

MODEL WORK-LIFE BALANCE DALAM PENINGKATAN EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA PEREMPUAN BEKERJA YANG MENJALANI PERAN GANDA

¹Sulis Mariyanti, ²Lita Patricia Lunanta, ³Aisyah Ratnaningtyas

Email : sulis.mariyanti@esaunggul.ac.id

^{1,2,3}Fakultas Psikologi, Universitas Esa Unggul, Jakarta

Abstract. Women who have multiple roles hope to live a balanced life. On the one hand, as an employee, she tries to be engaged in her work to a maximum performance. On the other hand, personal matters, household domestic tasks can be completed satisfactorily to make them happy. One of the efforts that can be made by women who have multiple roles to remain engaged in their work is to balance their personal affairs with their work or work-life balance. The purpose of this study was to determine the effect of work-family balance on the work engagement of working women who have multiple roles. This research method is quantitative-causal comparative with a purposive sampling technique, involving 201 working and married mothers in Indonesia. The work-life balance measurement tool refers to the theory of Greenhaus et.al (2002) with 21 valid items (range (r) ≥ 0.3) and reliability (α) = 0.905. The work engagement scale uses the Utrecht Employee Engagement Scale (UWES) from Schaufeli and Bakker (UWES) adapted from Titien (2016) with 28 valid items and reliability (α) = 0.922. The results of this study indicate that there is an effect of work-life balance on work engagement in working women who have multiple roles with a significant value (p) of 0.000 ($p < 0.05$), with a simple linear regression equation $Y = 1.138 + 0.614 X_1$. Work-Life Balance contributes 51.5% to Employee Engagement. More working women who have multiple roles feel a low work life balance (62.7%) and also more have low work engagement (61.7%).

Keywords: *Work-life balance, work engagement, women, work, multiple roles, Indonesia*

Abstrak. Perempuan yang menjalani peran ganda berharap dapat menjalani kehidupannya dengan seimbang. Di satu sisi, sebagai karyawan, ia berupaya bisa *engaged* terhadap pekerjaannya hingga berkinerja maksimal. Di sisi lain urusan pribadi, tugas domestik rumah tangga pun dapat diselesaikan dengan memuaskan hingga membuatnya bahagia. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perempuan yang menjalani peran ganda agar tetap *engaged* terhadap pekerjaannya adalah dengan tetap menyeimbangkan urusan pribadinya dengan pekerjaannya atau *work-life balance*. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *work-family balance* terhadap *work engagement* perempuan bekerja yang menjalani peran ganda. Metode penelitian ini berjenis kuantitatif-kausal komparatif dengan teknik *purposive sampling*, melibatkan 201 ibu bekerja dan telah menikah di wilayah Indonesia. Alat ukur *work-life balance* mengacu pada teori Greenhaus et.al (2002) dengan 21 item valid (rentang (r) $\geq 0,3$) dan reliabilitas (α) = 0,905. Skala *work engagement* menggunakan *Utrecht Employee engagement Scale* (UWES) dari Schaufeli dan Bakker (UWES) yang diadaptasi dari Titien (2016) dengan 28 item valid dan reliabilitas (α) = 0,922. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh *work-life balance* terhadap *work engagement* pada perempuan bekerja yang menjalani peran ganda dengan nilai signifikan (p) sebesar 0,000 ($p < 0,05$), dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = 1,138 + 0,614 X_1$. *Work-Life Balance* berkontribusi 51,5% terhadap *Employee Engagement*. Perempuan bekerja yang menjalani peran ganda lebih banyak yang merasakan *work life balance* rendah (62,7%) dan juga lebih banyak yang memiliki *work engagement* rendah (61,7 %)

Kata Kunci: *Work-life balance, work engagement, perempuan, bekerja, peran ganda, Indonesia*

