

Work Family Enrichment Dan Work Engagement: Studi Korelasional

Tommy Purnama Putra¹, Jhon Herwanto²

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
john.herwanto@gmail.com

Abstrak

Work engagement merupakan modal utama yang harus dimiliki pegawai bagi efektifitas sebuah organisasi. Tingkat work engagement yang tinggi berdampak positif bagi peningkatan produktifitas organisasi. Faktor yang mempengaruhi work engagement diantaranya work family enrichment. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 103 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling. Data penelitian diperoleh dengan menggunakan alat ukur work family enrichment dari Carlson (2006) dan alat ukur work engagement dari Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker (2002). Berdasarkan hasil analisis korelasi pearson product moment diperoleh nilai korelasi (r) sebesar 0,360 signifikan pada $p=0,000$ yang artinya terdapat hubungan yang positif yang signifikan antara work family enrichment dengan work engagement.

Kata Kunci: *Work Family Enrichment, Work Engagement, Organisasi*

Abstract

Work engagement is the main capital that must be owned by employees for the effectiveness of an organization. A high level of work engagement has a positive impact on increasing organizational productivity. Factors affecting work engagement include work family enrichment. The subjects in this study were 103 people. The sampling technique used was purposive sampling. The research data were obtained using work family enrichment measurement tools from Carlson (2006) and work engagement measurement tools from Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker (2002). Based on the Pearson product moment correlation analysis the correlation value (r) of 0.360 is significant at $p = 0,000$, which means there is a significant positive relationship between work family enrichment and work engagement.

Keywords: *Work Family Enrichment, Work Engagement, Organization*

Pendahuluan

Lembaga dan organisasi perlu untuk menciptakan keterikatan emosional pegawai untuk mencapai keunggulan, mengingat pegawai merupakan aset terpenting bagi organisasi. Saat ini organisasi tidak hanya mempertahankan pegawai berbakat mereka, namun lebih jauh membuat pegawai sepenuhnya terikat, menangkap pikiran dan hati mereka pada setiap tahap kehidupan pekerjaan. Rasa keterikatan dengan pekerjaan, sering di sebut dengan istilah *work engagement*. *work engagement* sebagai sejauh mana pegawai atau seseorang dalam organisasi berkomitmen terhadap sesuatu,

seberapa mereka bekerja dan berapa lama mereka bertahan sebagai akibat komitmen tersebut (Lockwood, 2007)

Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau, dimana masih terdapat pegawai dinas pekerjaan umum yang dalam bekerja tidak mencerminkan perilaku *work engagement*. Hal tersebut masih terjadi Pada proyek pembangunan Ruang Terbuka Hijau Tunjuk Ajar Integritas dan Proyek Ruang Terbuka Hijau Kaca Mayang. Pada proyek ini masih terdapat Pegawai Dinas Pekerjaan Umum yang bekerja tidak sesuai prosedur dan kontrak (Detik.com).

Kemudian kasus proyek pembangunan pipa PDAM di kabupaten Indragiri hilir dimana masih terdapat pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau yang dalam bekerja tidak mencerminkan perilaku *work engagement*. Dimana mereka bekerja menyelesaikan proyek tidak tepat waktu, dan bersebrangan dengan perjanjian kontrak (m.toriau.co).

Pada tahun 2017 pada pengurusan izin usaha jasa konstruksi, dimana masih terdapat pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau yang dalam bekerja tidak mencerminkan perilaku *work engagement*. dimana masih terdapat pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau yang dalam bekerja tidak mencerminkan perilaku *work engagement*. Dimana mereka melakukan pungutan liar pada pengurusan izin usaha jasa konstruksi yang seharusnya tanpa biaya pengurusan (goriau.com).

Dan pada penghujung tahun 2018 pada proyek pembangunan Drainase di Jalan Soekarno Hatta. dimana masih terdapat pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau yang dalam bekerja tidak mencerminkan perilaku *work engagement*. dimana masih terdapat pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau yang dalam bekerja tidak mencerminkan perilaku *work engagement*. Dimana mereka bekerja menyelesaikan proyek bersebrangan dengan perjanjian kontrak (Detik.com).

