

Work-Family Enrichment: Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Pernikahan

C.M. Indah Soca R. Kuntari¹, Yuspendi², dan Ida Ayu Kartikawati³

^{1,2,3}Fakultas Psikologi Universitas Kristen Maranatha
email : ¹indah.sk@psy.maranatha.edu

Abstrak

Artikel INFO

Diterima : 28 September 2022
Direvisi : 2 Januari 2023
Disetujui : 25 Januari 2023

DOI:
<http://dx.doi.org/10.24014/jp.v14i2.19287>

Karyawan yang sudah menikah akan menjalankan dua peran secara bersamaan di area kerja dan keluarga. Menjalankan beberapa peran secara bersamaan dapat memunculkan konsekuensi negatif dan positif bagi setiap individu. Penelitian tentang interaksi pekerjaan-keluarga telah mengalami pergeseran dari perspektif konflik ke perspektif *enrichment* sehingga menumbuhkan minat pada konsekuensi *work-family enrichment*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work-family enrichment* terhadap komitmen organisasi dan kepuasan pernikahan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan disain *cross-sectional*. Responden dari penelitian ini terdiri dari 542 karyawan yang sudah berkeluarga di Bandung, dipilih dengan tehnik *purposive sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner *work-family enrichment*, komitmen organisasi, dan *Kansas Marital Satisfaction*. Hasil penelitian menunjukkan adanya kontribusi positif dari *work to family enrichment* terhadap kepuasan pernikahan. Terdapat pengaruh positif *family to work enrichment* terhadap dimensi komitmen afektif dan normatif, namun tidak berhubungan dengan dimensi kontinuan komitmen. Implikasi berdasarkan hasil penelitian ini bagi organisasi adalah membangun lingkungan kerja yang dapat mengembangkan *work-family enrichment*. Saran praktis bagi karyawan, yaitu menambah keterampilan sosial dalam beragam peran untuk meningkatkan *work family enrichment*. Saran bagi penelitian lanjutan adalah melakukan penelitian di level pasangan untuk melihat efek silang (*crossover*) antar pasangan.

Kata Kunci: Work-Family Enrichment, Komitmen, Kepuasan Pernikahan

Work-Family Enrichment: The effects on Organizational Commitment and Marital Satisfaction

Abstract

Married employees carry out multiple roles simultaneously in work and family life. Performing multiple roles can have negative or positive consequences for an individual. There is a shifting paradigm in work-family research, from a conflict to an enrichment perspective. This generated interest in the positive consequences of work-family enrichment. Moreover, very few studies in Indonesia related to the positive consequences of work-family interactions. This study examined the influence of work-family enrichment on organizational commitment and marital satisfaction. A quantitative approach with a cross-sectional design was used in this study. The sample consisted of 542 married employees in Bandung, selected using a purposive sampling technique. The instruments used were work-family enrichment, organizational commitment, and Kansas Marital Satisfaction questionnaires. The results confirmed that there was a positive impact of work-to-family enrichment on marital satisfaction. There was a positive influence of family-to-work enrichment on the dimensions of affective and normative commitment, but it was not related to the dimensions of continuance commitment. The implication for organizations is to develop work-family enrichment in the work environment. Employees should practice their social skills in multiple roles to increase work-family enrichment. A suggestion for further study is to conduct research at the couple level to analyze the crossover effect between partners.

Keywords: Work-Family Enrichment, Commitment, Marital Satisfaction

Pendahuluan

Keluarga dan pekerjaan merupakan dua area utama dalam kehidupan individu yang telah menikah. Menjalankan kedua peran

tersebut secara bersamaan dapat memberikan manfaat bagi individu yang menjalaninya (Kuntari, 2015). Sejalan dengan perspektif psikologi positif, dinamika antara pekerjaan dan keluarga tidak lagi dilihat sebagai suatu

hal yang menimbulkan konflik tapi sebagai sesuatu yang justru saling berkontribusi secara positif. Hal ini sejalan dengan teori *work-family enrichment* yang dikemukakan Greenhaus dan Powell (2006). *Work-family enrichment* menunjukkan bagaimana peran dalam sebuah peran pekerjaan (keluarga) dapat memberikan pengalaman berharga sehingga dapat menambah kualitas hidup pada saat menjalankan peran yang lain (Chen & Shein, 2011; Greenhaus & Powell, 2006; Malekiha, Abedi, Baghban, Johari, & Fatehizade, 2014). Dengan demikian, bisa dikatakan bahwa menjalankan peran dengan optimal pada bidang kerja dapat meningkatkan kualitas hidup di dalam kehidupan keluarga, atau sebaliknya. Kualitas hidup yang dimaksud mengacu pada kinerja yang tinggi dan perasaan positif.