Pengantar

Di zaman sekarang kegiatan bekerja di luar rumah atau berkarier bukan hanya milik laki-laki saja, namun para perempuan pun berpartisipasi untuk bekerja dalam usaha meningkatkan perekonomian keluarga maupun untuk tujuan menapaki karir masa depan. Menurut laporan dari Badan Pusat Statistik mencatat pada Februari 2019 terdapat 129,36 Juta penduduk yang bekerja (Setkab.go.id, 2019). Sedangkan berdasarkan data Badan Pusat Statistik mencatat tingkat partisipasi tenaga kerja perempuan di bulan Februari 2019 tercatat 55,5% dari 69,32% tingkat partisipasi tenaga kerja Indonesia (databoks.katadata.co.id, 2019). Artinya para perempuan saat ini sudah semakin banyak yang beraktivitas untuk berkarier di luar rumah. Para perempuan yang bekerja bukan hanya yang belum menikah (*single*) saja, tetapi juga banyak yang berstatus menikah dan memiliki anak. Berdasarkan data pada tahun 2017 ada sebanyak 57,37 % pekerja perempuan yang sudah menikah atau ibu rumah tangga dengan presentase di daerah perkotaan sebanyak 60,40 % dan di pedesaan sebanyak 51,65% (Profil Perempuan Indonesia, 2018).

Perempuan yang telah menikah dan memutuskan bekerja di luar rumah didasari oleh berbagai pertimbangan antara lain

memiliki latar belakang pendidikan yang mendukung karirnya di dunia kerja, menambah penghasilan keluarga, mandiri dalam hal ekonomi, menghindari kebosanan, mengisi waktu luang, merasakan ketidakpuasan terhadap pernikahan, memiliki keahlian yang ingin dimanfaatkan, ingin memperoleh status dan mengembangkan potensi dirinya, Ciptoningrum (2009). Sebagai ibu sekaligus karyawan yang hidup di masyarakat tradisional dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugas rumah tangga di ranah domestik dan sekaligus menjalani peran publik di pekerjaan/ organisasi, maka perempuan yang menjalani peran ganda ini diharapkan mampu menyeimbangkan kedua peran tersebut dengan memuaskan. Akan tetapi, bila terjadi konflik akibat kerancuan peran yaitu peran sebagai ibu rumah tangga dan peran sebagai karyawan bisa memberikan dampak dalam diri individu, antara lain dapat mengakibatkan depresi, kelelahan emosi (*burnout*), menurunnya tingkat kepuasan hidup, serta mengalami penurunan kesehatan fisik (Duxbury & Higgins, 1991). Sedangkan dampak konflik terhadap pekerjaan antara lain menurunnya komitmen dan kepuasan kerja, meningkatkan tingkat stress kerja, meningkatkan keluhan terhadap beban kerja yang diterima, meningkatkan *turnover intention* karyawan (Clarke-Stewart & Dunn

dalam Angelia, 2016). Oleh karena itu, perempuan yang menjalani peran ganda diharapkan mampu mengelola waktu dalam rangka keterlibatannya di tempat kerja dan di kehidupan keluarganya secara seimbang. Ia dituntut tidak hanya bersibuk dengan urusan keluarga, namun juga harus mampu berkontribusi dan menunjukkan keterlibatan dalam penyelesaian target perusahaan atau dengan kata lain memiliki *employee engagement*.

Employee engagement adalah sikap yang positif, penuh makna, dan motivasi, yang ditandai oleh adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli, 2002 dalam Bresó, Schaufeli, & Salanova, 2010). *Vigor* merupakan perasaan keterikatan karyawan yang diperlihatkan melalui kekuatan fisik maupun mental saat melakukan pekerjaannya. Karyawan dengan *vigor* yang tinggi akan bekerja dengan energi yang maksimal, bersungguh-sungguh dan tidak mudah menyerah saat mengalami kesulitan. Sedangkan *dedication* merupakan keterikatan emosional karyawan terhadap pekerjaannya sehingga membuatnya tetap tekun, penuh ide-ide dalam menuntaskan pekerjaannya dan bangga terhadap pekerjaannya. Terakhir *absorption* menggambarkan perasaan nyaman, senang sehingga karyawan bekerja dengan serius, fokus terhadap pekerjaannya

hingga lupa waktu. Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart, & Wright (2015) menyatakan bahwa karyawan yang *engaged* terhadap pekerjaannya dan memiliki komitmen akan memberikan keuntungan kompetitif pada perusahaan. Begitu pula hasil penelitian Werhane dan Royal (2009) yang menyatakan bahwa organisasi dengan *employee engagement* yang tinggi memiliki pertumbuhan penghasilan 2,5 kali lebih besar dari pada organisasi dengan *employee engagement* yang rendah.

