebas (Sugiyono, 2012).

Variabel tergantung pada penelitian ini adalah work engagement.

Definisi operasional konflik kerja-keluarga adalah konflik antara peran pekerjaan dan peran keluarga yang muncul karena adanya usaha untuk menjalankan peran pekerjaan dan peran keluarga secara bersamaan, sehingga tekanan dari peran pekerjaan menyulitkan partisipasi individu dalam menjalankan peran keluarga dan/atau peran keluarga menyulitkan partisipasi individu dalam menjalankan peran pekerjaan yang aspek-aspeknya terdiri dari time-based conflict, strain-based conflict, dan behavior-based conflict serta diukur dengan skala konflik kerja-keluarga.

Definisi operasional work engagement adalah suatu bentuk keterikatan kerja yang tercermin dari kondisi kognitif-afektif yang bersifat positif terhadap hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan adanya semangat, dedikasi, dan keterlibatan yang utuh dalam menjalankan pekerjaan yang aspek-aspeknya terdiri dari vigor, dedication, dan absorption serta diukur menggunakan Utrecht Work Engagement Scale versi 17 (UWES-17).

Karakteristik responden

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lalu kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bali pada bank di Bali. Pada penelitian ini, karakteristik populasi adalah karyawan Bali yang telah berkeluarga. Konteks berkeluarga yang dimaksud dalam hal ini adalah telah menikah, baik belum ataupun telah memiliki anak. Alasan pemilihan subjek dengan karakteristik ini agar subjek memiliki peran pekerjaan dan keluarga. Peran keluarga terkait dengan pekerjaan domestik wanita yang telah menikah yaitu menjadi seorang istri, ibu, dan mengelola pekerjaan rumah tangga (Majid, 2012). Pada wanita Bali, peran domestik wanita termasuk tugas adat dan keagamaan (Saskara, Pudjihardjo, Maskie, & Suman, 2012).

Selain itu, peneliti juga memasukkan masa kerja atau lamanya bekerja sebagai salah satu karakteristik populasi yaitu memiliki masa kerja minimal 1 tahun. Alasan pemilihan subjek yang memiliki masa kerja minimal satu tahun karena karyawan memerlukan masa kerja tertentu pada perusahaan untuk menjadi terikat dengan perusahaan dan membentuk sikapnya terhadap perusahaan. Hal ini didukung oleh pendapat Schaufeli, Bakker, & Salanova (2006) bahwa pekerja akan mengalami work engagement setelah 1 tahun bekerja di tempat kerjanya. Karakteristik berikutnya adalah berpendidikan minimal setara dengan Strata 1 (S1) agar bisa merespon skala pengukuran dengan tepat.

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah karyawan Bali pada bank di Bali sesuai dengan karakteristik populasi penelitian yang telah terpilih melalui proses pengambilan sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengambilan sampel acak two stage cluster sampling. Two stage cluster sampling adalah teknik mengambil sampel dengan dua tahap pengambilan sampling dari kelompok-kelompok unit-unit yang kecil, atau cluster. Sampling tahap pertama yaitu memilih cluster dari cluster-cluster yang ada. Sampling tahap kedua yaitu memilih unit elementer dari berbagai unit elementer yang ada dalam cluster yang telah terpilih pada sampling tahap pertama (Nazir, 1988).

Populasi penelitian terletak di Provinsi Bali, sehingga 8 kabupaten yaitu Jembrana, Tabanan, Badung, Gianyar, Karangasem, Bangli, Klungkung, dan Buleleng serta 1 kotamadya yaitu Denpasar diposisikan menjadi cluster populasi penelitian. Di setiap kabupaten dan kotamadya tersebut terdapat sejumlah bank. Berbagai macam bank tersebut diposisikan sebagai unit elementer dalam cluster tersebut. Dalam proses pengambilan sampel, kesembilan area tersebut diundi secara acak sampai akhirnya terpilih satu kabupaten atau kotamadya. Kemudian, dilakukan pengundian secara acak yang kedua terhadap berbagai bank yang terdapat di kabupaten/kotamadya terpilih hingga akhirnya terpilih 1 bank untuk mewakili populasi. Artinya semua karyawan Bali yang sesuai dengan karakteristik populasi, yang bekerja pada bank tersebut terpilih sebagai sampel penelitian ini.

Jumlah anggota populasi dalam penelitian ini tidak diketahui, sehingga peneliti mengacu pada pendapat Azwar (2012) mengenai jumlah minimal sampel yaitu 60 orang. Jumlah ini dianggap sudah cukup karena secara statistika jumlah sampel yang melebihi 60 orang digolongkan sudah cukup banyak. Jumlah sampel 60 ini telah melebihi kriteria asumsi parametrik sehingga memungkinkan distribusi data tersebar secara normal. Kountour (2004) menyebutkan bahwa jumlah sampel dengan ukuran minimal 30 atau lebih dianggap normal, karena memungkinkan terjadinya distribusi data yang normal sekalipun populasi di lapangan memiliki distribusi yang tidak normal. Jumlah sampel 60 ini juga telah memenuhi kriteria kelayakan jumlah sampel karena menurut Roscoe (dalam Sugiyono, 2012) jumlah sampel yang dianggap layak dalam penelitian adalah 30 – 500 orang.

Tempat Penelitian

Melalui hasil pengundian pada proses pengambilan sampel terhadap kesembilan kabupaten atau kotamadya yang berada di Bali, terpilihlah kotamadya Denpasar sebagai area terpilih. Kemudian, dilakukan pengundian secara acak yang kedua terhadap berbagai bank yang terdapat di Kota Denpasar

hingga akhirnya terpilih 1 bank untuk mewakili populasi yaitu Bank X. Maka, penelitian ini dilakukan terhadap karyawan Bali yang bekerja pada Bank X yang beroperasi di Kota Denpasar.

Alat Ukur

Pada pengukuran variabel bebas, peneliti menggunakan skala pengukuran konflik kerja-keluarga yang dibangun peneliti berdasarkan teori dan dimensi konflik kerja-keluarga Greenhaus & Beutell (1985). Skala pengukuran terdiri dari 44 aitem pernyataan yang terdiri dari 23 aitem favorable dan 21 aitem unfavorable. Skala pengukuran menggunakan skala Likert dengan 4 jenjang penilaian, yaitu (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Setuju, dan (4) Sangat Setuju. Skor pada aitem favorable untuk pilihan jawaban “sangat setuju” adalah 4, pilihan jawaban “setuju” adalah 3, pilihan jawaban “tidak setuju” adalah 2, dan pilihan “sangat tidak setuju” adalah 1. Skor pada aitem unfavorable untuk pilihan jawaban “sangat setuju” adalah 1, pilihan jawaban “setuju” adalah 2, pilihan jawaban “tidak setuju” adalah 3, dan pilihan “sangat tidak setuju” adalah 4.