Dalam konteks *work-family enrichment*, keterlibatan dalam pekerjaan dan keluarga itu dapat mendorong munculnya konsekuensi yang positif, seperti meningkatkan kapasitas mental, fisik, dan kesehatan dalam hubungan antar pribadi (Barnett, 2008). Secara konseptual peningkatan kualitas hidup yang dialami individu dapat meningkatkan sumber daya psikologis, energi, dan emosi positif dalam menjalankan tugas-tugas sebagai karyawan perusahaan, maupun pada saat menjalankan peran di dalam keluarga. Pekerjaan dan keluarga sebagai domain utama dalam kehidupan karyawan memiliki interaksi timbal balik. Dengan demikian maka *work-family enrichment* memiliki interaksi dari pekerjaan ke keluarga (*work to family*) dan arah keluarga ke pekerjaan (*family to work*). Selanjutnya *work to family enrichment* disingkat menjadi WFE dan *family to work enrichment* menjadi FWE. Kedua arah dari *enrichment* mungkin berhubungan dengan konsekuensi pada domain pekerjaan dan keluarga. Berdasarkan pembagian domain dari Ford, Heinen, dan Langkamer (2007) diperkirakan bahwa WFE akan lebih terikat pada area non-pekerjaan atau keluarga, sementara FWE berhubungan

erat dengan konsekuensi pada pekerjaan.

Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan pada dua kategori *outcomes* dari *work-family enrichment*, *work related* yaitu komitmen organisasi dan *non-work related* yaitu kepuasan pernikahan. Karyawan yang mengalami *enrichment* antara pekerjaan dan keluarga, mengalami kesehatan mental dan fisik yang lebih baik (Hammer, Cullen, Neal, Sinclair, & ShaWro, 2005). Dengan kondisi mental yang baik maka karyawan yang merasakan *work-family enrichment* akan menunjukkan sikap dan perilaku kerja yang positif (Wayne, Randel, & Stevens, 2006). Keterlibatan karyawan dalam sebuah peran misalnya pekerjaan, dapat mengoptimalkan pelaksanaan peran dalam keluarga, demikian pula sebaliknya. Dengan optimalisasi sebuah peran, maka kinerja dan kualitas hidup dalam peran yang lain pun akan meningkat. Kondisi ini menggambarkan situasi FWE, dimana investasi waktu dan energi dalam domain keluarga dapat berkontribusi pada peningkatan perasaan positif yang memengaruhi pelaksanaan tugas di pekerjaan. Perasaan positif terhadap perusahaan atau organisasi salah satunya terlihat dalam bentuk komitmen organisasi. Sikap, nilai-nilai pribadi, dan kebutuhan individu, akan ditampilkan dalam sikap terhadap organisasi yang merepresentasikan komitmen. Dalam konteks ini, FWE merupakan karakteristik personal individu yang diperkirakan dapat memberi dampak pada komitmen organisasi.

Komitmen organisasi merupakan sikap karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja, yang diperlihatkan dalam bentuk keyakinan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, loyalitas dan kerelaan untuk berkorban bagi kepentingan perusahaan (Aryee, Luk, & Stone, 1998). Adanya keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan dapat membuat karyawan lebih termotivasi dan bersungguh-sungguh dalam bekerja, sehingga menghasilkan kinerja yang

optimal (Fikri, Wahyuni, Syahrina, Ade, & Mariana, 2021). Komitmen organisasi merujuk pada hubungan psikologis antara karyawan dengan organisasi yang diperlihatkan dalam bentuk identifikasi dengan perusahaan, keterlibatan, dan loyalitas pada organisasi perusahaan. Menurut Meyer dan Allen (1997) terdapat tiga dimensi komitmen organisasi yaitu: 1) Komitmen afektif, menggambarkan bagaimana karyawan sebagai anggota organisasi merasakan hubungan emosional dengan organisasi, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan karyawan dengan kegiatan organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi akan memiliki keinginan untuk terus menjadi anggota dalam organisasi perusahaan; 2) Komitmen normatif, menggambarkan perasaan keterikatan karyawan untuk terus berada dalam perusahaan. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi, karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut; 3) Komitmen kontinuan, menunjukkan adanya kesadaran dalam diri karyawan bahwa ia akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Karyawan dengan komitmen kontinuan yang tinggi, akan bertahan menjadi anggota dalam organisasi karena memiliki kebutuhan yang dapat dipenuhi jika tetap berada dalam organisasi tersebut.