Perempuan yang menjalani peran ganda berharap dapat menjalani kehidupannya dengan seimbang. Di satu sisi, sebagai karyawan, ia berupaya bisa *engaged* terhadap pekerjaannya hingga berkinerja maksimal dan di sisi lain urusan pribadi, tugas domestik rumah tangga pun dapat diselesaikan dengan memuaskan hingga membuatnya bahagia. Upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih disebut *work-life balance* (Fisher dkk, 2009). Sedangkan menurut Greenhaus, dkk (2003) *work-life balance* adalah sejauh mana individu terikat secara bersama di dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, dan merasa puas dengan peran dalam pekerjaannya dan kehidupan pribadinya. Perempuan yang menjalani peran ganda yang memiliki *work-life balance* tinggi cenderung akan bekerja

lebih produktif. Ia mampu memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya, ia juga lebih bahagia karena bekerja dengan ritme yang tertata, sehingga memudahkannya untuk mencapai hasil kinerja yang diinginkan. Di sisi lain, ia juga tetap memiliki waktu menjalin hubungan yang berkualitas dengan orang-orang terdekatnya karena memiliki cukup waktu untuk melakukan kegiatan bersama.

Perempuan yang menjalani peran ganda yang mampu menyeimbangkan perannya, maka secara psikologis tetap bisa focus dan terlibat dalam pekerjaannya tanpa mengganggu kehidupan pribadi dan keluarganya. Hal ini juga dinyatakan oleh Kaiser, Ringlster, Rindl, dan Stolz (2010) keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan di luar pekerjaan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *employee engagement* pada karyawan. Senada dengan hasil penelitian Namita (2014) menyatakan bahwa *work life balance* merupakan faktor kunci yang dapat meningkatkan *employee engagement*. Dengan adanya keseimbangan antara tuntutan pribadi dan pekerjaannya akan mampu membuat karyawan lebih terikat dan loyal atau *engaged* pada perusahaan tempatnya bekerja.

Landasan Teori

Work-Life Balance

Menurut Hudson (2005) *Work life balance* melibatkan kemampuan seseorang dalam mengatur banyaknya tuntutan dalam hidup secara bersamaan, di mana seseorang dalam tingkat keterlibatannya sesuai dengan peran ganda yang dimiliki seorang karyawan. Sedangkan menurut Greenhaus, dkk (2003) *work life balance* adalah sejauh mana suatu individu terikat secara bersama di dalam pekerjaan dan keluarga, dan sama-sama puas dengan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarganya yang meliputi aspek:

a. Keseimbangan waktu (*Time balance*)

Keseimbangan jumlah waktu yang dihabiskan individu untuk memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan keluarga. Dalam hal ini, keseimbangan waktu yang dimiliki oleh karyawan menentukan jumlah waktu yang dialokasikan oleh karyawan pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi mereka dengan keluarga.

b. Keseimbangan keterlibatan (*Involvement balance*)

Keseimbangan keterlibatan psikologis individu dalam memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan keluarga. Dalam hal ini, ketika karyawan dapat terlibat secara fisik dan emosional dalam pekerjaan dan keluarganya, maka *involvement balance* akan tercapai.

c. Keseimbangan kepuasan (*Satisfaction balance*)

Keseimbangan kepuasan individu terhadap tuntutan peran dalam pekerjaan dan keluarga. Dalam hal ini, kepuasan karyawan akan muncul apabila karyawan menganggap bahwa apa yang telah dilakukannya selama ini cukup baik dan dapat mengakomodasi kebutuhan pekerjaan maupun keluarga.

Employee engagement

Menurut (Schaufeli, 2002 dalam Bresó, Schaufeli, & Salanova, 2010) dinyatakan bahwa *Employee engagement* adalah sikap yang positif, penuh makna, dan motivasi, yang dikarakteristikkan oleh adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption* yaitu :

1. Aspek *Vigor*

Aspek ini ditandai oleh tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, dan gigih dalam menghadapi kesulitan.

2. Aspek *Dedication*

Adalah perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. Mereka yang memiliki skor *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman

berharga, menginspirasi dan menantang. Mereka biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka, dan sebaliknya yang skornya rendah

3. Aspek *Absorption*

Aspek ini ditandai oleh konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga melupakan segala sesuatu di sekitarnya. Mereka yang memiliki skor tinggi pada *absorption* biasanya merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan dan memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan, dan sebaliknya.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausalitas komparatif dengan tujuan mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement* pada perempuan bekerja yang menjalani peran ganda. Penelitian ini melibatkan 201 subjek dengan kriteria (*purposive sampling*) yaitu (a) perempuan (b) telah menikah (c) bekerja (d) tinggal di wilayah Indonesia. Dalam penelitian ini menggunakan alat ukur *work life balance* mengacu pada teori Greenhaus et.al (2002) dengan 21 item valid (rentang (r)

$\geq 0,3$) dan reliabilitas (α) = 0,905. Skala *work engagement* menggunakan *Utrecht Employee engagement Scale* (UWES) dari Schaufeli dan Bakker (UWES) yang diadaptasi dari Titien (2016) dengan 28 item valid dan reliabilitas (α) = 0,922 yang semuanya disebarakan secara daring melalui *google form*.