Variabel tergantung pada penelitian ini adalah work engagement. Untuk mengukur atribut psikologis tersebut, peneliti menggunakan skala terstandarisasi yaitu Utrecht Work Engagement Scale Versi 17 (UWES-17) yang kemudian peneliti adaptasi. Skala ini menggunakan teori dan dimensi work engagement Schaufeli & Bakker (2003). Skala UWES-17 terdiri dari 17 aitem pernyataan favorable yang menggunakan skala penilaian frekuensi 7 jenjang yaitu (0) Tidak Pernah dengan skor 0, (1) Hampir Tidak Pernah dengan skor 1, (2) Jarang dengan skor 2, (3) Kadang-Kadang dengan skor 3, (4) Sering dengan skor 4, (5) Sangat Sering dengan skor 5, dan (6) Selalu dengan skor 6. Pilihan jawaban yang terdiri dari 7 jenjang penilaian tersebut berisi keterangan spesifik mengenai frekuensi kejadian agar subjek bisa memilih dengan tepat. Subjek memilih “tidak pernah” jika tidak pernah sama sekali mengalami hal yang tertera pada aitem pernyataan, “hampir tidak pernah” jika frekuensi kejadian hanya beberapa kali dalam setahun, “jarang” jika frekuensi kejadian terjadi rata-rata sekali dalam sebulan, “kadang-kadang” jika frekuensi kejadian terjadi beberapa kali dalam sebulan, “sering” jika frekuensi kejadian terjadi rata-rata sekali dalam seminggu, “sangat sering” jika frekuensi kejadian terjadi beberapa kali dalam seminggu, dan “selalu” jika terjadi setiap hari.

Kedua alat ukur tersebut diuji validitas dan reliabilitasnya. Pengujian terhadap validitas isi skala dilakukan melalui profesional judgment, sedangkan uji kesahihan butir aitem diukur melalui pengujian konsistensi internal dengan melihat besarnya koefisien korelasi aitem total (rix). Uji kesahihan butir aitem ini dilakukan dengan membuang aitem-aitem yang memiliki nilai korelasi aitem total dibawah 0,30

(Azwar, 2012). Sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan single trial administration (Azwar, 2012) yang dilihat melalui nilai cronbach alpha dengan batas minimum 0,60 (Kontour, 2004).

Koefisien korelasi aitem total yang diperoleh dari hasil uji kesahihan aitem pada skala konflik kerja keluarga bergerak dari 0,063 hingga 0,801. Terdapat 5 aitem yang gugur dari 44 aitem yang diuji. Untuk jumlah aitem yang sah atau valid pada skala konflik kerja-keluarga sejumlah 39 aitem. Setelah aitem-aitem yang memiliki validitas rendah digugurkan, maka validitas aitem meningkat, yaitu bergerak dari 0,353 – 0,782. Dari hasil pengujian reliabilitas skala konflik kerja-keluarga diperoleh koefisien alpha cronbach 0,944 dari 36 orang responden uji coba, sehingga jumlah aitem valid berjumlah 39 aitem. Koefisien reliabilitas alpha sebesar 0,944 menunjukkan bahwa skala ini mampu mencerminkan 94,4% variasi yang terjadi pada skor murni subjek yang bersangkutan. Skala pengukuran ini tergolong mempunyai daya keterandalan yang memuaskan.

Utrecht Work Engagement Scale Versi 17 atau UWES-17 (Schaufeli & Bakker, 2003) merupakan skala pengukuran work engagement yang telah terstandarisasi. Akan tetapi dalam hal ini, peneliti melakukan alih bahasa terhadap skala dari Bahasa Inggris ke Bahasa Indonesia, sehingga peneliti harus menguji kembali validitas dan reliabilitas skala karena perbedaan bahasa dan konteks budaya. Peneliti kembali melakukan uji validitas isi melalui professional judgement. Butir aitem diuji kesahihannya melalui program SPSS 15.0 for windows menggunakan nilai corrected item-total dengan batas minimum 0,30. Koefisien korelasi aitem total dari hasil pengujian terhadap 17 aitem pada skala UWES-17 bergerak dari 0,363 hingga 0,777. Tidak ada aitem yang gugur pada skala pengukuran work engagement ini sehingga jumlah aitem tetap berjumlah 17. Reliabilitas skala UWES-17 dengan menggunakan koefisien alpha cronbach adalah 0,910 dengan jumlah responden uji coba sebanyak 36 orang. Alpha cronbach sebesar 0,910 menunjukkan bahwa skala ini mampu mencerminkan 91% variasi yang terjadi pada skor murni subjek yang bersangkutan. Hasil tersebut menggambarkan bahwa skala ini mempunyai daya keterandalan yang juga memuaskan.

Metode pengumpulan data

Pengumpulan data dilakukan dengan mengajukan surat permohonan ijin penelitian kepada kantor wilayah Bank X di Bali. Setelah surat permohonan ijin diterima, peneliti melakukan penyebaran skala pengukuran kepada karyawan Bali pada Bank X yang beroperasi di Denpasar dengan dibantu oleh penyelia-penyelia kantor Bank X di Denpasar tersebut. Peneliti tetap dapat melakukan kontrol melalui lembar

identitas diri yang juga diisi oleh subjek penelitian pada skala yang dibagikan.

Data diperoleh peneliti dengan menyebarkan dua skala pengukuran yaitu, (1) Skala konflik kerja-keluarga dan (2) Skala work-egagement. Masing-masing skala tersebut terdiri dari pernyataan-pernyataan yang meminta subjek untuk memberikan respon dalam skala yang sudah diberikan. Pada kedua skala pengukuran tersebut dicantumkan pula pengarah mengenai cara menjawab. Sebelum mengisi skala pengukuran, subjek terlebih dahulu diminta untuk mengisi lembar identitas diri yang terdiri dari usia, jenis kelamin, status pernikahan, identifikasi kebudayaan, jumlah anak, lama bekerja, pendidikan terakhir, jabatan, bidang kerja, dan status kepegawaian.

Analisa data

Penelitian ini menggunakan analisis statistik inferensial - parametrik menggunakan regresi sederhana. Statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi dan bermaksud untuk membuat kesimpulan (Sugiyono, 2012).

Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana karena analisis tersebut dapat mengukur kekuatan hubungan antar variabel serta menunjukkan arah hubungan antara variabel tergantung dengan variabel bebas (Ghozali, 2012) dan dapat digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen dimanipulasi (Sugiyono, 2010). Dalam hal ini, regresi sederhana digunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian yaitu mengetahui hubungan konflik kerja-keluarga dengan work engagement dan seberapa jauh konflik kerja-keluarga dapat menjelaskan work engagement.

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan kausal dari satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Syarat penggunaan metode analisis regresi sederhana adalah jika data berbentuk interval atau rasio dan sampel dipilih secara acak (Sugiyono, 2010). Oleh karena itu, metode analisis ini dapat digunakan oleh peneliti karena variabel bebas dan variabel tergantung yang dilibatkan dalam penelitian ini masing-masing hanya satu. Alasan lainnya adalah karena jenis data pada variabel bebas berbentuk interval dan variabel tergantung berbentuk rasio. Kemudian, sampel juga dipilih melalui metode acak.