Semangat dan energi positif yang muncul dari proses *enrichment* dalam pekerjaan dapat ditransfer pada domain keluarga. Kondisi psikologis yang positif ini dapat mendorong terjadinya kedekatan perasaan dan interaksi yang hangat dengan pasangan sehingga dapat menumbuhkan kepuasan pernikahan pada karyawan. Kepuasan pernikahan berisikan penilaian terhadap situasi dan kondisi pernikahan secara menyeluruh sehingga bisa memunculkan kondisi afektif atau emosi yang positif. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa pengalaman di tempat kerja dan konsekuensi emosionalnya untuk karyawan

sebagai individu dapat mempengaruhi hubungannya dalam pernikahan (Rogers & May, 2003). Secara konseptual kaitan antara WFE dengan kepuasan pernikahan bisa dijabarkan bahwa perasaan atau emosi positif karyawan yang berasal dari tempat kerja dapat meningkatkan energi dan semangat untuk menjalani peran di keluarga sebagai pasangan. Selain itu keterampilan dan wawasan yang diperoleh di tempat kerja dapat dimanfaatkan untuk mengatasi persoalan dalam keluarga bersama pasangan, sehingga berpeluang untuk meningkatkan kepuasan pernikahan.

Meskipun demikian, ada dua kesenjangan dalam penelitian yang masih perlu dicermati. Pertama, sampai saat ini masih sedikit data hasil penelitian yang meneliti mengenai dampak atau konsekuensi positif dari *work-family enrichment* terutama di Indonesia. Berdasarkan hal ini maka peneliti berusaha untuk mengisi gap dalam literatur mengenai perspektif atau sisi positif dari dinamika interaksi antara pekerjaan dan keluarga pada karyawan. Kedua, cukup banyak penelitian mengenai dinamika pekerjaan-keluarga yang dilakukan pada perempuan. Penelitian ini melakukan pendekatan yang berbeda dengan cara tidak membedakan jenis kelamin. Dasar pertimbangannya bahwa semua karyawan yang sudah menikah sama-sama memiliki peluang untuk mengalami *work-family enrichment*, memiliki komitmen organisasi, dan merasakan kepuasan dalam pernikahan.

Berdasarkan pertimbangan tersebut maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work-family enrichment* terhadap komitmen organisasi dan terhadap kepuasan pernikahan pada karyawan yang telah menikah di Bandung. Secara spesifik *work-family enrichment* dilihat dari arah WFE dan FWE, sedangkan komitmen organisasi akan difokuskan pada ketiga dimensinya, yaitu afektif, normatif dan kontinuan. Dengan demikian, penulis berhipotesis WFE memiliki pengaruh terhadap kepuasan pernikahan

dan FWE memiliki pengaruh pada dimensi afektif, normatif dan kontinuan dari komitmen organisasi.

Metode

Disain Penelitian

Penelitian ini membahas pengaruh antar variabel serta melihat derajat hubungan diantara variabel yang diteliti. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan disain *cross sectional* dan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data.

Partisipan

Subyek dalam penelitian ini adalah 542 karyawan yang telah menikah, memiliki anak minimal satu orang, bekerja di beberapa perusahaan manufaktur di Bandung, dimana mereka telah menjalani multi peran yang utama dalam area kerja dan keluarga, yaitu sebagai karyawan, suami/istri dan ayah/ibu. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*.

Pengukuran

Alat ukur yang digunakan adalah skala *work-family enrichment* dari Greenhaus (2006) yang terdiri dari 14 item. Untuk setiap dimensi arah yaitu *work to family enrichment* dan *family to work enrichment*, masing-masing diukur melalui 7 item. Jawaban menggunakan skala likert dengan rentang 1 sampai 5. Angka 1 berarti sangat tidak setuju, angka 2 berarti tidak setuju, 3 berarti agak setuju, 4 setuju dan angka 5 berarti sangat setuju. Salah satu contoh item ini adalah "Tuntutan pekerjaan menghambat saya untuk terlibat dalam aktifitas keluarga seperti yang saya inginkan." Cronbach alpha untuk *work to family enrichment* adalah 0,68 dan 0,79 untuk *family to work enrichment* (Kuntari, 2015).

