

Jurnal Social Library

Available online <https://penelitimuda.com/index.php/SL/index>

Sisi Positif Pemenuhan Peran Ganda: *Work Family Enrichment* dan *Work Engagement*

The Positive Sides of Fulfilling Multiple Roles: Work Family Enrichment and Work Engagement

Shinta Febrina^(1*), Endah Andriani Pratiwi⁽²⁾ & Litra Amanda⁽³⁾

Fakultas Psikologi, Universitas Jenderal Achmad Yani Bandung, Indonesia

Disubmit: 30 Agustus 2024; Diproses: 25 September 2024; Diaccept: 21 Oktober 2024; Dipublish: 02 November 2024

*Corresponding author: shinta.febrina@lecture.unjani.ac.id

Abstrak

Manusia sepanjang hidupnya akan dihadapkan pada beberapa peran yang harus dijalankannya. Interaksi berbagai peran tersebut tidak selamanya berdampak negatif. Ada kecenderungan munculnya dampak positif bagi individu, salah satunya adalah terbentuknya keterikatan kerja melalui *work-family enrichment*. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh *work-family enrichment* terhadap *work engagement* pada pegawai Universitas X yang sudah menikah di Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pengukuran *work-family enrichment* menggunakan skala *work-family enrichment* yang dikembangkan oleh Carlson, Wayne, Kacmar & Grzywacz (2006), sedangkan pengukuran *work engagement* menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* versi 17 yang dikembangkan oleh Schaufeli & Bakker (2003). Responden dalam penelitian ini adalah dosen dan tenaga kependidikan yang telah menikah serta memiliki anak dengan total responden sebanyak 220 orang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan *Work-Family Enrichment* terhadap *Work Engagement* (p -value $< .001$) dengan kontribusi sebesar 52,4%. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, disarankan agar penelitian selanjutnya untuk mengkaji pengaruh dari arah *work-to-family enrichment* dan *family-to-work enrichment* terhadap *work engagement*.

Kata Kunci: *Work-Family Enrichment*; *Work Engagement*; Pegawai Universitas.

Abstract

Humans will be confronted by multiple roles in their entire life. The interaction of those multiple roles not always bring out negative impact. There is tendency to have positive impact on individuals, one of which is work engagement through work-family enrichment. The purpose of this research is to examine the contribution of work-family enrichment toward work engagement on married employee at X university in Bandung. This study uses quantitative approach with survey method. For the measurement, we used work-family enrichment scale developed by Carlson, Wayne, Kacmar & Grzywacz (2006) and Utrecht Work Engagement Scale (UWES) 17 developed by Schaufeli & Bakker. Total respondents are 220 employees at X University which married & have children. We used simple regression analysis. The result showed that there was a significant effect of work-family enrichment on work engagement in employee of X university (p -value $< .001$) and had an influence contribution in the amount of 52,4%. Suggestion for the next research to examine the effect of both work-family enrichment direction namely work-to-family enrichment and family-to-work enrichment toward work engagement.

Keywords: *Work-Family Enrichment*; *Work Engagement*; University Employee.

How to Cite: Febrina, S., Pratiwi, E. A. & Amanda, L. (2024), Sisi Positif Pemenuhan Peran Ganda: Work Family Enrichment dan Work Engagement, *Jurnal Social Library*, 4 (3): 547-558.

PENDAHULUAN

Pekerjaan ialah bagian integral dalam kehidupan seseorang dan menyerap sebagian besar waktu orang yang bekerja pada umumnya. Meskipun demikian, pekerjaan maupun profesi hanya merupakan satu bagian peran dalam kehidupan seseorang. Sepanjang hidup manusia, ia akan dihadapkan pada beberapa peran yang harus dijalankannya. Banyak orang memiliki tanggung jawab dalam keluarga yang harus dilakukan, kebutuhan untuk bersosialisasi dengan teman ataupun kerabat, serta aktif melakukan kegiatan keagamaan atau kemasyarakatan (Jex & Britt, 2009). Dibutuhkan upaya untuk menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan aspek-aspek non pekerjaan agar setiap tanggung jawab peran yang dimiliki dapat dilaksanakan dengan baik.

Konflik antara kehidupan pekerjaan dan non-pekerjaan dapat menyebabkan munculnya konflik peran. Konflik peran menurut Khan (dalam Korabik et. al, 2008) mengacu pada situasi dimana ekspektansi peran yang berbeda-beda mengakibatkan tekanan peran yang bertentangan dan menghasilkan konflik psikologis pada individu. Interaksi kedua peran tersebut tidak selamanya negatif dan ada kecenderungan munculnya dampak positif bagi kesejahteraan psikologis individu. Peran pekerjaan dan peran keluarga yang dijalani dapat memberikan dampak "adiktif" pada kesejahteraan.