Hasil

Gambaran Umum Subjek Penelitian

Berikut ini akan diuraikan gambaran subjek penelitian sebanyak 201 perempuan menikah dan bekerja di wilayah Indonesia berdasarkan Usia, Pendidikan Usia Pernikahan, Jumlah Anak, Jenis Pekerjaan, Jam Kerja/minggu, Jabatan, Masa Kerja dan Domisili

Tabel 1. Gambaran Subjek Penelitian

Responden	Frekuensi	Prosentase
Usia		
Dewasa Awal	108	53,7
Dewasa Madya	88	43,8
Dewasa Akhir	5	2,5
Pendidikan		
SLTA	24	11,9
Diploma	25	12,4
Sarjana	79	39,3
Magister	62	30,9
Doktor	11	5,5
Usia Pernikahan		
0 – 5 th	45	22,4
6 – 10 th	43	21,4
11 – 15 th	48	23,9
16 – 20 th	29	14,4
21 – 25 th	21	10,4
26 – 30 th	7	3,5
31 – 35 th	4	2
36 – 40 th	3	1,5
41 – 45 th	1	0,5
Jumlah anak		
Tidak Memiliki	5	2,5
Sedang Hamil	10	5
1 anak	65	32,3
2 anak	87	43,3
3 anak	33	16,4
> 3 anak	1	0,5
Jenis pekerjaan		
Karyawan Swasta	130	64,7
ASN/TNI	24	11,9
Guru/ Dosen	38	18,9

Responden	Frekuensi	Prosentase
Pekerja Seni	3	1,5
Wirausaha	5	2,5
Jam kerja/minggu		
< 20 jam	13	6,5
21 – 40 jam	133	66,2
>40 Jam	55	27,4
Jabatan		
Staff	123	61,2
Memiliki Jabatan	76	37,8
Pemilik Usaha	2	1
Masa kerja		
≤5 th	64	31,8
6 – 10 th	52	25,9
11 – 15 th	40	19,9
16 – 20 th	15	7,5
21 – 25 th	15	7,5
26 – 30 th	9	4,5
>30 th	6	3
Domisili		
Jawa Barat	55	27,4
DKI Jakarta	64	31,8
Banten	42	20,9
Jawa Tengah	16	8
DI Yogyakarta	3	1,5
Sumatera Utara	6	3
Sulawesi Selatan	9	4,5
Kalimantan Timur	1	0,5
Sulawesi Utara	1	0,5
Bali	1	0,5
Jambi	1	0,5
Lampung	1	0,5
Kalimantan Barat	1	0,5

Dalam penelitian ini dilakukan uji normalitas menggunakan *one-sampel kolmogrov-smirnov test* yang berguna untuk melihat sebaran data normal dan sebagai salah

satu syarat untuk melakukan uji regresi linear. Dari uji normalitas diperoleh nilai $p = 0,200$ ($p > 0,05$). Hasil ini dapat dilihat tabel 5.10 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Uji Statistik	Sig (p)	Taraf Signifikansi	Keterangan
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200	>0,05	Normal

Tabel 3. Hasil Nilai Koefisien

	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Constant	1,138	0,128		8,906	0,000
Work-Life Balance	0,614	0,042	0,718	14,545	0,000

Berdasarkan hasil nilai koefisien, dapat disimpulkan hipotesis diterima dengan nilai sig (p) = 0,000 < 0,05, artinya secara parsial *Work-life Balance* berpengaruh terhadap *Employee Engagement*. Sehingga

dapat dibuat persamaan regresi sederhana sebagai berikut: $Y = 1,138 + 0,614 X_1$
 (Keterangan: Y = *Employee Engagement*; X₁ = *Work-Life Balance*)