Komitmen organisasi menggunakan *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) dari Allen dan Mayer (1997). Kuesioner ini menggambarkan tiga skala komitmen, yaitu *affective commitment scale* (ACS), *normative commitment scale* (NCS), dan *continuance commitment scale* (CCS). OCQ terdiri dari 18 aitem dan setiap komponen diwakili 6 item. Item-item OCQ terdiri dari pernyataan positif dan pernyataan negatif. Alat ukur akan disajikan dalam bentuk *rating scale* dan setiap pernyataan diikuti oleh kolom-kolom yang menunjukkan tingkatan mulai dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), hingga Sangat Tidak Setuju (STS). Contoh itemnya "Saya tidak merasa rugi jika harus keluar dari perusahaan ini." Cronbach *alpha* untuk dimensi afektif adalah 0,87, dimensi kontinuan sebesar 0,75 dan dimensi normatif adalah 0,79 (Allen & Meyer, 1990).

Untuk mengukur *marital satisfaction* digunakan alat ukur *Kansas Marital Satisfaction* (KMS) *scale* dari Schumm dkk (1986) yang terdiri dari 3 item. KMS berbentuk *rating scale* yang menunjukkan tingkatan mulai dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), hingga Sangat Tidak Setuju (STS). Salah satu contoh dari itemnya adalah "Seberapa puas anda dengan perkawinan anda?" Cronbach *alpha* KMS adalah 0,93 (Kuntari dkk, 2018).

Analisis Data

Analisis data penelitian ini menggunakan uji korelasi *product moment* dan regresi linear, yang dilakukan dengan bantuan SPSS 21.0 for windows.

Hasil

Gambaran subyek penelitian berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, dan lama menikah tersaji dalam tabel 1.

Tabel 1.
Gambaran Subyek Penelitian

Demografi	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
1. Laki-laki	273	50,4
2. Perempuan	269	49,6
Usia		
1. 20-30 th	87	16,1
2. 31-40 th	265	48,9
3. ≥ 41 th	190	35,1
Pendidikan		
1. SD-SMP	16	3,0
2. SMA	88	16,2
3. Sarjana	438	80,8
Masa Kerja		
1. ≤ 5 th	211	38,8
2. ≥ 6 th	331	61,1
Lama Menikah		
1. ≤ 5 th	284	52,4
2. ≥ 6 th	258	47,6

Keterangan: N = 542

Berdasarkan tabel 1, persentase responden laki-laki dan perempuan hampir sama. Usia subyek penelitian paling banyak berada pada rentang 31-40 tahun (48,9%). Dari sisi pendidikan, subyek dengan pendidikan

sarjana merupakan mayoritas (80,8%). Subyek dengan masa kerja lebih dari 6 tahun memiliki persentase yang cukup besar (61,1%). Berdasarkan lama menikah mayoritas subyek menikah kurang dari 5 tahun (52,4%).

Tabel 2.
Mean, SD, Korelasi antar variabel penelitian

Variabel	M	SD	Korelasi antar variabel						
			1	2	3	4	5	6	
1. WFE	25,04	3,61	-						
2. FWE	24,01	3,55	,51**	-					
3. AC	15,60	2,41	,31**	,19**	-				
4. CC	11,12	3,35	-,01	,04	,49	-			
5. NC	13,15	2,85	,32**	,27**	,35**	,46**	-		
6. MS	12,97	1,81	,25**	,19**	,18**	-,14**	,03	-	

Keterangan. WFE=Work to Family Enrichment, FWE=Family to Work Enrichment, AC=Affective Commitment, NC=Normative Commitment, CC=Continuance Commitment, MS=Marital Satisfaction, N=542, **p<.01.

Mean, standar deviasi dan korelasi antar variabel penelitian yaitu WFE, FWE, AC, CC, NC, dan MS disajikan dalam tabel 2. Berdasarkan hasil yang terlihat di tabel tersebut, WFE memiliki korelasi dengan AC, NC, dan MS. Kemudian FWE berkorelasi

dengan AC, NC, dan MS. Terlihat kalau variabel bebas WFE dan FWE sama-sama tidak berhubungan dengan CC.