Work engagement penting karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti menurunkan tingkat absensi, menurunkan tingkat *turnover*, menurunkan angka kecelakaan kerja, meningkatkan kualitas hasil kerja, meningkatkan produktivitas kerja, dan meningkatkan keuntungan bagi organisasi (Harter, Schmidt, Agrawal, Plowman, 2012).

Salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah *work family enrichment* (Kuntari, 2015). Perilaku pengayaan peran kerja-keluarga atau biasa disebut *work family enrichment*. *work family enrichment* atau didefinisikan sebagai suatu proses satu peran memperkuat atau meningkatkan kualitas pada peran lain. Dapat dikatakan bahwa *enrichment* yang terjadi ketika sumber daya yang dihasilkan dalam suatu peran akan meningkatkan kualitas hidup pada peran yang lain (Greenhaus & Powell, 2006). Menurut Greenhaus & Powell (2006) sumber daya pada konsep *work family enrichment* didefinisikan sebagai sumber daya pribadi, modal sosial, dan aset material.

Pada saat pengalaman seorang pegawai dalam melakukan peran di pekerjaan, dapat meningkatkan kualitas hidup pada peran di keluarga. Sebaliknya, jika pengalaman pegawai dalam menjalankan peran di keluarga, dapat meningkatkan kualitas hidup pada

peran di pekerjaan, maka akan memunculkan *work family enrichment* yang pada akhirnya *work family enrichment* akan berpengaruh pada kemunculan peningkatan *work engagement*.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “*Hubungan Antara Work Family Enrichment dengan Work Engagement*”.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan definisi *work engagement* yang dikembangkan oleh (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker, 2002) yang mendefinisikan *Work engagement* merupakan sebuah kondisi mental yang positif, memuaskan (*fulfilling*), dan terhubung terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditandai dengan adanya karakteristik seperti, *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penghayatan)

Work Engagement terdiri dari *Vigor* (semangat), *Dedication* (dedikasi), *Absorption* (penghayatan). *Vigor* (semangat) merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. Juga kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan, dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan. *Dedication* (dedikasi) merupakan rasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan. Kewajiban yang mengharuskan untuk tidak menguntungkan diri sendiri, baik secara langsung maupun tidak langsung dan berkaitan dengan kepentingan pihak ketiga, hal ini dapat di ukur dengan: arti pekerjaan bagi seseorang, antusias terhadap pekerjaan. *Absorption* (penghayatan) merupakan sikap pada saat bekerja selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Dalam bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan. Persaan seseorang terhadap pekerjaannya terkait dengan waktu yang di rasakannya ketika bekerja, apakah pekerjaan mejadi inspirasinya dan apakah pekerjaan menarik baginya.

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan definisi *Work Family Enrichment* dari Green Haus & Powell, (2006) *Work Family Enrichment* dapat di pahami sebagai sebuah interaksi antara pekerjaan dan keluarga, dimana pengalaman dan partisipasi di dalam sebuah peran membantu meningkatkan kinerja diperan lainnya.

Work Family Enrichment terdiri dari *Family Work Enrichment* yang terbagi lagi kedalam 1. *Development* 2. *Affect* 3. *Capital* dan *Work Family Enrichment* yang terbagi lagi kedalam 1. *Development* 2. *Affect* 3. *Efficiency*.

Family Work Enrichment pada bagian *Development* di defenisiskan sebagai saat keterlibatan dalam pekerjaan yang mengarah pada prolehan atau penyempurnaan keterampilan, pengetahuan, perilaku, atau cara memandang sesuatu yang membantu seseorang menjadi anggota keluarga yang lebih baik. *Family Work Enrichment* pada bagian *Affect* ialah keterlibatan, dalam pekerjaan menghasilkan keadaan emosional positif atau sikap yang membantu individu menjadi lebih baik di anggota keluarga. *Family Work Enrichment* pada bagian *capital* merupakan Keterlibatan dalam pekerjaan

menghasilkan tingkat sumber daya psikososial seperti rasa aman, kepercayaan, prestasi atau pemenuhan diri, yang membantu individu menjadi anggota keluarga yang lebih baik.