Sebelum melakukan analisis regresi sederhana dilakukan uji asumsi data yaitu melalui uji normalitas dan linieritas. Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal (Ghozali, 2012). Data disebut berdistribusi normal apabila signifikansi lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$) (Santoso, 2010). Uji normalitas menggunakan uji statistik non-

KONFLIK KERJA-KELUARGA DAN WORK ENGAGEMENT KARYAWATI

parametrik Kolmogorov – Smirnov (K-S) melalui SPSS 15.0 for windows. Uji linieritas dilakukan untuk melihat adanya hubungan antara skor variabel bebas dan variabel tergantung yang menunjuk pada garis sejajar atau tidak (Sugiyono, 2010). Jika hasil analisis uji linieritas memperoleh nilai kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), maka hubungan kedua variabel bersifat linier (Santoso, 2010). Uji linieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik compare means SPSS 15.0 for windows dengan melihat nilai test for linearity.

Untuk menguji hipotesis penelitian, peneliti menggunakan uji hipotesis 1 ekor (one-tailed) karena hipotesis pada penelitian ini berarah tunggal (Sugiyono, 2010) yang diuji dengan menggunakan uji hipotesis signifikansi. Taraf signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% atau 0,05. Menurut Sugiyono (2012), apabila nilai signifikansi probabilitas kurang dari 0,05, maka variabel bebas dan variabel tergantung memiliki hubungan yang signifikan, begitu pula sebaliknya.

HASIL PENELITIAN

Pelaksanaan pengambilan data penelitian yang berlangsung sekitar 3 minggu (pertengahan Januari – awal Februari 2014) berhasil mengumpulkan 121 responden, yang merupakan karyawan Bali pada Bank X yang beroperasi di Denpasar. Responden penelitian adalah karyawan Bali yaitu telah berkeluarga, memiliki pengalaman bekerja minimal 1 tahun bekerja, dan berpendidikan minimal setara dengan Strata 1 (S1). Secara lebih rinci data demografis responden dijelaskan dalam tabel 1.

Tabel 1. Data Demografis Responden dalam Kategori dan Persentase

Aspek Demografis	Kategori	Jumlah Responden (N)	Persentase (%)
Usia	22-30 tahun	76	62,8 %
	30-40 tahun	28	23,1 %
	41-50 tahun	14	11,6 %
	50-55 tahun	3	2,5 %
Jumlah Anak	Belum Memiliki Anak	41	33,9 %
	Jumlah Anak 1	37	30,6 %
	Jumlah Anak 2	33	27,3 %
	Jumlah Anak 3 atau lebih	10	8,2 %
Masa Kerja	1 - 5 tahun	52	43,0 %
	5-10 tahun	37	30,6 %
	11-15 tahun	14	11,6 %
	16-19 tahun	4	3,2 %
	20-29 tahun	14	11,6 %
Bidang Kerja	Akutansi	3	2,5 %
	Kredit	50	41,3 %
	Lainnya	5	4,1 %
	Pelayanan Nasabah	27	22,3 %
	Teller Umum	16	13,3 %
Tingkat Jabatan	Pimpinan	4	3,3 %
	Penyelia Staf	109	90,1 %

Aspek Demografis	Kategori	Jumlah Responden (N)	Persentase (%)
Status Kepegawaian	Kontrak	41	33,9 %
	Outsourcing	9	7,4 %
	Tetap	71	58,7 %

Uji normalitas menunjukkan bahwa variabel konflik kerja-keluarga dan work engagement memiliki distribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji normalitas pada variabel konflik kerja-keluarga yang menunjukkan signifikansi sebesar 0,277 dan hasil uji normalitas pada variabel work engagement yang menunjukkan signifikansi sebesar 0,149. Signifikansi yang lebih besar dari 0,05 tersebut ($p > 0,05$) menunjukkan bahwa data penelitian telah terdistribusi secara normal.

Uji asumsi berikutnya adalah uji linieritas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hubungan konflik kerja-keluarga dan work engagement adalah linier karena memiliki probabilitas (p) sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), maka skor variabel konflik kerja-keluarga dan work engagement memiliki hubungan yang linier. Hasil dari kedua uji asumsi tersebut telah memenuhi asumsi uji parametrik regresi sederhana.

Tabel 2. Uji Signifikansi Garis Regresi ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1386,537	1	1386,537	10,485	,002(a)
	Residual	15737,116	119	132,245		
	Total	17123,653	120			

a Predictors: (Constant), KONFLIK KERJA-KELUARGA
b Dependent Variable: WORK ENGAGEMENT

Uji statistik signifikansi garis regresi digunakan untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (Santoso, 2003) dan menunjukkan apakah variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model regresi memiliki hubungan dengan variabel tergantung (Ghozali, 2012). Berdasarkan komputasi statistik, didapatkan nilai probabilitas (p) pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,002 ($p < 0,05$). Probabilitas yang jauh lebih kecil dari 0,05 berarti garis regresi dapat dipercaya untuk meramalkan kontribusi variabel bebas yaitu konflik kerja-keluarga dalam memprediksi variabel tergantung yaitu work engagement, sekaligus memberi arti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara konflik kerja-keluarga dan work engagement karyawan Bali pada Bank di Bali.

Tabel 3. Uji Signifikansi Parameter Kemandirian Coefficients (a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error	Beta	T		
1	(Constant)	105,277	10,769			9,776	,000
	KONFLIK KERJA-KELUARGA	-,411	,127	-,285		-3,238	,002

a Dependent Variable: WORK ENGAGEMENT

Hasil uji signifikan parameter kemandirian menjelaskan seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel tergantung. Melalui tabel ini dapat dilihat pula arah hubungan yang terjadi

dan apakah hubungan yang terjadi merupakan hubungan yang bersifat sebab akibat (Ghozali, 2012). Arah hubungan antara konflik kerja-keluarga dengan work engagement dapat dilihat dari nilai koefisien regresi (B) yang bertanda negatif ($B = -0,411$) yang berarti hubungan kedua variabel adalah berkebalikan. Semakin tinggi tingkat konflik kerja-keluarga, maka tingkat work engagement akan semakin rendah begitu pula sebaliknya, apabila semakin rendah tingkat konflik kerja-keluarga, maka tingkat work engagement akan semakin tinggi. Nilai probabilitas (p) pada taraf signifikansi 5% yang terdapat pada tabel uji signifikansi parameter individual menunjukkan angka 0,002 ($p < 0,05$), artinya konflik kerja-keluarga memiliki hubungan yang signifikan dengan work engagement, dimana gejala konflik kerja-keluarga yang berhubungan dengan gejala work engagement dapat diduga sebagai suatu gejala sebab akibat. Apabila terjadi kenaikan 1 nilai pada variabel konflik kerja-keluarga, maka nilai work engagement akan turun sebanyak 0,411. Maka, fungsi persamaan garis regresi $Y = a + bX$ untuk variabel konflik kerja-keluarga dan work engagement yaitu $Y = 105,277 + (-0,411)X$.

Melalui hasil uji signifikansi simultan dan uji signifikan parameter kemandirian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima yaitu ada hubungan yang negatif dan signifikan antara konflik kerja-keluarga dan work engagement. Hubungan yang terjadi antara kedua variabel penelitian bersifat negatif kausal dan bukan merupakan gejala random.