Penelitian-penelitian sebelumnya telah menunjukkan hasil yang konsisten bahwa mengambil berbagai peran dalam kehidupan dapat memberikan manfaat positif bagi kesehatan fisik dan mental seseorang (Barnett & Hyde, 2001). terutama ketika peran yang dihayati

memiliki kualitas dan makna yang tinggi bagi diri (Perryet al. dalam Greenhaus & Powell, 2006). Titik pertemuan antara kehidupan pekerjaan dan keluarga dapat dipahami melalui 2 (dua) pendekatan: (1) dengan memahami teori *work-family conflict*, dan (2) menggunakan pemahaman mengenai *work-family enrichment theory*. Berdasarkan teori *work-family enrichment* yang menonjolkan dampak positif pada upaya seseorang dalam memenuhi peran pekerjaan dan keluarga (Edura et al., 2011).

Work-family enrichment adalah kemampuan pengalaman dalam satu peran yang dapat memperbaiki kualitas pengalaman dalam peran lainnya, biasanya dalam bentuk kinerja, perilaku atau perasaan (Greenhaus & Powell dalam Jex & Britt, 2009). *Work-family enrichment* bersifat dua arah, *work-to-family enrichment* terjadi ketika pengalaman di tempat kerja memperbaiki kualitas kehidupan keluarga, sementara *family-to-work enrichment* terjadi ketika pengalaman dalam keluarga memperbaiki kualitas kehidupan kerja.

Berdasarkan definisi serta fondasi teoritis yang diusung oleh Greenhaus & Powell (2006), Carlson (2006) memetakan tiga bentuk pengayaan peran pekerjaan terhadap keluarga (*work-to-family enrichment*) dan tiga bentuk pengayaan peran keluarga terhadap pekerjaan (*family-to-work enrichment*). Pada arah *work-to-family enrichment* memiliki tiga dimensi yaitu; *work-to-family capital*, *work-to-family affect* & *work-to-family development*. *Work-to-family capital* mengacu pada keterlibatan dalam pekerjaan yang mengarahkan individu pada akuisisi/perolehan keterampilan, wawasan, perilaku dan cara pandang

terhadap sesuatu, yang membantu seseorang untuk menjadi anggota keluarga yang baik. *Work-to-family affect* ialah keadaan emosi positif yang timbul dari partisipasi seseorang dalam pekerjaan, dimana hal tersebut membantunya menjadi anggota keluarga yang lebih baik. *Work-to-family development* mengacu pada partisipasi dalam pekerjaan yang meningkatkan tingkat sumber daya psiko-sosial seperti rasa aman, kepercayaan diri, pencapaian, & pemenuhan diri dimana hal tersebut membantu individu untuk menjadi anggota keluarga yang lebih baik.

Adapun pada arah *family-to-work enrichment* memiliki tiga dimensi meliputi; *family-to-work development*, *family-to-work affect* & *family-to-work efficiency*. *Family-to-work development* yaitu keterlibatan dalam domain keluarga yang mengarahkan pada akuisisi keterampilan, wawasan, perilaku atau cara pandang, Dimana hal ini membantu seseorang untuk menjadi karyawan yang lebih baik. *Family-to-work affect* mengacu pada kondisi emosi dan sikap positif yang berasal dari keterlibatan dalam domain keluarga yang membantu individu untuk menjadi karyawan yang lebih baik. *Family-to-work efficiency* terjadi Ketika partisipasi keluarga meningkatkan fokus dan urgensi dalam pekerjaan yang pada akhirnya membantu seseorang menjadi karyawan yang lebih baik.

Kajian meta-analisis yang dilakukan oleh McNall et al. (2009) menemukan bahwa *work-family enrichment* dan *family-work enrichment* memiliki hubungan positif dengan kesehatan fisik dan mental. Implikasi dari kajian tersebut ialah bahwa organisasi perlu mempertimbangkan cara untuk meningkatkan *work-family enrichment* dan *family-work enrichment*,

bukan hanya cara mengurangi konflik peran pekerjaan-keluarga saja.

Pengayaan dapat menghasilkan sumber daya yang cenderung penting bagi upaya mengatasi variabel-terkait-stres (Greenhaus & Powell dalam Stoddard, 2007). *Work-family enrichment* didukung oleh pendekatan ekspansi-peran dimana berbagai peran sebenarnya sinergis satu sama lain. Keberhasilan pada satu peran dapat menopang kegagalan dalam peran lainnya dan sumber daya di satu peran meningkatkan keterlibatan dalam peran lainnya (Akkermans & Tims dalam Rastogi, 2016). Sumber daya manusia yang memiliki keterikatan dengan pekerjaannya cenderung bersedia untuk mengerahkan upaya terbaiknya dalam melaksanakan tugas. Upaya terbaik yang dimaksud diindikasikan oleh energi dan semangat kerja yang tinggi, kemampuan untuk tetap fokus pada pekerjaan dalam jangka waktu yang lama serta memiliki dedikasi tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hal tersebut akan berkontribusi terhadap kinerja dan pemfungsian organisasi (Timms, 2015).