Tabel 3.
Analisis Regresi

Variabel	WFE			FWE		
	<i>B</i>	β	<i>t</i>	<i>B</i>	β	<i>t</i>
AC	,20**	,31**	7,5	,13**	,19**	4,72
NC	,25**	,32**	7,88	,22**	,27**	6,63
MS	,12**	,25**	6,03	,09**	,19**	4,61

Keterangan. WFE=Work to Family Enrichment, FWE=Family to Work Enrichment, AC=Affective Commitment, NC=Normative Commitment, CC=Continuance Commitment, MS=Marital Satisfaction, N=542, ** $p < 0,01$.

Berdasarkan uji hipotesis pertama, ditemukan bahwa WFE berpengaruh pada kepuasan pernikahan ($\beta = 0,25$, $t = 6,03$, $p < 0,01$). Berdasarkan uji hipotesis kedua, kami menemukan bahwa FWE berpengaruh pada dimensi-dimensi komitmen organisasi sebagai berikut, FWE berpengaruh pada komitmen afektif ($\beta = 0,19$, $t = 4,72$, $p < 0,01$) kemudian FWE berkontribusi pada komitmen normatif ($\beta = 0,27$, $t = 6,63$, $p < 0,01$), karena tidak ada korelasi antara FWE dengan komitmen kontinuan maka kami tidak melanjutkannya dengan uji regresi.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menegaskan hasil dari studi yang telah dilakukan sebelumnya, bahwa *work-family enrichment* berpengaruh pada pekerjaan dan keluarga (Agrawal & Mahajan, 2021; McNall dkk, 2010). Berdasarkan analisis yang telah dilaksanakan diperoleh hasil bahwa arah pertama dari *work-family enrichment*, yaitu WFE berpengaruh terhadap variabel kepuasan pernikahan pada karyawan di Bandung (tabel 3). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya (Hakanen dkk, 2011; Steenbergen dkk, 2014). Bagaimana WFE berpengaruh pada kepuasan pernikahan dapat dijelaskan dengan menggunakan teori *spillover* yang menegaskan adanya integrasi antar domain kehidupan individu (pekerjaan-keluarga) sehingga energi, emosi dan sumber daya yang dirasakan atau dimiliki dari satu domain dapat ditularkan pada domain yang lain (Greenhaus & Singh, 2004; Steenbergen, 2014). Temuan

ini juga sejalan dengan Greenhaus dan Powell (2006) yang menyatakan bahwa WFE menunjukkan bagaimana pengalaman yang dimiliki saat menjalankan peran di pekerjaan, dapat dimanfaatkan untuk mengatasi permasalahan dalam keluarga sehingga meningkatkan kualitas hidup. Kualitas hidup ini tercermin dalam bentuk kepuasan dalam pernikahan. Dengan kata lain, menjalankan peran dalam pekerjaan dapat menghasilkan efek positif dalam bentuk peningkatan energi untuk menjalankan peran di keluarga. Kondisi ini terjadi melalui regenerasi sumber daya yang membantu karyawan dalam mengelola pekerjaan dan tuntutan keluarga secara bersamaan. Dengan demikian beragam manfaat atau sumber daya yang dimiliki karyawan saat bekerja berhasil ditransfer dan diaplikasikan pada keluarga. Sehingga memberikan manfaat dan meningkatkan perasaan atau emosi positif pada saat menjalani kehidupan keluarga khususnya pernikahan (Greenhaus & Powell, 2006; Carlson dkk, 2006).

Berdasarkan arah WFE (Greenhaus & Powell, 2006), temuan dari penelitian ini memperlihatkan bahwa keterampilan dan wawasan atau pengetahuan yang diperoleh di tempat kerja dapat bermanfaat untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang muncul dalam kehidupan berkeluarga. Kemudian sumber daya psikologis dan fisik yang muncul sebagai *enrichment* dari situasi pekerjaan dapat mendukung bagi tercapainya kepuasan dalam menjalankan beragam aktivitas dalam pernikahan. Yang ketiga adalah jaringan sosial, dimana karyawan yang

mampu menggunakan jaringan sosialnya untuk mencari informasi atau mencari saran dari relasi sosialnya, akan sangat terbantu ketika menghadapi permasalahan di dalam kehidupan pernikahannya. Demikian pula dengan sumber daya material yang diperoleh dari bekerja, dapat membantu peningkatan kehidupan ekonomi dan sosial keluarga sehingga mendorong peningkatan kepuasan dalam pernikahan.