Tabel 4. Besarnya Sumbangan Efektif Variabel Bebas terhadap Variabel Tergantung

Model Summary (b)				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,285 ^a	0,081	0,073	11,500

a Predictors: (Constant), KONFLIK KERJA-KELUARGA
b Dependent Variable: WORK ENGAGEMENT

Koefisien determinasi (r^2) menunjukkan nilai 0,081, sehingga sumbangan efektif dari variabel konflik kerja-keluarga terhadap variabel work engagement adalah 8,1%. Sedangkan sumbangan selain dari variabel konflik kerja-keluarga terhadap variabel work engagement adalah sebesar 91,9%, yang diperoleh dari faktor-faktor lain, yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Besarnya hubungan yang terjadi antara variabel bebas dan variabel tergantung dapat dilihat pada nilai koefisien korelasi (r) pada model regresi sebesar 0,285. Menurut Sugiyono (2012), koefisien korelasi (r) 0,285 tergolong ke dalam tingkat hubungan yang rendah yaitu berada pada rentang 0,20 – 0,399.

Tabel 5. Kategorisasi Subjek pada Skala Konflik Kerja-Keluarga

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Subyek	Persentase
Konflik kerja-keluarga	$X \leq 68,25$	Sangat Rendah	2 orang	1,7 %
	68,26 - 87,75	Rendah	81 orang	66,9 %
	87,76 - 107,25	Sedang	37 orang	30,6 %
	107,26 - 126,75	Tinggi	1 orang	0,8 %
	$126,75 < X$	Sangat Tinggi	0 orang	0 %
Jumlah			121 orang	100 %

Analisis kategorisasi pada skala konflik kerja-keluarga menunjukkan bahwa subjek yang termasuk dalam kategori sangat rendah ada 1,7%, kategori rendah ada 66,9%, kategori sedang ada 30,6%, dan kategori tinggi sebanyak 0,8%.

Tabel 6. Kategorisasi Subjek pada Skala Work Engagement

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Subyek	Persentase
Work Engagement	$X \leq 25,5$	Sangat Rendah	0 orang	0 %
	25,6 - 42,5	Rendah	0 orang	0 %
	42,6 - 59,5	Sedang	23 orang	19 %
	59,6 - 76,5	Tinggi	60 orang	49,6 %
	$76,5 < X$	Sangat Tinggi	38 orang	31,4 %
Jumlah			121 orang	100 %

Analisis kategorisasi pada skala work engagement menunjukkan bahwa subjek yang termasuk dalam kategori sangat tinggi ada 31,4%, kategori tinggi ada 49,6% dan kategori sedang ada 19%.

PEMBAHASAN DAN KESIMPULAN

Penelitian ini telah berhasil membuktikan hipotesis yang berbunyi terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara konflik kerja-keluarga dengan work engagement karyawan Bali pada bank di Bali. Dapat diterimanya hipotesis tersebut dilihat dari hasil analisis statistik yang menggunakan teknik analisis regresi sederhana.

Hasil uji signifikansi garis regresi menunjukkan signifikansi sebesar 0,002 ($p < 0,05$) yang menunjukkan bahwa garis regresi dapat dipercaya untuk meramalkan variabel tergantung yakni work engagement. Koefisien regresi (B) yang bernilai negatif ($B = -0,411$) memiliki makna bahwa kedua variabel memiliki hubungan berkebalikan yaitu jika terjadi peningkatan nilai pada variabel konflik kerja-keluarga maka akan terjadi penurunan nilai pada variabel work engagement, begitu pula sebaliknya.

Kemudian, hasil uji signifikan parameter kemandirian menunjukkan hubungan yang signifikan ($t = 3,238$; $p = 0,002$). Maka, dapat diartikan bahwa hubungan antara konflik kerja-keluarga dan work engagement adalah hubungan yang kausal, dimana diduga kuat bahwa variabel konflik kerja-keluarga mempengaruhi work engagement karyawan Bali pada Bank di Bali, sehingga hubungan yang terjadi bukanlah merupakan gejala random. Variabel bebas yaitu konflik kerja-keluarga berkedudukan sebagai prediktor dari variabel tergantung yaitu work engagement. Hubungan ini dapat diyakini sebagai hubungan sebab-akibat karena perubahan yang terjadi pada nilai variabel work engagement dapat diramalkan dalam suatu fungsi, yaitu setiap terjadi kenaikan 1 nilai pada variabel konflik kerja-keluarga, maka nilai work engagement akan turun sebanyak 0,411.

Penerimaan hipotesis ini menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga yang dialami masing-masing karyawan Bali pada Bank di Bali memiliki hubungan dengan work

engagement di tempat kerja. Saat mencoba menyeimbangkan perannya di dalam keluarga dan pekerjaan karyawan Bali tidak akan luput dari konflik kerja-keluarga karena seringkali berhadapan dengan pemenuhan peran yang saling berbenturan pada saat yang bersamaan. Karyawan Bali harus menyelesaikan tugas-tugasnya di area keluarga (mengurus suami, mengasuh anak, mengerjakan tugas rumah tangga, dan melakukan pemenuhan adat) dan bekerja. Greenhaus & Beutell (1985) mendefinisikan konflik kerja keluarga sebagai konflik antar peran yang terjadi atas tekanan salah satu peran, baik dari ranah pekerjaan atau keluarga, yang secara mutual saling mempengaruhi satu sama lain dan terjadi ketika individu harus menjalankan dua peran tersebut secara bersamaan. Lebih lanjut, konflik antar peran ini termasuk ke dalam jenis konflik intrapersonal approach-avoidance conflict. Lewin (1935) mengemukakan bahwa pada kondisi ini, individu dihadapkan pada nilai positif dan nilai negatif pada kebutuhan yang muncul secara bersamaan. Sebagian daya mengarahkan individu pada hasil yang positif, namun sebagian daya lain menghambat individu sehingga mengarah ke hasil yang negatif.

Individu yang mengalami konflik kerja keluarga didorong untuk mengerjakan tugas-tugas pada salah satu area (misalnya tugas-tugas di pekerjaan), namun sebagian daya lain menghambat individu untuk melakukan pemenuhan pada area lainnya (misalnya peran sebagai ibu di dalam keluarga) sehingga konsekuensi yang diterima menjadi negatif. Dengan kata lain, ketika individu mengalami konflik ia harus menghadapi konsekuensi yang saling bertolak belakang saat ia memilih dua kebutuhan tersebut.

Selama itu, karyawan Bali akan diliputi proses ketegangan (strain process) akibat stimulasi tingginya tuntutan pekerjaan dan/atau keluarga yang kemudian akan menguras energi mental dan pada akhirnya memunculkan ketidaknyamanan secara psikologis. Schaufeli, Bakker, & Rhenen (2009) menyebutkan seiring tuntutan yang semakin meninggi maka individu akan mengerahkan berbagai upaya untuk memenuhi tuntutan tersebut dengan tetap menjaga tingkat kinerjanya. Upaya tersebut menimbulkan kelelahan fisik dan mental serta ketidaknyamanan secara psikologis, yang pada akhirnya menyebabkan semakin terkurasnya energi individu.