Tabel 4. Hasil Model Summary

Model	R	R square
1	0,718	0,515

Berdasarkan hasil model *summary* dapat dilihat nilai R sebesar 0,718 dan nilai R *square* sebesar 0,515. Artinya *Work-Life*

Balance berkontribusi terhadap *Employee Engagement* sebesar 51.5%

Tabel 5. Kategorisasi *Work-Life Balance*

<i>Work-Life Balance</i>	Frekuensi	Prosentase
Tinggi	75	37,3
Rendah	126	62,7
Total	201	100

Tabel 6. Kategorisasi *Employee Engagement*

<i>Employee Engagement</i>	Frekuensi	Prosentase
Tinggi	76	38,3
Rendah	124	61,7
Total	201	100

Diskusi

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa pertanyaan penelitian apakah ada pengaruh secara signifikan *work-life balance* terhadap *employee engagement* pada perempuan bekerja yang menjalani peran ganda yang ada di wilayah Indonesia telah terjawab. Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan nilai signifikan (p) sebesar 0,000 (p < 0,05), artinya variable *work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement* pada perempuan

bekerja yang menjalani peran ganda ada di wilayah Indonesia, dengan persamaan regresi linier sederhana diperoleh nilai $Y = 1,138 + 0,614 X_1$, dengan (Y) skor *employee engagement* dan (X₁) skor *work-life balance*, dengan koefisien X₁ sebesar 0,614. Artinya, apabila *work-life balance* naik sebesar 1 (satu) satuan, maka akan meningkatkan *employee engagement* sebesar 0,614. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *work life balance* yang dirasakan, maka semakin tinggi pula *work engagement* perempuan bekerja yang menjalani peran

ganda. Dan sebaliknya semakin rendah *work life balance* yang dirasakan, maka akan semakin rendah pula *work engagement* perempuan bekerja yang menjalani peran ganda. Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Greenhaus & Kossek (2014) bahwa potensi *work-life balance* memiliki dampak yang positif bagi individu dan organisasi yaitu seperti pencapaian kerja yang lebih optimal. Begitu pula menurut Harrington & Ladge (2009) dan Parkes & Langford (2008) menyatakan bahwa *work-life balance* berkaitan dengan hasil yang diinginkan, baik di tempat kerja maupun di keluarga. Lebih lanjut dinyatakan, semakin tinggi *work-life balance* yang dirasakan, maka semakin besar pula upaya positif yang akan diberikan pekerja terhadap perusahaan.

Untuk perempuan yang bekerja, baik yang bekerja dari rumah, bekerja paruh waktu, maupun yang bekerja penuh waktu, *work-life balance* menjadi lebih menantang oleh adanya peran ganda. Ibu bekerja sebagai individu, memiliki dinamika psikologis yang berbeda dibandingkan karyawan lainnya dalam suatu organisasi. Sebagai seorang ibu, ia memiliki tanggung jawab bagi keluarganya namun juga memiliki tugas dan kewajiban yang sama dengan para koleganya. (Rahmi, Agustiani, Harding & Fitriana, 2021) Tuntutan untuk menjalankan peran yang

beragam menambah tantangan untuk menyesuaikan jadwal kegiatan domestik dan kegiatan pekerjaan agar berada dalam keadaan seimbang. *Work-life balance* untuk setiap perempuan bisa berbeda, tergantung dari fleksibilitas jam kerja masing-masing, pertolongan dan dukungan sosial yang tersedia, kemampuan manajemen waktu, serta fleksibilitas individu itu sendiri. Sebagai perempuan bekerja yang menjalani peran ganda, maka terdapat tuntutan untuk menjalankan peran domestiknya dengan sempurna di keluarga, sementara di sisi lain ia pun dituntut menjalankan peran publik di luar rumah sebagai karyawan dengan berbagai target perusahaan/organisasi. Kualitas lingkungan rumah dan pekerjaan mempengaruhi kesejahteraan psikologis dari ibu yang bekerja (Sinha, 2017). Kondisi yang sarat tuntutan yang berbeda dapat memunculkan ketidakseimbangan dan konflik antara dua peran yang sama penting yaitu memilih tuntutan peran mana yang harus diprioritaskan, bagaimana membagi waktu dengan cukup efisien untuk menyelesaikan kedua tuntutan tersebut, dan bahkan harus mampu menyesuaikan perilaku yang berbeda sesuai tuntutan perannya. Apabila kondisi tersebut dihadapinya setiap hari, maka dapat menimbulkan kelelahan, ketidaknyamanan

dan ketegangan sebagai akibat dari *work-life balance* yang rendah (Cervoni, 2020).