Universitas sebagai salah satu institusi pendidikan tinggi yang berperan mencetak generasi penerus bangsa memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja, komitmen dan keterikatan terhadap tugas dan pekerjaannya. Universitas X merupakan salah satu universitas swasta di kota Bandung yang sudah berdiri lebih dari 50 tahun, terdiri dari dosen dan tenaga kependidikan sebagai komponen yang menjalankan roda kegiatan universitas. Saat ini sebagian besar pegawainya sudah berstatus menikah dan memiliki anak sehingga mereka dituntut untuk menjalankan dua peran yaitu sebagai

pegawai universitas dan perannya sebagai orang tua. Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang menjalani peran ganda, memiliki tanggung jawab mensukseskan visi dan misi institusi di saat bersamaan memiliki tanggung jawab dalam keluarganya. Adanya dedikasi dan semangat kerja yang tinggi dalam bekerja diharapkan dapat memunculkan perasaan positif yang terbawa ke dalam domain keluarga. Sebaliknya, perasaan dan suasana hati yang positif dari pemenuhan peran keluarga dapat terbawa pada saat menjalankan tanggung jawab pekerjaan sehingga menunjang kinerja dan produktifitas.

Tingkat *Work-family enrichment* yang tinggi akan menghasilkan keterikatan kerja yang tinggi pula. Hal ini sesuai dengan beberapa hasil penelitian terdahulu salah satunya dilakukan oleh Hadamas & Qonitatin (2022) yang mengkaji korelasi *antara work engagement dengan work-family enrichment* pada polisi wanita. Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara *work engagement* dengan *work-family enrichment* pada polisi wanita yang sudah menikah dan bertugas aktif di Mapolda Jawa Tengah. Polisi wanita yang memiliki keterikatan dengan pekerjaannya akan lebih mampu menunjukkan keterbukaan dan kesiapan dalam menghadapi tantangan. Mereka percaya bahwa profesi mereka memiliki makna sehingga mereka dapat menginternalisasinya ke dalam level kognitif yang baru berdasarkan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan serta berbagai sumber daya yang ada dalam pekerjaan. Pada akhirnya mereka menjadi lebih siap untuk menggunakan pengetahuan, keterampilan dan sumber

daya tersebut dalam menghadapi tantangan di lingkungan keluarga.

Sebuah studi yang dilakukan oleh Susilo & Prahara (2019) menemukan bahwa *work family enrichment* memiliki keterkaitan yang signifikan dengan *work engagement* pada karyawan Wisma Bahasa Yogyakarta yang sudah menikah, dimana setiap aspek pada *work family enrichment* memberikan kontribusi pada *work engagement*. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Timms et al. (2015), menemukan bahwa Pengalaman yang diperoleh dari peran pekerjaan berkontribusi pada suasana hati yang positif (afek) dan meningkatkan rasa percaya diri dalam kehidupan keluarga. Hal tersebut berkaitan dengan seluruh dimensi dalam *work engagement* dan *family satisfaction*. Analisa longitudinal menemukan bahwa dampak dari suasana hati positif yang dibawa dari peran pekerjaan dapat memprediksi *work engagement*, sedangkan suasana hati positif yang dibawa dari peran keluarga akan memprediksi *family satisfaction*.

Selanjutnya Rastogi & Chaudhary (2016), menemukan adanya hubungan yang erat antara *job crafting*, *work family enrichment* dan *work engagement* pada karyawan. Studi ini juga menunjukkan peran *work engagement* sebagai mediator antara *job crafting* dan *work-family enrichment*. Peningkatan pada sumber daya kerja dan tuntutan kerja yang menantang mengarah pada *work engagement* yang pada akhirnya akan mempengaruhi level *work-family enrichment*.

Penelitian oleh Kuntari (2015) perawat wanita menunjukkan adanya hubungan yang positif antara *work-family enrichment* dengan *work engagement*.

Berbeda dengan hasil penelitian oleh Rastogi & Chaudhary (2018), Kuntari menemukan bahwa peningkatan pada level *work-family enrichment* terbukti meningkatkan level keterikatan kerja. Pengetahuan, keterampilan dan sumber daya yang diperoleh dari pemenuhan peran pekerjaan dapat meningkatkan keyakinan diri dan suasana hati yang positif yang kemudian ditransfer dalam pemenuhan peran di domain lain. Awan, et al (2021) mengkaji pengaruh *work-family enrichment* terhadap *subjective career success* melalui *job-engagement* pada pegawai sektor perbankan. Uji hipotesa menunjukkan bahwa *work-family enrichment* memiliki keterkaitan erat dengan *job-engagement* yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan *subjective career success*.