Upaya penyeimbangan peran pekerjaan dan keluarga memecah waktu dan energi yang dibutuhkan untuk melakukan pemenuhan peran di pekerjaan dan aspek kehidupan keluarga yang penting lainnya. Oleh sebab itu, individu yang tidak meraih keseimbangan dalam menjalankan peran-perannya dapat kehilangan semangat untuk melakukan pekerjaannya (Parkes & Langford, 2008). Tidak dapat meraih keseimbangan juga menyebabkan ketidakmauan karyawan untuk mendedikasikan diri secara lebih pada pekerjaan (Li, Zhong, Chen, Xie, & Mao, 2014) dan menurunkan konsentrasi bekerja

(Artiawati, 2004). Kehilangan konsentrasi dan semangat selama bekerja serta ketidakmauan untuk mendedikasikan diri pada pekerjaan telah menjadi suatu indikator bahwa karyawan tidak engaged ketika bekerja. Karyawan yang engaged seharusnya memiliki semangat, dedikasi yang ditunjukkan dengan antusiasme, dan penyerapan yang ditunjukkan dengan konsentrasi ketika bekerja (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker, 2002). Semakin berkonflik, maka karyawan Bali menjadi tidak begitu engaged ketika menjalani pekerjaannya di tempat kerja.

Penerimaan hipotesis ini diperkuat oleh hasil penelitian serupa yang dilakukan oleh Amalia (2013) dan Opie (2011) yang sama-sama menemukan bahwa konflik kerja-keluarga memiliki hubungan yang signifikan dengan work engagement dan korelasi yang ditunjukkan menggambarkan adanya hubungan yang negatif, kendati subjek penelitian berbeda dengan subjek penelitian ini. Nilai probabilitas pada penelitian Amalia (2013) menunjukkan angka 0,000 ($p < 0,05$) dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar -0,457, sedangkan pada penelitian Opie (2011) nilai probabilitas berada di bawah 0,01 dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar -0,190, sehingga tidak jauh berbeda dengan temuan di dalam penelitian ini.

Besaran kontribusi konflik kerja-keluarga dapat dilihat melalui nilai koefisien determinasi (r^2) yang menunjukkan angka 0,081. Nilai tersebut memiliki arti bahwa sumbangan variabel konflik kerja-keluarga terhadap variabel work engagement yaitu sebesar 8,1%, sedangkan 91,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel konflik kerja-keluarga. Menurut asumsi peneliti, faktor lain tersebut berasal dari job resources dan job demands. Menurut Demerouti & Bakker (2011) faktor job demands yang dapat mempengaruhi work engagement individu dapat berupa tekanan kerja yang tinggi, lingkungan fisik kerja yang tidak menyenangkan, dan jam kerja yang melebihi batas. Sedangkan faktor job resources dapat berupa gaji, kesempatan karir, keamanan pekerjaan, dukungan atasan dan rekan kerja, iklim tim kerja, kejelasan peran, kesempatan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, keberagaman keahlian, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik kinerja. Selain itu, lamanya masa kerja juga dapat menjadi faktor penentu tingkat work engagement yang dimiliki oleh pekerja. Noviantini (2011) di dalam penelitiannya menyebutkan bahwa semakin lama seseorang bekerja dan merasa nyaman di dalam organisasinya, maka semakin besar pula rasa kepemilikan karyawan terhadap organisasinya seiring dengan semakin ia mengenal organisasinya, sehingga ia dapat terikat baik secara kognitif, emosional, maupun fisik terhadap pekerjaannya.

Pada deskripsi data penelitian, variabel konflik kerja-keluarga memiliki nilai mean teoritis (97,5) yang lebih besar dari mean empiris (84,55). Artinya rata-rata tingkat konflik kerja-keluarga subjek tergolong rendah yang tersebar dari

kategori sangat rendah sampai tinggi yaitu kategori sangat rendah sebanyak 2 orang (1,7%), kategori rendah sebanyak 81 orang (66,9%), kategori sedang sebanyak 37 orang (30,6%), dan kategori tinggi sebanyak 1 orang (0,8%). Sedangkan, pada variabel work engagement diperoleh mean teoritis sebesar 51 yang lebih kecil dari mean empiris yaitu sebesar 70,57. Hal tersebut menunjukkan bahwa rata-rata tingkat work engagement subjek tergolong tinggi yang tersebar dari kategori sedang sampai sangat tinggi yaitu kategori sangat tinggi ada 38 orang (31,4%), kategori tinggi ada 60 orang (49,6%), dan kategori sedang ada 23 orang (19%).

Hubungan yang negatif antara variabel konflik kerja-keluarga dan work engagement tergambar dari deskripsi data subjek penelitian tersebut yakni tampak bahwa rata-rata subjek dalam penelitian ini memiliki tingkat konflik kerja-keluarga yang rendah dan work engagement yang tinggi. Oleh karena itu, bentuk hubungan yang terjadi adalah semakin rendah tingkat konflik kerja-keluarga maka tingkat work engagement subjek akan semakin tinggi.

Karyawan Bali dengan tingkat konflik kerja-keluarga yang rendah akan mengalami proses ketegangan dengan intensitas yang lemah, sehingga masih memiliki energi dan ketahanan mental yang cukup untuk dapat melakukan pemenuhan pada peran pekerjaan. Apabila Schaufeli, Bakker, & Rhnen (2009) mengemukakan bahwa individu akan merasakan ketidaknyamanan psikologis seiring konflik yang meningkat, maka karyawan Bali dengan konflik kerja-keluarga yang rendah justru masih dapat merasakan kondisi psikologis yang positif karena sumber-sumber energi mental dan fisik masih tersedia. Chan (2007) menjelaskan bahwa keterlibatan pada salah satu peran mengakibatkan bertambahnya energi seseorang untuk melakukan tugas-tugas pada peran lainnya, sehingga individu dapat melakukan pemenuhan terhadap peran-perannya. Dengan kata lain, proses penyeimbangan peran mengarahkan karyawan pada respon emosional positif daripada respon emosional negatif atau ketegangan secara emosional. Hal ini terjadi pada karyawan dengan konflik kerja-keluarga yang rendah. Respon-respon emosional positif inilah yang menjadi unsur pencetus work engagement di dalam diri karyawan Bali menjadi tinggi.

Kahn (1990) menyebutkan bahwa pekerja dapat menjadi lebih engaged di tempat kerjanya apabila secara personal kondisi psikologis mereka berada pada situasi yang positif. Salanova & Schaufeli (dalam Bakker, 2009) pun turut mengemukakan bahwa pekerja yang engaged adalah mereka yang sering mengalami emosi positif sehingga menjadi produktif ketika melakukan pekerjaannya. Maka, karyawan Bali dengan tingkat konflik kerja-keluarga yang rendah akan lebih sering mengalami emosi positif yang memberikannya kemungkinan untuk dapat engaged dengan pekerjaannya. Dalam situasi tersebut karyawan Bali akan bersemangat dalam menjalani pekerjaannya, antusias dengan tugas-tugas

pekerjaannya yang menunjukkan adanya dedikasi dalam menjalankan pekerjaan, serta mampu berkonsentrasi penuh dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, tingkatan work engagement karyawan dengan konflik kerja-keluarga yang rendah akan menjadi tinggi.