Arah *work-family enrichment* yang kedua adalah FWE (Greenhaus & Powell, 2006). Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa FWE memiliki hubungan dengan dua dimensi dari komitmen organisasi yaitu afektif dan normatif (tabel 3). Temuan ini sesuai dengan teori dari Greenhaus dan Powell (2006) yang menyatakan bahwa ketika karyawan memiliki emosi yang positif di dalam keluarga sebagai bentuk *enrichment*, maka energi, semangat, dan motivasi pribadinya itu dapat ditransfer ke area pekerjaan. Karyawan yang merasakan bahwa sumber daya psikologis dan fisik mereka sangat mendukung untuk bisa melakukan pekerjaan sebagai karyawan, akan memunculkan sikap dan mental positif dalam pekerjaan. Sumber daya yang berasal dari keluarga adalah pondasi atau modal yang dapat digunakan untuk menjalankan aktivitas kerja, menyelesaikan permasalahan, atau pada saat menghadapi situasi yang menantang di tempat kerja. Sumber daya psikologis dan fisik, atau jaringan sosial yang diperoleh karyawan dari keluarga, dapat dimanfaatkan saat bekerja sehingga memunculkan sikap positif terhadap organisasi dalam bentuk komitmen.

Komitmen organisasi merupakan sikap karyawan yang mengandung unsur keyakinan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, kesediaan untuk selalu setia dan mau berkorban. Karyawan yang memiliki komitmen juga mempunyai keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi perusahaan (Meyer & Allen, 1997). Komitmen memiliki tiga dimensi, yang pertama adalah afektif komitmen yang berkaitan dengan keeratn hubungan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dalam kegiatan organisasinya

(Meyer & Allen, 1997). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa FWE ternyata memberikan perasaan atau emosi yang positif di tempat kerja sehingga meningkatkan keinginan untuk tetap berada di perusahaan dan bersikap setia. Temuan ini semakin memperkuat teori *spillover* yang menyatakan bahwa dalam satu peran seperti sebagai karyawan, dapat terjadinya transfer atau pemanfaatan dari keterampilan-keterampilan, nilai-nilai, emosi, dan perilaku dalam peran di keluarga, demikian juga sebaliknya (Greenhaus & Singh, 2004; Koekemoer dkk, 2017; Wayne dkk, 2013).

Dalam kaitannya dengan pengaruh FWE terhadap normatif komitmen. Bisa dijabarkan bahwa ada pengetahuan, keterampilan, dan sumber daya psikologis dari keluarga dialihkan kepada peran di pekerjaan pada saat karyawan menjalankan aktivitas kerja di perusahaan. Kondisi ini mendukung bagi terpeliharanya perasaan keterikatan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi karena pertimbangan normatif (Meyer & Allen, 1997). Karyawan yang mengalami FWE akan tetap berada dalam perusahaan untuk jangka waktu yang lama. Karena secara normatif mereka menyadari bahwa sebagai orang tua atau orang yang telah berkeluarga, mereka harus tetap bekerja dan memperoleh penghasilan. Semua karyawan dalam penelitian ini sama-sama memahami bahwa mereka bertanggungjawab untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga. Dengan demikian mereka akan membawa kesadaran, semangat dan energi positif dari rumah dalam bentuk normatif komitmen. Karyawan memiliki penghayatan bahwa segenap pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, bisa dimanfaatkan dalam pekerjaan sehingga secara tidak langsung dapat mempertahankan keberadaannya di dalam perusahaan. Yang secara normatif perlu dipertahankan untuk memenuhi kebutuhan dalam rangka keberlangsungan perekonomian keluarga.

Temuan khusus dari hasil penelitian ini adalah tidak ditemukannya hubungan antara FWE dengan dimensi kontinuan