Work engagement didefinisikan sebagai kondisi mental yang positif dan memuaskan terkait pekerjaan, yang ditandai oleh semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan absorpsi (*absorption*) (Schaufeli et al. dalam Torrente, 2012). *Vigor* adalah kesediaan untuk menginvestasikan energi dan menunjukkan ketekunan ketika bekerja. *Dedication* mengacu pada keterlibatan yang mendalam dan identifikasi kuat seseorang terhadap pekerjaannya. Sedangkan, *absorption* adalah keadaan dimana seseorang berkonsentrasi penuh saat bekerja. Schaufeli & Bakker (2002) memandang *work engagement* sebagai koneksi sinergis yang terjadi antara karyawan dengan pekerjaannya, sehingga karyawan yang memiliki keterikatan menunjukkan kinerja yang efektif dan dapat bertahan menghadapi berbagai tuntutan di tempat kerja.

Berbagai penelitian sebelumnya yang mengkaji variabel *work-family enrichment* dan *work engagement*, peneliti menemukan hasil yang beragam. Ada yang menempatkan *work engagement* sebagai variabel pertama yang berkaitan dengan munculnya *work-family enrichment* (Timms, et al, 2015; Rastogi & Chaudhary, 2016; Hadamas & Qonitatin, 2022). Di sisi lain, penelitian lainnya menempatkan *work-family enrichment* sebagai variabel pertama yang berkaitan dengan terbentuknya *work engagement* (R. Kuntari, 2015; Susilo & Prahara, 2019; Awan, et al, 2021). Hal ini berangkat dari konsep teori *work-family enrichment* yang memaparkan bahwa aspek keluarga dan pekerjaan memiliki hubungan dua arah. Peran pekerjaan mempengaruhi pemenuhan peran keluarga secara positif, sebaliknya peran dalam keluarga juga dapat mempengaruhi pemenuhan peran pekerjaan secara positif. (Awan, et al, 2021). Dari perbedaan tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji *work-family enrichment* sebagai variabel independen yang berpengaruh terhadap *work engagement* pada pegawai Universitas X di Kota Bandung.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas. Variabel dalam penelitian ini yaitu *work-family enrichment* (variabel independent/IV) dan *work engagement* (variabel dependen/DV). Partisipan dalam penelitian ini sebanyak 220 orang pegawai universitas X terdiri dari dosen dan tenaga kependidikan. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu pemilihan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu seperti sifat populasi atau

ciri-ciri yang telah diketahui sebelumnya (Arikunto, 2014).

Adapun karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pegawai yang sudah bekerja lebih dari 1 (satu) tahun
2. Sudah (atau pernah) menikah dan memiliki anak

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner terdiri dari skala *work-family enrichment* dan skala *work engagement*. Pengukuran *work-family enrichment* melalui *work-family enrichment scale* yang dikembangkan oleh Carlson et al. (2006) terdiri dari 17 aitem yang mengukur enam dimensi yaitu; *work to family development*, *work to family affect*, *work to family capital*, *family to work development*, *family to work affect* dan *family to work capital*. Adapun nilai reliabilitas setelah dilakukan uji coba yaitu 0.990. Pengukuran *work-engagement* menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang dikembangkan oleh Schaufeli & Bakker (dalam Seppälä, et al, 2009) terdiri dari 17 aitem yang mengukur 3 dimensi, yaitu; *Vigor*, *Dedication* & *Absorption*. Nilai reliabilitas setelah uji coba yaitu 0.959.

Analisis data dilakukan melalui uji regresi linier sederhana untuk menentukan sejauh mana pengaruh dan kemampuan prediksi variabel independen yaitu *work-family enrichment* terhadap variabel dependen yaitu *work-engagement*. Sebelum melakukan uji hipotesa terlebih dahulu dilakukan uji asumsi mencakup uji linieritas, uji normalitas dan uji homokedastisitas. Keseluruhan Teknik analisis data menggunakan program JASP versi 0.11

HASIL DAN PEMBAHASAN

Subjek dalam penelitian ini sebanyak 220 orang pegawai terdiri dari dosen dan tenaga kependidikan dengan karakteristik sudah (atau pernah) menikah dan memiliki anak. Kategori data demografi responden terdiri dari usia, status pernikahan, status kerja dan jenis kelamin. Berikut data demografi dari partisipan penelitian ini.

Tabel 1. Demografi

Kategori		F	Presentase
Usia	Dewasa Akhir	20	9%
	Dewasa Madya	120	55%
	Dewasa Awal	80	36%
	Status Pernikahan	Janda/Duda	40
	Menikah	180	82%
Masa Kerja	> 20 tahun	110	50%
	16-20 tahun	20	9%
	11-15 tahun	30	14%
	6-10 tahun	50	23%
	1-5 tahun	20	9%
Status Kerja	Pegawai Kontrak	190	14%
	Pegawai Tetap	30	86%
Jenis Kelamin	Wanita	130	59%
	Pria	90	41%

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa pengelompokan responden dalam penelitian berdasarkan usia, status pernikahan, masa kerja, status kerja, dan jenis kelamin. Kategori usia terdiri dari dewasa awal sebanyak 36%, dewasa madya sebanyak 55% dan dewasa akhir sebanyak 9% responden. Kategori status pernikahan, yaitu menikah sebanyak 82% dan responden berstatus janda/duda sebanyak 18%.