Menurut Hudson (2005) *work-life balance* melibatkan kemampuan seseorang dalam mengatur banyaknya tuntutan dalam hidup secara bersamaan, dimana seseorang dalam tingkat keterlibatannya sesuai dengan peran ganda yang dimiliki seorang karyawan. Sedangkan menurut Greenhaus, dkk (2003) *work-life balance* adalah sejauh mana individu terikat secara bersama di dalam pekerjaan dan keluarga, dan sama-sama puas terhadap peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarganya. Dengan demikian perempuan bekerja yang menjalani peran ganda yang memiliki *work-life balance* tinggi, maka ia mampu mengatur waktu, tenaga, emosi dan pikirannya, dapat mengakomodasi kebutuhan di pekerjaan dan keluarganya dan tetap terlibat secara psikologis dengan seimbang untuk memenuhi kedua tuntutan peran tersebut. Selanjutnya dengan memiliki *work-life balance* tinggi, maka perempuan bekerja yang menjalani peran ganda akan mampu terlibat secara setara dan merasa puas terhadap perannya di pekerjaan maupun di keluarga, sehingga secara psikologis ia tetap bersemangat, memiliki energi untuk menyelesaikan kedua tuntutan peran dengan antusias, tetap memiliki motivasi yang tinggi, dan bersungguh-sungguh untuk

menyelesaikan tugas secara berkualitas, berdedikasi serta tetap *engaged* terhadap perannya sebagai karyawan. Hasil Penelitian Marjolein de Kort (2016) menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki hubungan dengan *employee engagement*. Lebih lanjut dinyatakan bahwa hal tersebut bisa terjadi karena setiap individu memainkan banyak peran dalam kehidupan termasuk pekerjaan, rumah tangga, pertemanan dan oleh karena itu ia menyarankan perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang seimbang sehingga karyawan merasakan kebahagiaan, keterlibatan (*engaged*) dan bisa lebih produktif. Sejalan dengan hasil penelitian Namita (2014) yang menyatakan bahwa *work life balance* merupakan faktor kunci yang dapat meningkatkan *employee engagement*. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya akan mampu membuat karyawan lebih terikat dan loyal pada perusahaan tempat mereka bekerja. Selain itu juga dikatakan bahwa *work life balance* juga menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan keunggulan bersaing perusahaan.

Berbeda dengan perempuan bekerja yang menjalani peran ganda yang memiliki *work-life balance* rendah, maka ia mengalami kesulitan untuk mengalokasikan waktu dalam urusan keluarga maupun tuntutan

pekerjaannya di luar rumah, sulit terlibat secara fisik dan psikologis dalam pekerjaan dan keluarganya serta merasa tidak puas dengan tuntutan peran yang dijalannya karena apa yang dilakukannya dirasakan tidak mampu memenuhi target yang ditetapkan. Kondisi rendahnya *work-life balance* tersebut membuat perempuan bekerja yang menjalani peran ganda merasa lelah tak berenergi, sulit untuk fokus dalam menjalankan kedua perannya, pekerjaan tertunda karena terganggu oleh urusan keluarga, dan sulit diharapkan untuk bisa *engaged* terhadap perannya sebagai karyawan. Hal sejalan dengan yang disampaikan oleh Beauregard & Henry (2009) bahwa rendahnya *work-life balance* berdampak pada penurunan produktivitas dan peningkatan *turnover*. *Work-life balance* yang rendah ini membuat karyawan menjadi tidak antusias, hanya memikirkan urusan keluarga dan sulit untuk bisa melibatkan diri secara penuh kedalam tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini juga dinyatakan oleh Kaiser, Ringlsteter, Rindl, dan Stolz (2010) keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan luar pekerjaan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *employee engagement* pada karyawan. Selanjutnya data menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,718 dan nilai R *square* sebesar 0,515. Artinya