Penelitian ini menemukan bahwa tingkat konflik kerja-keluarga yang karyawan Bali alami justru tergolong rendah. Tingkat konflik kerja-keluarga yang rendah pada subjek dapat dijelaskan melalui demografi subjek penelitian. Dilihat dari tingkat jabatan, mayoritas subjek bekerja sebagai staf (90,1%). Tingkat jabatan staf memiliki kecenderungan untuk memiliki tingkat konflik kerja-keluarga yang lebih rendah daripada karyawan pada tingkat jabatan pimpinan atau manajer (Carnicer, dkk, 2004 dalam Ahmad, 2008) sehingga diasumsikan lebih mudah dalam menyeimbangkan peran pekerjaan. Hal ini dikarenakan pekerja pada tingkat staf memiliki tuntutan atau beban pekerjaan yang masih lebih ringan jika dibandingkan dengan tuntutan atau beban kerja pada tingkat jabatan pimpinan atau manajerial. Tingkat jabatan staf juga jarang mempunyai jam kerja tambahan di luar jam kerja seharusnya, berbeda halnya dengan tingkat jabatan pimpinan atau manajerial yang memiliki jam kerja tambahan yang ekstra seperti misalnya menghadiri rapat di luar jam kerja yang akhirnya semakin mempersulit pemenuhan peran keluarga (Duxbury & Higgins, 2003).

Selain dapat ditinjau dari tingkat jabatan, konflik kerja-keluarga yang rendah dapat dijelaskan melalui demografi subjek berdasarkan bidang kerja. Sebanyak 41,3% dari jumlah subjek penelitian bekerja pada bidang kredit. Pekerjaan di bidang kredit identik dengan adanya fleksibilitas kerja karena merupakan jenis pekerjaan lapangan, sehingga subjek memiliki waktu yang lebih banyak untuk berada di luar kantor. Menurut asumsi peneliti, hal ini merupakan suatu peluang yang memungkinkan subjek untuk melakukan pengaturan waktu dengan lebih mudah dalam menjalankan peran di keluarga dan pekerjaan. Menurut Casey & Chase (2004) dan Allen (2001) dalam Ahmad (2008) fleksibilitas kerja termasuk pengaturan jam kerja yang fleksibel berhubungan dengan tingkat konflik kerja-keluarga yang rendah.

Jika ditinjau dari faktor budaya masyarakat Bali yang kolektif, konflik kerja-keluarga yang rendah dapat dikaitkan dengan faktor dukungan sosial yang diterima dari ranah keluarga. Artiawati (2012) dalam penelitiannya menemukan bahwa nilai-nilai kolektif yang dianut oleh masyarakat Indonesia menjadi sumber keterikatan kelompok yang kuat, termasuk di dalam keluarga sebagai kelompok terkecil dari masyarakat. Keterikatan terhadap kelompok membuat dukungan sosial dari lingkungan sekitar, khususnya keluarga akan relatif semakin mudah diperoleh dalam menanggulangi konflik kerja-keluarga. Dukungan tersebut berupa bantuan sanak saudara dan suami dalam pengasuhan anak dan

pengerjaan tugas rumah tangga secara langsung maupun dukungan yang diberikan secara emosional. Hal ini sangat tercermin pada keluarga Bali. Kemudahan-kemudahan dan banyaknya dukungan dari keluarga yang diterima ini membuat beban berlebih yang dirasakan pada area keluarga akan semakin berkurang, seiring itu pula konflik kerja-keluarga juga semakin tereduksi.

Di sisi lainnya, individu pada budaya kolektivis memiliki kecenderungan untuk menganggap proses penyeimbangan peran sebagai hal yang positif. Menurut Aycan (2008) area pekerjaan dan keluarga akan dipandang sebagai bagian dari kehidupan yang terintegrasi dan menyokong satu sama lain pada individu yang kehidupannya lekat dengan budaya yang memiliki karakteristik kebersatuan pada masyarakatnya, tingginya toleransi, dan menjunjung tinggi keharmonisan seperti pada budaya kolektivis. Implikasi dari hal tersebut membuat proses penyeimbangan peran justru dipandang sebagai peluang bagi kematangan dan pertumbuhan diri, bukan merupakan suatu ancaman, dianggap sebagai proses yang wajar, sehingga tidak menjadi sumber konflik berarti bagi individu. Hal ini membuat individu mampu melakukan pemenuhan terhadap peran-perannya tanpa merasakan bahwa mereka sedang berkonflik.

Kendati memiliki hubungan yang signifikan, perlu dicermati bahwa hubungan yang negatif dan signifikan tersebut berada pada tataran rendah atau lemah ($r=0,285$), dikarenakan secara statistik tidak terjadi konsistensi posisi seseorang dalam kelompok relatif terhadap mean empirik pada variabel A (konflik kerja-keluarga) dan variabel B (work engagement) (Santoso, 2010). Hubungan yang lemah ini memberi arti bahwa tingkat konflik kerja-keluarga tidak berkontribusi begitu banyak dalam perubahan tingkat work engagement individu dan work engagement lebih banyak ditentukan oleh faktor-faktor lain. Tingkat work engagement yang tinggi pada subjek diduga disebabkan oleh beberapa hal. Subjek penelitian bekerja pada bank yang telah melakukan pengelolaan job resourcesnya dengan baik seperti memiliki jenjang karir yang jelas bagi karyawatnya, memberikan gaji dan tunjangan yang menjanjikan, memberikan insentif kerja sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja, iklim tim kerja dibuat kondusif, dan adanya umpan balik kinerja. Seperti yang dikemukakan oleh Demerouti & Bakker (2011) bahwa job resources bersifat memotivasi pekerja sehingga dapat mendorong pekerja untuk dapat bersemangat, antusias, dan menikmati pekerjaannya. Maka, konflik kerja-keluarga yang dirasakan individu tidak akan terlalu berpengaruh banyak dalam menentukan tingkat work engagement yang lebih cenderung dikontrol oleh faktor yang berasal dari sumber-sumber pekerjaan itu sendiri.

Alasan kedua yaitu ditinjau dari sisi metode penelitian. Skor work engagement menjadi cenderung tinggi bisa jadi disebabkan oleh skala penelitian yang digunakan.

Aitem pernyataan pada skala work engagement seluruhnya bersifat favorable dapat memancing responden untuk memberikan reaksi yang positif, sehingga skor yang dihasilkan pun relatif besar. Skala penelitian dengan jenis skala penilaian frekuensi ini juga berpotensi untuk mendorong subjek melakukan estimasi berlebihan terhadap dirinya. Dalam hal ini subjek sulit untuk menentukan pilihan jawaban yang dikarenakan pilihan jawaban berbentuk frekuensi, sehingga setiap subjek memiliki persepsi subjektif atas pengalamannya pada pilihan jawaban tersebut. Menurut Nazir (1988), pada jenis skala penilaian subjek memang dapat cenderung melakukan estimasi berlebihan terhadap nilai sebenarnya. Selain itu, skala work engagement tersebut menghasilkan data rasio sehingga memiliki nilai absolut 0 yang pada faktanya tidak mungkin ditemui di lapangan. Peneliti menduga bahwa kedua faktor dari skala penelitian tersebut turut berkontribusi dalam menyebabkan skor work engagement subjek menjadi cenderung tinggi.