Apabila dilihat dari kategori masa kerja, 9% responden dengan masa kerja 1-5 tahun, 23% dengan masa kerja 6-10 tahun, 14% responden dengan masa kerja 11-15 tahun, 9% responden dengan masa kerja 16-20 tahun dan 50% responden dengan masa kerja lebih dari 20 tahun.

Pada kategori status kerja, 86% berstatus pegawai tetap dan 14% sisanya berstatus pegawai kontrak. Adapun kategori jenis kelamin, sebanyak 41% adalah responden pria dan 59% adalah responden wanita. Sebagian besar responden berusia dewasa madya dengan masa kerja lebih dari 20 tahun. Hal tersebut dapat dipahami karena kriteria responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang sudah atau pernah menikah dan memiliki anak.

Tabel 2. Kategorisasi skor *work-family enrichment*

Kategori	Interval	F	Presentase
Tinggi	$X < 41$	168	77%
Moderat	$41 \leq X < 65$	38	18%
Rendah	$X \geq 65$	11	5%

Berdasarkan table.2 di atas, hasil kategorisasi skor pada skala *work-family enrichment* dan skala *work engagement* untuk pegawai universitas X. Adapun penggolongan subjek menjadi tiga kategori yaitu *work-family enrichment* tinggi, moderat dan rendah. Terlihat bahwa sebagian besar responden menunjukkan *work-family enrichment* tinggi yaitu sebanyak 77%. Adapun 18% responden menunjukkan *work-family enrichment* moderat dan 5% responden menunjukkan derajat *work-family enrichment* yang rendah.

Tabel 3. Kategorisasi skor *work-engagement*

Kategori	Interval	F	Presentase
Tinggi	$X < 40$	156	72%
Moderat	$40 \leq X < 63$	50	23%
Rendah	$X \geq 63$	11	5%

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa sebagian besar responden menunjukkan *work engagement* yang tinggi yaitu sebanyak 72%. Adapun terdapat 23% responden menunjukkan *work engagement* moderat dan 5% responden lainnya menunjukkan *work engagement* yang rendah.

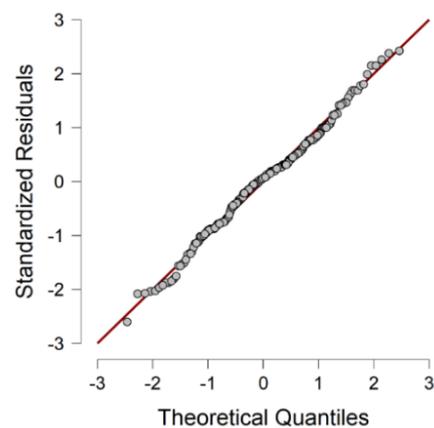
Uji linearitas dilakukan untuk mengkonfirmasi sifat linear antara dua variabel yang diteliti. Uji linearitas dalam

penelitian ini menggunakan Uji-Durbin Watson, dimana data dikatakan linier apabila hasil yang diperoleh di atas 1 dan di bawah 3. Berdasarkan tabel 3 dibawah ini, nilai yang diperoleh yaitu 1,738 sehingga hubungan antar variabel dapat dikatakan linier.

Tabel 4. Uji Linearitas

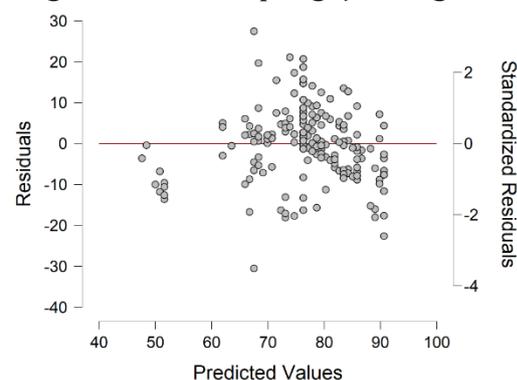
Model	Durbin- Watson	
	Autocorrelation	Statistic
H_0	0,263	1,472
H_1	0,131	1,738

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi terdistribusi secara normal. Model regresi membutuhkan normalitas pada nilai residualnya.



Bagan 1. Uji Normalitas

Apabila melihat gambar di atas, tampak bahwa titik-titik pada grafik mendekati garis diagonalnya membentuk sudut 45 derajat dengan sumbu mendatar. Hal tersebut menunjukkan bahwa data terdistribusi normal sehingga model dapat digunakan untuk pengujian regresi.