Work-Life Balance berkontribusi terhadap *Employee Engagement* cukup besar yaitu sebesar 51.5% sedangkan sisanya dipengaruhi factor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Dari 201 perempuan bekerja yang menjalani peran ganda yang menjadi subjek dalam penelitian ini, ditemukan lebih banyak yang merasakan *work-life balance* rendah (62,7%). Mereka yang merasakan *work-life balance* rendah, merasa tidak memiliki waktu untuk diri sendiri setelah bekerja, merasa urusan keluarga membuatnya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan kantor secara tepat waktu dan aktivitas di keluarga membuatnya sulit melakukan pekerjaan dengan baik. Hal ini dapat terjadi karena sebagai perempuan bekerja yang menjalani peran ganda yaitu sebagai ibu rumah tangga sekaligus karyawan merasa berat dan terkuras energinya harus mengalokasikan waktu kesehariannya untuk pekerjaan dan keluarganya, harus terlibat secara fisik maupun emosional dalam menjalankan tugas - tugasnya di pekerjaan maupun keluarga dan merasa sulit mengakomodasikan kebutuhan di pekerjaan dan keluarganya. Kondisi demikian dapat mengakibatkan penurunan konsentrasi dan produktivitasnya (Bataneh, 2009). Studi lain yang dilakukan oleh Puspitawati (2009 dalam Bintang & Astiti, 2016) pada ibu-ibu pekerja

di Bogor menunjukkan bagaimana *work-life balance* berkaitan dengan konflik peran yang mereka rasakan. Strategi yang kurang tepat yang diterapkan oleh ibu bekerja, misalnya dalam memprioritaskan kepentingan perusahaan atau keluarga, akan menurunkan *work-life balance* yang mereka rasakan. Hartono (2002, dalam Bintang & Astiti, 2016) menemukan bahwa kondisi ketidakseimbangan yang dirasakan ibu bekerja berkaitan dengan intensi atau keinginan pekerja untuk keluar dari perusahaan. Selanjutnya, menurut Peeters, Montgomery, Bakker dan Schaufeli (2005) terdapat juga faktor lain yang berhubungan dengan *work-life balance*, antara lain jam kerja yang panjang dan tanggung jawab merawat keluarga. *Work-life balance* juga mempengaruhi ibu bekerja secara fisik, antara lain berkaitan dengan stress yang dirasakan, keluhan sakit kepala, ketegangan otot, penambahan berat badan, dan gejala depresi. Persaingan antara tanggung jawab pekerjaan dan kebutuhan pribadi dan keluarga menjadi alasan utama tinggi atau rendahnya *work-life balance*. (Delina & Raya, 2013) Selain itu, bagi seorang ibu bekerja, dukungan dari organisasi juga merupakan hal yang penting dan menentukan banyak hal. Bagaimana seseorang mempersepsikan dukungan organisasi bagi dirinya juga turut

mempengaruhi kemampuannya dalam memperoleh *work-life balance* (Rahmi, Agustiani, Harding & Fitriana, 2021)

Sedangkan data terkait *employee engagement* perempuan bekerja yang menjalani peran ganda, menunjukkan bahwa dari 201 yang menjadi subjek dalam penelitian ini, ditemukan lebih banyak subjek yang memiliki *employee engagement* rendah (61,7%). Mereka yang memiliki *employee engagement* rendah merasa tidak antusias bekerja, saat pekerjaan kantor *overload* merasa semakin sulit berkonsentrasi dan tugas-tugas kantor tidak mampu diselesaikan dengan sepenuhnya. *Employee engagement* penting untuk organisasi karena berhubungan langsung dengan kinerja pegawai (Ruban, 2018) yang artinya lebih banyak ibu yang bekerja dalam penelitian ini yang kurang berdedikasi terhadap pekerjaan mereka dan tidak merasa bahwa apa yang mereka kerjakan memberikan pengaruh atau perubahan pada perusahaan. Gallup (2013) selanjutnya menjelaskan bahwa karyawan dengan tingkat *employee engagement* yang rendah cenderung tidak memiliki *passion* dalam bekerja, merasa tidak bahagia, kurang antusias terhadap pekerjaan yang diberikan, memiliki motivasi dan inisiatif yang rendah, mudah untuk teralihkan dan tidak fokus dengan pekerjaannya. Kondisi ini dapat

terjadi karena sebagai perempuan bekerja yang menjalani peran ganda setiap harinya akan menghadapi *double burden* yaitu sebagai ibu yang harus memenuhi kesejahteraan keluarganya, dan di sisi lain juga harus memenuhi target perusahaan. Beban kerja yang dirasakan berlebihan ini dapat memiliki andil dalam menciptakan *employee engagement* yang rendah (Saputri & Prabowo, 2015). Dengan beban yang dirasakan berlebihan, baik fisik maupun psikologis emosional ini dapat memunculkan keengganan dalam melaksanakan sejumlah tuntutan kerja yang diberikan, kualitas kerja kurang maksimal dan tidak mampu menyelesaikan tugas tepat waktu.