Akan tetapi, penelitian terdahulu juga menunjukkan pola tingkat hubungan yang serupa yakni pada tataran hubungan rendah hingga sedang. Seperti penelitian Amalia (2013) misalnya yang menemukan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel konflik kerja-keluarga dan work engagement berada pada kategori sedang ($r=-0,457$) dan penelitian Opie (2011) yang menemukan bahwa hubungan yang terjadi antara kedua variabel tersebut justru berada pada kategori sangat rendah ($r=-0,190$). Hal ini menandakan bahwa konflik kerja-keluarga secara umum memang memiliki hubungan yang rendah, sehingga memperkuat hasil temuan penelitian dalam konteks karyawan Bali ini.

Dengan demikian, setelah melalui prosedur penelitian dan analisis data yang sesuai, penelitian ini telah mencapai tujuannya yaitu mampu mengetahui hubungan antara konflik kerja-keluarga dan work engagement serta seberapa besar konflik kerja-keluarga dapat menjelaskan work engagement. Analisis komputasi statistik telah berhasil membuktikan hipotesis penelitian terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara konflik kerja-keluarga dan work engagement karyawan Bali pada Bank di Bali.

Saran praktis yang dapat dipertimbangkan berdasarkan hasil penelitian ini antara lain bank dapat membantu karyawan Bali dalam mengelola konflik kerja-keluarga yang dihadapi agar tetap dapat engaged dengan pekerjaan yang dijalani, dapat melalui (1) strategi berbasis informasi seperti memberikan konseling dan pelatihan kepada karyawan untuk menanggulangi konflik kerja-keluarga, (2) strategi berbasis perubahan budaya yaitu menciptakan budaya organisasi yang mendukung keseimbangan kehidupan antara pekerjaan dan keluarga seperti melakukan pengaturan sistem kerja yang lebih efektif dan efisien serta melibatkan pekerja pada tingkat jabatan pimpinan untuk dapat memberikan dukungan sosial kepada karyawatnya yang mengalami

konflik, (3) layanan langsung seperti menyediakan fasilitas penitipan anak dan membuat aktivitas outbound, refreshing, gathering, atau wisata bersama dengan melibatkan anggota keluarga yang dapat mengakrabkan sesama rekan kerja dan anggota keluarga. Selain itu, bank tersebut diharapkan dapat terus mempertahankan work engagement pada karyawan Bali serta tetap menempuh cara-cara agar dapat meningkatkan work engagement karyawan Bali-nya antara lain memperhatikan faktor job demands dan melakukan pengelolaan terhadap job resources misalnya memperhatikan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar karyawan di tempat kerja. Karyawan Bali pun sebaiknya turut berperan aktif dalam menanggulangi konflik kerja-keluarga yang dihadapi dengan mencari strategi coping yang cocok untuk permasalahan konflik yang dihadapi. Selain itu, karyawan Bali juga harus mampu memunculkan work engagement di dalam dirinya dengan cara meningkatkan kesadaran diri untuk mengubah sistem motivasi kerja ke dalam kancah nonmaterial dengan kata lain tidak terlalu menjadikan uang sebagai motivasi utama dalam bekerja.

Saran bagi peneliti selanjutnya yang dapat dipertimbangkan berdasarkan hasil penelitian ini yaitu, pertama menggunakan populasi dengan jumlah anggota populasi yang diketahui agar keseluruhan jumlah anggota populasi dapat dipastikan telah terwakili oleh sampel karena jumlah anggota populasi dalam penelitian ini tidak diketahui sehingga besar sampel penelitian ini kurang dapat dipastikan apakah jumlahnya representatif mewakili jumlah keseluruhan anggota populasi, kendati dalam hal ini peneliti telah meminimalisir resiko tersebut dengan menggunakan acuan jumlah pengambilan sampel yang dapat diterima. Kedua, peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel-variabel lain yang mungkin dapat memiliki hubungan dengan work engagement karyawan Bali pada Bank di Bali karena dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa 91,9% dari work engagement dipengaruhi oleh faktor lain selain variabel konflik kerja-keluarga. Ketiga, melakukan analisis kualitatif melalui eksplorasi secara kualitatif dalam rangka penggalan lebih lanjut terhadap alasan-alasan mengapa tingkat konflik-kerja keluarga yang dialami subjek cenderung rendah yang berkebalikan dari asumsi peneliti, sehingga diperoleh alasan yang mendalam dan mendetail langsung dari subjek terkait hal tersebut. Keempat, terkait kelemahan skala penelitian work engagement, maka peneliti selanjutnya perlu menghindari skala yang memiliki nilai absolut 0 dan dianjurkan menggunakan model skala selain skala penilaian frekuensi. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memodifikasi skala work engagement UWES-17 atau membangun sendiri skala work engagement dengan model skala lain sehingga dapat memberikan hasil pengukuran yang lebih akurat. Kelima, pentingnya membangun skala pengukuran konflik kerja-keluarga untuk wanita Bali berdasarkan fondasi, ide, dan

instrumentasi dari tradisi budaya yang dijalankan dari wanita Bali dengan pendekatan psikologi indigenous yang dapat dimulai dengan melakukan penelitian eksploratif untuk menggali indikator-indikator situasi yang digambarkan sebagai bentuk konflik peran oleh wanita Bali. Keenam, penelitian dengan topik yang serupa dapat dimungkinkan juga dilakukan kepada subjek penelitian yang lebih bervariasi dari berbagai latar belakang pekerjaan sehingga didapatkan gambaran hubungan konflik kerja-keluarga dan work engagement yang lebih beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. (2008). Job, Family and Individual Factors as Predictors of Work-Family Conflict . *The Journal of Human Resource and Adult Learning* Vol. 4, Num. 1, June 2008 , 57-65.
- Ahmed, M., Muddasar, M., & Perviaz, S. (2012). The Impact of Work-Family Conflict and Pay on Employee Job Satisfaction With the Moderating Affect of Perceived Supervisor Support in Pakistan Banking Sector. *Global Journal of Management and Business Research* Volume 12 Issue 6 Version 1.0 March 2012 .
- Amalia. Nur. (2013). Pengaruh Work Family Conflict dan Karakteristik Pekerjaan pada Employee Engagement. Tesis (Tidak dipublikasikan). Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Ariyanto, T. (2004). Profil Persaingan Usaha dalam Industri Perbankan Indonesia. *Perbanas Finance & Banking Journal*, Vol. 6, No. 2, Desember , 95-108.
- Artiawati. (2004). Work family Conflict in Asian Cultural Context: The Case of Indonesia, makalah simposium Project 3535 pada International Conference Society for Industrial and Organizational Psychology, Chicago, USA. Retrieved 20 Februari, 2014 from http://www.workfamilyconflict.ca/cms/documents/20/Artiawati_SIOP_symposium.pdf
- Artiawati. (2012). Konflik Kerja-Keluarga pada Jurnalis di Jawa dan Bali (Model Konflik Kerja-Keluarga dengan ideologi peran gender, beban peran berlebih, dukungan sosial, dan kepribadian sebagai anteseden; rasa bersalah dan kesejahteraan psikologis sebagai konsekuensi). Disertasi (Tidak dipublikasikan). Program Doktor Psikologi Universitas Padjajaran, Bandung
- Aycan, Z. (2008). Cross-cultural perspective to work-family conflict. In K. Korabik, D. S. Lero, & D. L. Whitehead, *Handbook of work-family integration* (pp. 353-370). San Diego, CA: Elseiver.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Bali. (2011). Keadaan Tenaga Kerja Provinsi Bali Agustus 2011. *Berita Resmi Statistik BPS Provinsi Bali*, p. No. 60/11/51/Th. V.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Bali. (2013). Retrieved October 11, 2013, from: Kondisi Ketenagakerjaan Menurut Jenis Kelamin di Provinsi Bali http://www.bps.go.id/tab_sub/view.php?kat=1&tabel=1&daftar=1&id_subyek=06¬ab=1