komitmen. Kontinuan komitmen berkaitan dengan kesadaran karyawan, bahwa kalau ia keluar dari perusahaan maka ia akan mengalami kerugian. Hasil penelitian ini bisa dijelaskan sebagai berikut, FWE mendorong terjadinya pemanfaatan sumber daya, pengetahuan, keterampilan, dan jaringan relasi yang dimiliki karyawan dari keluarga untuk dapat dimanfaatkan dalam situasi kerja atau dalam konteks menjalankan tugas dan tanggungjawab pekerjaan. Dengan kondisi ini karyawan merasa atau menghayati bahwa dirinya sebagai pribadi memiliki sumber daya yang besar, keterampilan dan pengetahuan yang luas untuk menjalankan pekerjaan. Sehingga dapat muncul rasa kepercayaan atau keyakinan bahwa dirinya berharga dan memiliki nilai tinggi bagi perusahaan. Keyakinan diri ini membuat mereka tidak merasa rugi jika harus meninggalkan perusahaan untuk mencari peluang lain yang lebih besar. Dengan demikian, ketika karyawan menganggap perusahaan kurang bisa memenuhi kebutuhan, harapan atau tujuan pribadinya, ia pun akan memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Kontinuan komitmen juga berhubungan dengan adanya pertimbangan transaksional, untung rugi jika tetap berada di perusahaan. Pertimbangan transaksional ini tidak memiliki hubungan dengan adanya energi dan situasi emosi positif yang berasal dari keluarga sebagai manifestasi dari *work-family enrichment*.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, yang pertama adalah pada pengambilan data di level individual melalui penilaian pribadi yang subyektif sehingga berpotensi untuk memunculkan bias. Sementara subyek dalam penelitian ini sudah menikah, sehingga memiliki peluang untuk menambah sumber data dari pasangan. Selain itu, energi dan perasaan positif yang berasal dari *work-family enrichment* pada salah satu individu dapat berdampak pada pasangannya. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa pasangan dapat saling mempengaruhi dalam konteks pekerjaan dan keluarga (Bakker dkk, 2009; Cinnamon,

Weisel, & Tzuk, 2007; Demerouti dkk, 2005). Dengan demikian disarankan untuk melakukan penelitian di level pasangan untuk melihat efek silang (*crossover*) *work-family enrichment* yang dapat memperkaya hasil penelitian selanjutnya. Kedua, penelitian ini bersifat *cross-sectional* sementara *work-family enrichment* merupakan sebuah proses yang berkembang seiring dengan waktu. Saran untuk penelitian lanjutan adalah menggunakan desain longitudinal.

Kesimpulan

Work-family enrichment merupakan fenomena yang dialami karyawan yang telah menikah. Penelitian ini telah mengungkapkan konsekuensi positif dari *work-family enrichment*. Kesimpulan dari penelitian ini adalah *work to family enrichment* berpengaruh terhadap kepuasan pernikahan pada karyawan di Bandung. Kesimpulan berikutnya adalah *family to work enrichment* berpengaruh terhadap dimensi afektif dan normatif komitmen, namun tidak ada hubungan dengan dimensi kontinuan komitmen.

Mengingat pentingnya komitmen organisasi dan kepuasan pernikahan bagi organisasi dan karyawan, maka kesimpulan dari penelitian ini memberikan implikasi bagi organisasi. Organisasi perlu membangun lingkungan kerja yang mendukung bagi berkembangnya *work-family enrichment* terkait dengan dampak positif yang menyertainya. Beberapa upaya yang dapat dilakukan organisasi adalah membangun budaya organisasi yang suportif, fleksibel dalam pengaturan waktu kerja (Agrawal & Mahajan, 2021), membuat kebijakan yang ramah keluarga (Steven, Kiger, & Riley, 2006), dan memberikan intervensi *work-family enrichment* pada karyawan (Heskiau & McCarthy, 2020). Saran praktis bagi individu karyawan adalah agar terus melatih keterampilan, menambah sumber daya dan jaringan sosial yang dimiliki untuk meningkatkan *work family enrichment* ketika menghadapi beragam tuntutan peran.