Kesimpulan

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan nilai signifikan (p) sebesar 0,000 ($p < 0,05$), artinya variable *work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement* pada perempuan bekerja yang menjalani peran ganda ada di wilayah Indonesia, dengan persamaan regresi linier sederhana diperoleh nilai $Y = 1,138 + 0,614 X_1$, dengan (Y) skor *employee engagement* dan (X_1) skor *work-life balance*, dengan koefisien X_1 sebesar 0,614. Artinya, apabila *work-life balance* naik sebesar 1 (satu) satuan, maka akan meningkatkan *employee engagement* sebesar

0,614. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi *work life balance* yang dirasakan, maka semakin tinggi pula *work engagement* perempuan bekerja yang menjalani peran ganda. Dan sebaliknya, semakin rendah *work life balance* yang dirasakan, maka akan semakin rendah pula *work engagement* perempuan bekerja yang menjalani peran ganda.

Selanjutnya data menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,718 dan nilai R square sebesar 0,515. Artinya *Work-Life Balance* berkontribusi terhadap *Employee Engagement* cukup besar yaitu sebesar 51.5% sedangkan sisanya dipengaruhi factor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Temuan lainnya dari penelitian ini terlihat bahwa dari 201 perempuan bekerja yang menjalani peran ganda yang menjadi subjek penelitian ini lebih banyak yang merasakan *work life balance* rendah (62,7%) dan juga lebih banyak yang memiliki *work engagement* rendah (61,7 %).

Kepustakaan

- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance.
- Bintang, S. K., & Astiti, D. P. (2016). Work-life balance dan intensi turnover pada pekerja wanita Bali di desa adat Sading, Mangupura, Badung. *Jurnal Psikologi Udayana*, 3(3), 382-394.
- Ciptoningrum, P. (2009). *Hubungan Peran*

- Ganda dengan Pengembangan Karier Wanita. Institut Pertanian Bogor.
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender Differences in Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(1). <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.1.60>
- Delina, G., & Raya, R. P. (2013). A study on work-life balance in working women. *International Journal of Commerce, Business and Management*, 2(5), 274-282.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 441-456.
- Gallup. (2013). *How employee engagement drives growth*. Business Journal.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- Hudson. (2005). *The case for work-life balance*. 20:20 Series. E-book The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice.
- Kaiser, S., Ringlsetter, M., Reindl, C., & Stolz, M. (2010). The impact of corporate work-life balance initiatives on employee commitment: An empirical investigation in the german consultancy sector. *Zeitschrift für Personal für Schung*, 24(3), 231-265.
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. (2020). *Profil Perempuan Indonesia 2018*. <https://www.kemennppa.go.id/index.php/page/read/26/2549/profile-perempuan-indonesia-2018>
- Marjolein, D. K. (2016). *The relationship between work-life balance, work engagement and participation in employee development activities: A moderated mediation model*, Master Thesis Human Resource Studies Faculty of Social and Behavioral Science. Tilburg University.
- Namita. (2014). Work-life balance in India-the key driver of employee engagement. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 2(1), 103-109.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., Wright, P. M., (2015). *Manajemen sumber daya manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing, Edisi 6 Buku 1*, Alih Bahasa: David Wijaya, Salemba Empat, Jakarta.
- Peeters, M. C., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 43.
- Rahmi, T., Agustiani, H., Harding, D., & Fitriana, E. (2021). Pengaruh perceived organizational support terhadap work engagement dimediasi oleh regulatory focus ibu bekerja pada masa pandemi Covid-19. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 10(1), 58-69.
- Ruban, A. M. (2018). Paradigm shift in employee engagement—A critical analysis on the drivers of employee engagement. *International Journal of Information, Business and Management*, 10(2), 32-46.
- Saputri, K. E. dan Prabowo, S. (2015). Employee engagement ditinjau dari persepsi terhadap beban kerja. *Psikodimensia*, 14(1), 97-115.
- Sinha, S. (2017). Multiple roles of working women and psychological well-being. *Industrial Psychiatry Journal*, 26(2), 171.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gozaes-roma, V., & Baker, A. (2002). The measurement of engagement and

burnout: A simple confirmatory factor
analytic approach. *Journal of Happiness*

Studies, 3, 71-92.