Work Family Enrichment pada bagian *Development* merujuk pada saat keterlibatan dalam keluarga mengarah pada prolehan atau penyempurnaan, keterampilan, pengetahuan, perilaku, atau cara untuk memandang sesuatu yang membantu seseorang menjadi pekerja yang lebih baik. *Work Family Enrichment* pada bagian *Affect* di definisikan sebagai ketika keterlibatan dalam keluarga menghasilkan keadaan emosional yang positif atau sikap yang membantu individu menjadi pekerja yang lebih baik. *Work Family Enrichment* pada bagian *efficiency* didefinisikan sebagai ketika keterlibatan dalam keluarga memberikan rasa fokus atau urgensi yang membantu individu untuk menjadi pekerja yang lebih baik. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis pada penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif antara *work family enrichment* dengan *work engagement*.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan korelasional yang menggunakan teknik analisis *Pearson Product Moment* dengan menggunakan aplikasi SPSS. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara *Work Family Enrichment* (X) dengan *Work Engagement* (Y). Penelitian ini adalah pegawai dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau sebanyak 149 Pegawai. Namun dikarenakan adanya pegawai yang pensiun dan mutasi hanya berhasil dilakukan kepada 103 orang pegawai.

Hasil

Hasil pengujian data menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima. *work Family enrichment* dapat mempengaruhi *work engagement*. Dengan demikian, sesuai ketentuan penerimaan dan penolakan hipotesis sebagaimana telah dikemukakan di atas maka hipotesis utama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu “ada hubungan positif antara *work family enrichment* dengan *work engagement*” diterima. Pegawai yang memiliki perilaku *work family enrichment*, maka akan menyebabkan *work engagement* yang dialami pegawai tersebut semakin meningkat. Namun sebaliknya, pegawai yang memiliki *work family enrichment* yang rendah, maka akan menyebabkan *work engagement* yang dialami pegawai tersebut semakin rendah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work family enrichment* memiliki kontribusi terhadap *work engagement* sebesar 0.130, artinya *work family enrichment* memberikan sumbangan terhadap *work engagement* sebesar 13% sisanya 87% dipengaruhi faktor lain. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh . Kuntari (2015) ketika semakin positif *work family enrichment* maka *work engagement*

akan semakin meningkat. Marais, Klerk, Nell & Beer (2014) menambahkan bahwa *work family enrichment* yang positif akan berujung pada meningkatnya *work engagement*.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diketahui ada hubungan yang positif antara *work family enrichment* dengan *work engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pegawai menjalankan peran pada pekerjaan dan keluarga maka akan berdampak pada meningkatnya *work engagement*. Begitu pula ketika semakin rendah intensitas mengerjakan peran pada pekerjaan dan keluarga maka akan semakin rendah pula *work engagement* pegawai. Bila ditinjau lebih lanjut mengenai *work family enrichment* pada subjek, mayoritas subjek penelitian memiliki *work family enrichment* tergolong sedang dengan persentase sebesar 50%. Hal ini berarti pegawai dianggap cukup menerapkan manfaat dan sumber daya yang diperoleh dari menjalankan.

Sementara itu, jika dilihat dari sisi lain *work engagement* pada pegawai juga berkaitan dengan faktor-faktor lain, seperti *personal resources* organisasi dan reward (Anggraini, Astuti & Prasetya, 2016). Bila ditinjau lebih lanjut mengenai *work engagement*, mayoritas subjek penelitian berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 31%, berarti dapat dikatakan subjek memiliki *work engagement* yang sedang. Mengenai faktor pada *work engagement*, respon subjek cenderung positif (sangat tidak setuju hingga setuju) terhadap vigor, dedikasi dan penghayatan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dinas pekerjaan umum provinsi riau cukup memiliki perilaku *work engagement* artinya, pegawai memiliki semangat saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, menjadi lebih berdedikasi pada tugas dan senang atau bahagia dengan profesinya meski harus bekerja keras. Pegawai yang mengalami *work engagement* memperlihatkan keterbukaan dan kesediaan untuk menerima atau menghadapi tantangan, serta memiliki keyakinan bahwa mereka dapat terus belajar dan berkembang dari pekerjaan atau profesinya (Bakker & Leiter, 2010). Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Kuntari (2015) ketika semakin positif *work family enrichment* maka *work engagement* akan semakin meningkat. Marais, Klerk, Nell & Beer (2014) menambahkan bahwa *work family enrichment* yang positif akan berujung pada meningkatnya *work engagement*.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwasanya terdapat perbedaan yang signifikan terhadap tingkat *work engagement* jika ditinjau dari perbedaan status pernikahan. Pada penelitian ini, pegawai yang sudah menikah lebih memiliki perilaku *work engagement* dari pegawai yang belum menikah. Hal ini sesuai dengan yang di katakan Poulsen, Poulsen dan Poulsen (2011) mengatakan terdapat perbedaan yang signifikan antara pegawai yang menikah dengan pegawai yang tidak menikah. Kemudian Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwasanya terdapat perbedaan yang signifikan terhadap tingkat *work engagement* jika ditinjau dari perbedaan lama bekerja atau masa