Bagan 2. Uji Homokedastisitas

Uji homokedastisitas dilakukan menggunakan grafik scatterplot untuk mengidentifikasi apakah terdapat pola tertentu pada grafik. Dari grafik di atas tidak terdapat pola tertentu yang menunjukkan bahwa tidak ada indikasi gangguan heterokedastisitas pada model penelitian.

Dari hasil uji hipotesis melalui teknik analisis regresi sederhana diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear sederhana

Model	R	R Square	p
H ₁	.724	.524	< .001

Berdasarkan hasil uji regresi, kontribusi *work-family enrichment* terhadap *work-engagement* yaitu sebesar 52,4%. Artinya terdapat 47,6% faktor lain yang membentuk *work-engagement* pada pegawai Universitas X.

Tabel 6. Analisis Pengaruh *Work-Family Enrichment* terhadap *Work-Engagement*

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t
H ₁	.949	.724	15,384

Berdasarkan tabel 5, t-hitung menunjukkan besaran pengaruh *work-family enrichment* yaitu 15,384 (t tabel: 1,972) dimana t hitung > t tabel. Dengan demikian, terdapat pengaruh *work-family enrichment* terhadap *work engagement*.

Hasil uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu terdapat pengaruh signifikan *work-family enrichment* terhadap *work engagement*. Ini berarti bahwa semakin tinggi *work-family enrichment*, semakin tinggi pula *work engagement* pada pegawai universitas X. Sebaliknya, semakin rendah *work-family enrichment* maka akan semakin rendah *work engagement* pada pegawai universitas X. *Work-family enrichment*

berkontribusi terhadap *work engagement* sebesar 52,4% dengan nilai p -value < .001. Hal tersebut berarti bahwa *work-family enrichment* menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap terbentuknya *work-engagement* pada pegawai Universitas X di Kota Bandung.

Temuan dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Susilo & Prahara (2019) yang menemukan bahwa *work-family enrichment* memiliki peran penting dalam membentuk *work engagement* pada karyawan Wisma Bahasa Yogyakarta yang sudah menikah. Riset tersebut menyatakan bahwa ketika individu memiliki *work-family enrichment* yang tinggi, ia akan merasa lebih terikat dengan pekerjaannya. Keterikatan individu dengan pekerjaannya menjadi lebih kuat karena ia menganggap bahwa pekerjaannya adalah sumber daya yang dapat membantu dirinya menjadi anggota keluarga yang lebih baik. Hasil Kajian yang dilakukan oleh Awan, et al. (2021) menemukan bahwa *work-family enrichment* memiliki korelasi yang positif dengan keterikatan kerja. Dampak positif dari *work-family enrichment* adalah ketenangan pikiran dan kepuasan personal. Ketika individu puas dengan kehidupannya personalnya, mereka menjadi dapat lebih berkonsentrasi terhadap pekerjaan mereka.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Timms, et al. (2015) menemukan bahwa pengalaman dari domain pekerjaan yang menghasilkan suasana hati positif (afek) dan meningkatnya rasa percaya diri (capital) dalam domain keluarga yang diasosiasikan dengan ketiga dimensi pada *work engagement* dan kepuasan keluarga. Hasil Analisa longitudinal dari penelitian tersebut juga menyatakan bahwa individu yang memiliki suasana hati positif selepas

jam kerja mendapat manfaat dalam bentuk keterikatan kerja. Selain itu, pengalaman yang kaya di tempat kerja menghasilkan manfaat nyata pada kehidupan keluarga dan timbal balik jangka panjang dalam kehidupan berorganisasi berbentuk keterikatan terhadap pekerjaannya.

Work-family enrichment bersifat dua arah, meliputi *work-to-family enrichment* dan *family-to-work enrichment*. Carlson, et al (2006) merumuskan faktor-faktor dalam masing-masing arah *enrichment*. Pada *work-to-family enrichment* terdiri dari dimensi *work-family capital*, *work family affect* dan *work-family development*. Berdasarkan hasil pengambilan data, pegawai Universitas X menunjukkan *work-family capital* dimana pekerjaan mereka saat ini menimbulkan rasa pencapaian diri (*sense of success*). Hal tersebut terbawa ke dalam domain keluarga dan menunjang pemenuhan peran sebagai seorang ayah/ibu serta istri/suami. Selain itu, para pegawai merasakan bahwa wawasan dan keterampilan yang diperoleh dari pekerjaan membantu mereka menjalankan peran dalam domain keluarga dengan lebih baik (*work-family development*). Wawasan dan keterampilan yang dimaksud ialah, keterampilan manajemen waktu dan kerjasama yang diaplikasikan juga dalam kehidupan berkeluarga.

