

HUBUNGAN WORK-FAMILY ENRICHMENT DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA PERAWAT WANITA

C. M. Indah Soca R. Kuntari

Fakultas Psikologi
Universitas Kristen Maranatha
Jl. Prof. Drg. Surya Sumantri No. 65, Bandung
Jawa Barat 40164, Indonesia

e-mail: socark@gmail.com

Abstract—A young, married nurse has to play dual roles in her life: in a work and family setting. Playing dual roles does not always end in a conflict, but can also enrich one's experience and increase one's quality of life. Work-family enrichment occurs when experience in the work situation enriches the role in family context, and vice versa. The increasing of quality of life can boost up courage and positive psychological experience when playing a role as a professional nurse, which may result in the increased work engagement. The aim of this study is to explore the relationship of work-family enrichment and work engagement of the female nurse. Participants in this study were 53 married, female nurses. Instruments used in this study were Work-Family Enrichment Questionnaire and Utrecht Work Engagement Questionnaire. The result showed the existence of positive correlation between work-family enrichment and work engagement. It is concluded that the increased work-family enrichment can also result in the increased work engagement.

Keywords: nurse; work engagement; work-family enrichment

Abstrak—Perawat wanita yang sudah menikah, menjalankan dua peran utama dalam kehidupannya yaitu peran di pekerjaan dan keluarga. Menjalankan dua peran tersebut tidak selalu menimbulkan konflik, namun justru bisa memperkaya (*enrichment*) pengalaman dan meningkatkan kualitas hidup perawat yang menjalannya. *Work-family enrichment* terjadi jika pengalaman dalam menjalankan peran di pekerjaan, meningkatkan kualitas hidup pada peran di keluarga, demikian pula sebaliknya. Peningkatan kualitas hidup dapat meningkatkan semangat dan kondisi psikologis yang positif dalam menjalankan peran sebagai perawat, dimana hal ini merupakan indikasi dari *work engagement*. Tujuan penelitian ini adalah melihat hubungan antara *work-family enrichment* dengan *work engagement* pada perawat wanita. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 53 perawat wanita yang telah menikah. Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner *Work-Family Enrichment* dan *Utrecht Work Engagement*. Hasil yang diperoleh menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara *work-family enrichment* dengan *work engagement* pada perawat wanita.

Kata kunci: perawat; work engagement; work-family enrichment

PENDAHULUAN

Telah banyak penelitian yang dilakukan untuk memahami interaksi antara pekerjaan dan keluarga selama periode 25 tahun terakhir ini (Poelmans, Driscoll & Beham, 2005). Pada umumnya penelitian tersebut melihat dari sudut pandang *role theory* yang menyatakan bahwa menjalani beberapa peran sekaligus berpotensi untuk terjadi konflik antar peran. Dimana setiap peran akan memiliki tuntutan yang harus dipenuhi, karena jika tidak dipenuhi maka akan memunculkan konsekuensi yang negatif (Greenhaus & Beutell, 1985; Katz & Kahn, 1978). Dalam hal ini peran yang menjadi sorotan utama adalah peran dalam pekerjaan dan keluarga. Sudut pandang ini mendasari berkembangnya teori dan penelitian mengenai *work-family conflict*. *Work-family conflict* adalah sebuah *interrole conflict* atau konflik antar peran yang terjadi ketika harapan yang terkait dengan sebuah peran di pekerjaan terganggu oleh tuntutan pemenuhan peran dalam keluarga, atau sebaliknya (Greenhaus & Beutell, 1985).

Sejalan dengan berkembangnya psikologi positif, maka interaksi antara peran dalam pekerjaan dan keluarga tidak lagi dilihat dari sudut pandang negatif. Pendekatan positif ini seiring dengan *enhancement hypothesis* (Grzywacz & Marks, 2000). Asumsi dasar dari hipotesa teori ini adalah bahwa menjalani peran dalam bidang kerja dan keluarga secara bersamaan, justru akan memberikan banyak manfaat bagi individu yang menjalannya. Pendekatan ini melatar berkembangnya teori *work-family enrichment* dari Greenhaus & Powell (2006). *Work-family enrichment* mengandung makna sejauh mana pengalaman dalam satu peran, dapat meningkatkan kualitas hidup pada peran yang lain (Greenhaus & Powell, 2006).