kerja. Hal ini sesuai dengan yang di katakan Poulsen, Poulsen, Poulsen (2011) pengalaman bekerja selama 5 tahun di tempat kerjanya di laporkan memiliki tingkat *work engagement* yang lebih tinggi. Wajid et al. (2011) terdapat korelasi yang signifikan pada pengalaman kerja dengan *work engagement*.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di simpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *Work Family Enrichment* dengan *work engagement* pada pegawai Dinas Pekerjaan umum provinsi Riau. artinya semakin positif *work family enrichment* maka akan meningkatkan *work engagement* pada pegawai Dinas Pekerjaan umum Provinsi Riau. sebaliknya, semakin negatif *work family enrichment* maka akan semakin menurunkan *work engagement* pegawai

Ada beberapa saran yang ingin peneliti sampaikan berdasarkan hasil penelitian ini, saran-saran tersebut antara lain:

1. Saran Kepada Pegawai

Kepada pegawai yang memiliki *work engagement* sedang dengan adanya penelitian ini agar kedepannya dapat meningkatkan kemampuan tersebut. Dengan begitu pegawai akan mampu untuk menghasilkan performa kerja yang tinggi, bersemangat, berdedikasi dan fokus sehingga timbul perasaan puas pada dalam diri saat bekerja.

2. Saran Kepada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau

Penelitian ini berkontribusi memberikan masukan kepada pihak Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau terutama pada perumusan dan penentuan kebijakan dan program-program kedepannya yang dapat meningkatkan *work engagement*.

3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya di sarankan agar dapat mempersiapkan alat ukur dengan baik, agar aspek dan indikator lebih dapat mewakili variabel terkait. alokasi waktu juga harus di perhatikan selama penelitian untuk proses uji coba skala maupun pengambilan data agar tidak memakan waktu terlalu lama. Juga memperdalam observasi dan wawancara agar di peroleh data yang lebih banyak lagi

Referensi

- Anggraini, L. Astuti S. E. & Prasetya, A. (2016) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement generasi Y Studi Pada Karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk-Surabaya Vol. 37, No. 2, 183-191, Agustus 2016.
- Bakker, Arnold B. & Leiter, M. P. (2010) Key Question Regarding Work Engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 20(1), 4-28.
- Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2006) When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *Academy of Manajemen Review* 2006. Vol. 31, No. 1, 72-92.

- Harter, J. K. Schmidt, F. I. & Hayes, T. L. (2012). Bussines-Unit-Level Relationship Between Employee satisfaction, Employe Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Aplied Psychology* 2002, Vol. 87, No. 02, 268-279.
- Kuntari, C. M. I. R. (2015) Hubungan Work family Enrichment dengan Work Engagement Pada Perawat Wanita. *Jurnal Perempuan Agama dan Gender*. Vol. 2, No. 1 Juni 2015:407-417.
- Lockwood, N. R. (2007). Leveraging Employee Engagement fpr competitive advantage. *Society For Human Resource Management Research Quarterly*, Vol. 1, pp 1-12.
- Marais, E. Klerk M. D. Nel. J. A. Beer. L. D. (2014) The Antecedents and Outcomes of Work Family Enrcihment Amongst Female Workers.
- Poulsen, M. G. Poulsen, A. A. Khan, A., Poulsen, E. E. & Khan, S. R. (2011) Work engagement in cancer workers in queensland: The flip side of burnout. *Journal of medical imaging and radiation oncology*, 55, 425-432.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzales-Roma, V., & Bakker , A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout : A Two Sample Confirmatory Factor Analitic Approach. *Journal of Happiness Studies*. *Kluwer Academic Publishers*.