Pada arah *family-to-work enrichment* terdiri dari dimensi *family-work development*, *family-work affect* dan *family-work efficiency*. Berdasarkan hasil pengambilan data, sebagian besar responden memiliki *work-family enrichment* yang tinggi menunjukkan *family-work affect*. Hal tersebut berdasarkan adanya penghayatan bahwa kehidupan berkeluarga saat ini membuat para pegawai merasa bahagia dan

mengalami suasana hati positif, dimana hal tersebut terbawa ketika mereka datang ke tempat kerja. Selain itu, dimensi *family-work development* juga terlihat dengan penghayatan mengenai kehidupan berkeluarga yang memperluas sudut pandang para pegawai. Mereka merasa bersyukur terhadap kehidupan yang dijalani dan hal tersebut terbawa ke dalam aktifitas kerja sehari-hari.

Menurut Carlson, et al (2019) terdapat faktor-faktor sumber daya yang berkontribusi bagi munculnya *work-family enrichment*, yaitu keterampilan dan pengalaman kerja yang memperluas perspektif individu. Keluasan perspektif berkontribusi positif terhadap pemenuhan peran pada domain keluarga dan pekerjaan. Faktor sumber daya lainnya yaitu kehidupan interaksi sosial yang menyediakan dukungan bagi terpenuhinya peran, fleksibilitas terhadap jadwal kerja, keyakinan terhadap kemampuan diri dalam menghadapi tantangan dalam peran serta sumber daya material.

Selanjutnya, bagi responden dengan *work-family enrichment moderat*, mereka menghayati bahwa keterampilan dan suasana hati positif yang diperoleh dari domain keluarga menunjang pemenuhan peran mereka sebagai pegawai universitas X. Dukungan dan kehangatan keluarga menjadi sumber daya bagi responden dalam menghadapi tantangan pekerjaannya sehari-hari. Adapun, arah *work-to-family enrichment* pada para responden ini terlihat rendah. Mereka kurang merasakan suasana hati dan perspektif yang positif dari pekerjaan. Dapat dikatakan bahwa pemenuhan peran pekerjaan kurang bisa memperkaya keterlibatan mereka dalam peran keluarga.

Apabila mengacu pada pendekatan teori JD-R (*job demands resources*) yang digunakan untuk menjelaskan munculnya *work-engagement* pada diri individu (Demerouti et al. dalam Llorens et al., 2007). Konstruk terkini mengenai JD-R model telah menyatakan bahwa sumber daya personal merupakan prediktor utama dari *work engagement* (Bakker & Demerouti dalam Vogt, et al., 2015). Sumber daya personal mengacu pada aspek kognitif-afektif dari karakter individual, melibatkan keyakinan positif mengenai diri dan lingkungan sebagai motivator dalam memfasilitasi pencapaian tujuan (Heuvel et al. dalam Vogt et al., 2015).

Adanya *work-family enrichment* pada diri individu merupakan salah satu sumber daya personal yang dapat meningkatkan *work engagement*. Pengalaman positif dari domain keluarga menghasilkan suasana hati yang positif (afek) yang ditransfer ke dalam pemenuhan peran pekerjaan. Adanya pengayaan tersebut menjadi sumber daya bagi pegawai dalam menunjang munculnya *work-engagement*. Sebaliknya, semangat, energi positif dan antusiasme pada saat bekerja dapat ditransfer ke dalam domain keluarga. *Work-engagement* ditandai oleh tiga komponen utama yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan absorpsi (*absorption*) (Schaufeli et al. dalam Torrente, 2013).

Berdasarkan hasil pengambilan data, pegawai dengan *work engagement* yang tinggi merasakan tingkat energi yang besar ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawab kerjanya. Ia sangat bersemangat ketika memulai hari di tempat kerja sehingga tidak sabar untuk berangkat bekerja. Selain itu, mereka

menunjukkan antusiasme dan rasa bangga sebagai pegawai Universitas X. Antusiasme yang dimiliki mampu memotivasi para pegawai tersebut bahkan ketika mengalami hambatan dalam bekerja. Terutama selama perubahan sistem kerja ketika akibat pandemi covid, yaitu sistem kerja *work from home & work from office* bergantian serta diterapkannya sistem digitalisasi administrasi yang tidak menyurutkan antusiasme dalam bekerja. Selanjutnya, dimensi *absorption* terlihat dari rasa senang pada saat melaksanakan pekerjaan. Perasaan senang tersebut membuat para pegawai menikmati waktu bekerja sehingga jam kerja terasa berjalan dengan cepat.

Siu, et al. (2010) menyatakan bahwa wawasan, keterampilan dan berbagai sumber daya yang berasal dari area pekerjaan disalurkan dan dimanfaatkan dalam kehidupan keluarga melalui tingkat *work engagement* yang tinggi. Individu dengan *work engagement* yang tinggi menyukai tantangan dan meyakini bahwa pengalaman dalam bekerja merupakan media dalam pertumbuhan & pengembangan dirinya.