Daftar Pustaka

- Agrawal, A. & Mahajan, R. (2021). Work-family enrichment: an integrative review. *International Journal of Workplace Health Management*, 14 (2), 217-241.
- Allen & Meyer (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Aryee, S., Fields, D., & Luk, V. (1999). A CrossCultural Test a Model of the WorkFamily Interface. *Journal of Management*. 25(4). 491511.
- Aryee, S., Srinivas, E., & Tan, H. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90, 132-146.
- Bakker, A.B., Westman, M., & Emmerik, V.I.J.H. (2009). Advancements in crossover theory. *Journal of Managerial Psychology*, 24, 206-219.
- Barnett, R. C. (2008). On Multiple Roles: Past, Present, and Future. Dalam Korabik, Lero & Whitehead. *Handbook of WorkFamily Integration*. Elsevier Inc.
- 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. 131164.
- Chen, C. P., & Shein, J. (2011). *Work-Family Enrichment*. Springer Science & Business Media.
- Cinnamon, R.G., Weisel, A., & Tzuk, K. (2007). Work-family conflict within the family: Crossover effects, perceived parent-child interaction quality, parental self-efficacy, and life role attributions. *Journal of Career Development*, 34, 79-100.
- Demerouti E., Bakker, A.B., & Schaufelli, W.B. (2005). Spillover and crossover of exhaustion and life satisfaction among dual-earner parents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 266-289.
- Fikri, H.T., Wahyuni, R., Syahrina, I. A., Ade, F. S., & Mariana, R. (2021). *Adversity Quotient*, Komitmen Organisasi dan Kesiapan Untuk Berubah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Psikologi*. 17(2). 114-126. DOI: 10.24014/jp.v17i2.12556
- Ford, M.T., Heinen, B.A., Langkamer, K.L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: a meta-analysis of cross-domain relations. *Journal Appl Psychology*, 92(1):57-80. DOI: 10.1037/0021-9010.92.1.57. PMID: 17227151.
- Greenhaus, J.H., & Powell, G.N. (2006). When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *The Academy of Management Review*. 31(1). 7299.
- Greenhaus, J.H., & Singh, R. (2004). Work and family, Relationship between. *Encyclopedia of Applied Psychology*, 3, 687-697.
- Hakanen, J.J., Peeters, M.C., & Perhoniemi, R. (2011). Enrichment processes and gain spirals at work and at home: a 3-year cross-lagged panel study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84 (1), 8-30.
- Hammer, L. B., Cullen, J. C., Neal, M. B., Sinclair, R. R., & Shafiro, M. V. (2005). The longitudinal effects of work-family conflict and positive spillover on depressive symptoms among dual-earner couples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 183-154.
- Heskiau, R., & McCarthy, J.M. (2020). A Work-family Enrichment Intervention: Transferring Resources Across Life Domains. *Journal of Applied Psychology*. 106(10), 1573–1585. <https://doi.org/10.1037/apl0000833>
- Koekemoer, E., Strasheim, A., & Cross, R. (2017). The Influence of simultaneous interference and enrichment in work-family interaction on work-related

- outcomes. *South African Journal of Psychology*, 47(3), 330-343
DOI:10.1177/0081246316682631
- Kuntari, I.S.R. (2015). Hubungan Work-family enrichment dengan work engagement pada perawat Wanita. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 2(1), 407-417.
- Kuntari, I.S.R., Janssens, J.M.A.M., & Ginting, H. (2018). Work-family Conflict Among Indonesian Working Couples in relation to work and family role importance, support, and satisfaction. Desertasi tidak dipublikasikan. Radboud University Nijmegen.
- Malekiha, M., Abedi, M.R., Baghban, I., Johari, A., & Fatehizade, M. (2014). Works-family Enrichment, work engagement and overall health: An Iranian Study. *Reef Resources Assessment and Management Technical Paper*, 40(1), 827-835.
- 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. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9141-1>
- Meyer, J.P., & N.J. Allen. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. California: Sage Publication.
- Rogers, S. J., & May, D. C. (2003). Spillover between marital quality and job satisfaction: Long-term patterns and gender differences. *Journal of Marriage and Family*, 65(2), 482-495. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2003.00482.x>
- Schumm, W.R., Paff-Bergen, L.A., Hatch, R.C., Obiorah, F.C., Copeland, J.M., Meens, L.D., & Bugaighis, M.A. (1986). Concurrent and discriminant validity of the Kansas Marital Satisfaction Scale. *Journal of Marriage and Family*, 48(2), 381-387.
- Steenbergen, E.F., Kluwer, E.S., & Karney, B.R. (2014). Work-family Enrichment, Work-family Conflict, and Marital Satisfaction: A Dyadic Analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(2), 182-194.
- Stevens, D.P., Kiger, G., & Riley, P.J. (2006). His, hers, or ours? Work-to-family spillover, crossover, and family cohesion. *The Social Science Journal*, 43, 425-436.
- Wayne, J.H., Amy E. Randel, A. E., & Stevens, J. (2006) The role of identity and work-family support in work-family enrichment and its work-related consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 445-461.
- Wayne, J. H., Casper, W. J., Matthews, R. A., & Allen, T. D. (2013). Family-supportive organization perceptions and organizational commitment: The mediating role of work-family conflict and enrichment and partner attitudes. *Journal of applied psychology*, 98(4), 606.