KONFLIK KERJA-KELUARGA DAN WORK ENGAGEMENT KARYAWATI

- Badan Pusat Statistik. (2012). Retrieved Maret 3, 2013, from: Penduduk Berumur 15 tahun ke atas menurut jenis kegiatan tahun, 2004 – 2013 http://www.bps.go.id/tab_sub/view.php?kat=1&tabel=1&dftar=1&id_subyek=06¬ab=1
- Bakker, A. B. (2009). Building Engagement in The Workplace. In R. J. Burke, & C. L. Cooper, *The peak performing organization* (pp. 50-72). Oxon, UK: Routledge.
- BBC/DI. (2013, Oktober 26). WEF, Kesenjangan Jender Mengecil. *Harian KOMPAS*.
- Chan, I. S. (2007). Work-Life Balance: A Study on The Effect of Conflict and Facilitation Amongst Life Roles on Psychological Well-being and Quality of Life of individuals in Hong Kong. Retrieved 30 Februari, 2014 from: <http://lbs03.cityu.edu.hk/oaps/ss2007-5790-csf371.pdf>
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The Job Demands–Resources model: Challenges for Future Reserach. *SA Journal of Industrial Psychology*, 1-9.
- Direktorat Pengembangan Pasar Kerja. Ditjen Binapenta.(2012). Penempatan Tenaga Kerja Terdaftar di Indonesia Menurut Lapangan Usaha dan Jenis Kelamin Tahun 2012
- Duxbury, L., & Higgins, C. (2003). Work-Life Conflict in Canada in New Millenium A Status Report. Public Health Agency of Canada.
- Families USA/Lewin Group. (2004). Retrived Maret 3, 2013, from: Americans spending more for less health care services; workers' health costs rise faster than incomes: <http://www.businessword.com/index.php?weblog/comments1230>
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M .L. (1992). Antecedents and outcomes of work family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-75.
- Ghozali, I. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20 Ed. 6. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, Vol. 10, No. 1, 76-88.
- Indrianti, R., & Hadi, C. (2012). Hubungan Antara Modal Psikologis Dengan Keterikatan Hubungan Antara Modal Psikologis Dengan Keterikatan Kerja Pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 110-115.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Condition of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. (2012). *Pembangunan Manusia Berbasis Gender 2012*. Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- Kountour, R. (2004). *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Penerbit PPM.
- Kouzes, & Posner. (2002). *The Leadership Challenge 3rd Ed*. San Fransisco: Jossey - Bass.
- Lewin, K. (1935). *A Dynamic Theory of Personality*. New York: McGraw-Hill.
- Li, L., Zhong, J. A., Chen, Y., Xie, Y., & Mao, S. (2014). Moderating Effects of Proactive Personality on Factors Influecing Work Engagement Based on Job-Demands Resources Model. *Social Behavior and Personality*, 42(1), 7-16.
- Majid, F. (2012). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perempuan Berstatus Menikah untuk Bekerja*. Skripsi (Tidak dipublikasikan). Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.
- Nazir, M. (1988). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noviantini, F. R. (2011). Hubungan antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Persepsi Budaya Organisasi dengan Employee Engagement pada Karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta. Skripsi (Tidak dipublikasikan). Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Opie, T.J. (2011). *Work Family Conflict and Work Engagement among Working Mothers : The Moderating Roles of Neuroticism and Conscientiousness*. Minor dissertation of industrial psychology, Faculty of Management University of Johannesburg
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). Work-Life Balance of Work-Life Alignment , A Test of The Importance of Work–Life Balance for Employee Engagement and Intention to Stay in Organizations. *Journal of Management & Organization*, 14, 267-284.
- Rachman, E., & Savitri, S. (2013, Oktober 26). *Engagement*. *Harian Kompas*.
- Santoso, A. (2010). *Statistik untuk Psikologi dari Blog menjadi Buku*. Yogyakarta: Penerbit Universitas Sanata Dharma.
- Santoso, S. (2003). *Mengatasi Berbagai Masalah Statustik dengan SPSS versi 11.5*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Saskara, I.A.N., Pudjiardjo, Maskie, G. Suman, Agus. (2012). *Tinjauan Perspektif Ekonomi dan Nonekonomi Perempuan Bali yang Bekerja di Sektor Publik: Studi Konflik Peran*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol.10, No 3
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Rhenen, W. V. (2009). How Changes in Job Demands and Resource Predict Burnout, Work Engagement, and Sickness Absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 893–917.
- Schaufeli, W. Bakker, A. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale, Preliminary Manual*. Utrecht Work Occupational Health
- Schaufeli, W., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement with A Short Questionnaire A Cross National Study. *Educational and Psychological Measurement*, (66) 4, 701-716.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez Romá, V., & Bakker, A.B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Confirmative Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Suatha, I.N. (2009). *Kinerja Perempuan Bali dalam Birokrasi Dinas Pendidikan Kota Denpasar: Perspektif Kajian Budaya*. Tesis (Tidak dipublikasikan). Program Studi Magister (S2) Kajian Budaya Universitas Udayana. Denpasar.
- Sugiyono. (2010). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sunasri, A. A. (2003). *Konflik Peran Wanita Bekerja, di Desa Pemecutan Kaja Kota Denpasar*. Tesis (Tidak

- dipublikasikan). Program Kajian Budaya Universitas Udayana, Denpasar.
- Suryabrata, S. (2000). Metodologi Penelitian. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Suryani, L.K. (2003). Perempuan Bali Kini. Denpasar : Bali Post.
- Sutika, I. K. (2014, April 21). Kartini-kartini Bali Di Tengah Aktivitas Ritual. Retrieved April 25, 2014, from Antara News, Bali Bureau: <http://www.antarabali.com/berita/51590/kartini-kartini-bali-di-tengah-aktivitas-ritual>
- Suyadnya, I. W. (2009). Balinese Women and Identities: Are They Trapped in Traditions, Globalization or Both? Retrived 27 Mei, 2013 from: http://journal.unair.ac.id/filerPDF/01-Balinese_Women_and_identities.pdf
- Ujjianto, G., & Alwi, S. (2005). Analisis Pengaruh Komitmen Profesional dan Komitmen Organisasional pada Bank Bukopin Yogyakarta. Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen Edisi Khusus on Human Resources, 93-110.
- Wage-indicator.org. (2010). An Overview of Women's Work and Employment in Indonesia, Decisions for Life MDG3 Project Country Report No. 14. University of Amsterdam / Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS)
- Wedari, Ni Ketut Sri. (2006). Perubahan Identitas Perempuan Bali dalam Usaha Batu Bata di Desa Keramas : Sebuah Kajian Budaya. Tesis (Tidak dipublikasikan). Program Magister Program Studi Kajian Budaya Universitas Udayana, Denpasar