Uji deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai universitas X yaitu sebanyak 72% responden memiliki *work engagement* yang tinggi. Di sisi lain, sebanyak 23% responden menunjukkan *work engagement* yang moderat. Hal tersebut berarti bahwa responden dengan *work engagement* yang moderat menunjukkan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya saat ini. Mereka merasa bahwa pekerjaan saat ini bermakna dan bertujuan. Namun, jika dihadapkan pada perubahan dan situasi yang kurang kondusif, semangat kerja biasanya akan menurun. Hal ini terlihat

dari perubahan prosedur kerja pada saat berakhirnya pandemi. Sebagian aktifitas kerja yang biasanya daring, kini Kembali pada kegiatan luring. Responden dengan *work-engagement* moderat perlu waktu lebih lama untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa *work-family enrichment* berpengaruh signifikan terhadap *work-engagement* pada pegawai universitas X. Saran bagi penelitian selanjutnya untuk mengkaji pengaruh arah *work-to-family enrichment* dan arah *family-to-work enrichment* terhadap *work engagement*. Selain itu, dapat juga melakukan pengambilan data terhadap subjek penelitian yang lebih homogen dari aspek jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan atau status pekerjaan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih kepada LPPM (Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat) Universitas Jenderal Achmad Yani atas dukungan dana yang diberikan sehingga penelitian ini dapat terlaksana.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Awan, K., Ahmad, N., Naveed, R. T., Scholz, M., Adnan, M., & Han, H. (2021). The Impact Of Work-Family Enrichment On Subjective Career Success Through Job Engagement: A Case Of Banking Sector. *Sustainability (Switzerland)*, 13(16), 1-16.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Work Engagement: Further Reflections On The State Of Play. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 74-88.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring The

Positive Side Of The Work-Family Interface: Development And Validation Of A Work-Family Enrichment Scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131-164.

- Carlson, D. S., Thompson, M. J., Crawford, W. S., & Kacmar, K. M. (2019). Spillover And Crossover Of Work Resources: A Test Of The Positive Flow Of Resources Through Work-Family Enrichment. *Journal of Organizational Behavior*, 40(6), 709-722.
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model Of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Gareis, K. C., Barnett, R. C., Ertel, K. A., & Berkman, L. F. (2009). Work-Family Enrichment And Conflict: Additive Effects, Buffering, Or Balance?. *Journal of Marriage and Family*, 71(3), 696-707.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When Work And Family Are Allies: A Theory Of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 77-92.
- Hadamas, J., & Qonitatin, N. (2022). Hubungan Antara Work Engagement Dengan Work-Family Enrichment Pada Polisi Wanita Di Mapolda Jawa Tengah Kota Semarang. *Jurnal EMPATI*, 11(3), 185-191.
- Jex, Steve M. Britt, T. W. (2014). *Organizational Psychology (A Scientist-Practitioner Approach) (Third Edit)*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Kuntari, C. M. I. S. R. (2020). Hubungan Antara Work-Family Enrichment Dengan Work Engagement Pada Perawat Wanita. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 2(1), 407-417.
- Llorens, S., Bakker, A. B., Schaufeli, W., & Salanova, M. (2007). Erratum: Testing the Robustness Of The Job Demands-Resources Model. *International Journal of Stress Management*. 14(2), 224-225.
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A Meta-Analytic Review Of The Consequences Associated With Work-Family Enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 381-396.
- Rastogi, M., Rangnekar, S., & Rastogi, R. (2016). Flexibility as a Predictor of Work-Family Enrichment. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 17(1), 5-14.
- Rastogi, M., & Richa, C. (1999). Job Crafting And Work-Family Enrichment: The Role Of Positive Intrinsic Work Engagement Mansi. *Personnel Review*.
- Seppälä, P., Mauno, S., Feldt, T., Hakanen, J., Kinnunen, U., Tolvanen, A., & Schaufeli, W. (2009). The construct validity of the Utrecht

- Work Engagement Scale: Multisample and longitudinal evidence. *Journal of Happiness Studies*, 10(4), 459–481.
- Siu, O. ling, Lu, J. fang, Brough, P., Lu, C. qin, Bakker, A. B., Kalliath, T., ... Shi, K. (2010). Role resources and work-family enrichment: The role of work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 470–480.
- Stoddard, M., & Madsen, S. R. (2007). Toward an Understanding of the Link between Work-Family Enrichment and Individual Health. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 2–15.
- Susilo, D. F. Z., & Prahara, S. A. (2019). Work-Family Enrichment dan Work Engagement pada Karyawan yang Sudah Menikah. *Mediapsi*, 5(2), 108–116.
- Timms, C., & Brough, P. (2015). Positive pathways to engaging workers : Work-family enrichment as a predictor of work engagement.
- Torrente, P., Salanova, M., & Llorens, S. (2013). Spreading Engagement: On The Role Of Similarity In The Positive Contagion Of Team Work Engagement. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 29(3), 153–159.
- Vogt, K., Hakanen, J. J., Jenny, G. J., & Bauer, G. F. (2016). Sense Of Coherence And The Motivational Process Of The Job-Demands-Resources Model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(2), 194–207.