Profesi perawat tergolong jenis pekerjaan yang berhubungan dengan pemberian pelayanan kesehatan pada orang lain. Memberikan pelayanan pada orang lain bukanlah pekerjaan yang mudah dilakukan, kebutuhan atau kepentingan pribadi dalam hal ini keluarga mungkin harus diturunkan prioritasnya. Dalam hal ini pelayanan kesehatan harus menjadi prioritas utama pada diri perawat sebagai bentuk tuntutan peran dari rumah sakit maupun pasien. Selain itu ada konsekuensi negatif yang muncul jika perawat tidak menjalankan tugasnya dengan baik atau memuaskan dalam memberikan pelayanan. Konsekuensi negatif itu bisa berupa teguran dari atasan, pihak manajemen rumah sakit (HRD) dan keluhan dari pasien. Sebagai wanita peran gender yang melekat dalam dirinya adalah harus lebih mengutamakan urusan keluarga meskipun ia juga bekerja. Dengan demikian, peluang bagi munculnya *work-family conflict* menjadi besar terutama bagi perawat yang telah berkeluarga. Sampai saat ini, penelitian pada perawat sering lebih banyak dikaitkan dengan *work-family conflict* (contohnya: Burke & Greenglass, 2007; Rantika & Sunjoyo, 2011; Susanti & Ekyanti, 2013).

Menindaklanjuti semangat psikologi positif, maka peneliti mencoba untuk melihat sisi positif dari menjalankan peran sebagai perawat, istri dan ibu sekaligus pada perawat wanita RS X Cilegon. Rothbard, dkk. (2006; dalam Malekiha dkk., 2014) menyatakan jika seorang individu bisa mengelola beberapa peran sekaligus, peran-peran tersebut akan memperkaya kehidupannya. Dengan kata lain

menjalankan peran sebagai perawat bisa meningkatkan kualitas hidup dalam keluarga, demikian pula sebaliknya. *Enrichment* bisa terjadi jika keuntungan atau sumber daya yang diperoleh dari satu area (pekerjaan atau keluarga) tidak hanya ditransfer atau dipindahkan, tapi juga berhasil diaplikasikan pada area kehidupan yang lain (Greenhaus & Powell, 2006; Carlson dkk, 2006).

Adanya peningkatan kualitas hidup dalam menjalankan peran dalam pekerjaan atau keluarga, secara teoritis bisa meningkatkan energi dan emosi yang positif dalam menjalankan tugas-tugas sebagai perawat atau istri dan ibu di keluarga. Energi dan emosi positif yang muncul di tempat kerja merupakan indikasi dari adanya *work engagement*. *Work engagement* merupakan keterikatan pada pekerjaan yang tampak dari emosi positif dan keterlibatan penuh pada saat melakukan pekerjaan (Schaufeli dkk., 2002). Kahn (1990) mendeskripsikan karyawan yang *engaged* adalah seorang yang terikat secara fisik, kognitif dan emosional pada peran dalam pekerjaannya. Berdasarkan pengamatan peneliti sampai saat penelitian mengenai *work-family enrichment* dengan *work engagement* masih belum banyak di Indonesia.

Dengan demikian, penelitian ini berusaha mengisi gap literatur di Indonesia khususnya, mengenai sisi positif dari interaksi pekerjaan dan keluarga dengan cara meneliti *work-family enrichment* dengan *work engagement*. Penelitian ini menggunakan responden perawat wanita yang sudah berkeluarga, dimana profesi perawat sampai saat ini belum banyak diteliti dalam konteks *work-family enrichment* dan *work engagement*. Adapun pertanyaan penelitian yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah “Apakah *work-family enrichment* memiliki hubungan positif dengan *work engagement* pada perawat wanita?”

Work-Family Enrichment

Beberapa peneliti telah memberikan perhatian khusus pada sinergi positif antara area pekerjaan dan keluarga. Dalam perkembangan konsep ini, ada beberapa konstruk yang diajukan seperti *positive spillover* (Hanson, Hammer, & Colton, 2006), *facilitation* (Frone, dalam Marais dkk, 2014), *enhancement* (Ruderman dkk., 2002) dan *enrichment* (Greenhaus & Powell, 2006). Menurut Carlson dkk, (2006) seluruh konstruk tersebut dapat disatukan dalam sebuah konsep *work-family enrichment*.

Masih terkait dengan *role theory*, konstruk *work-family enrichment* dilandasi oleh konsep yang diajukan oleh Sieber (1974; dalam Marais dkk., 2014). Ia menyatakan teori akumulasi peran, individu akan mengalami *work-family enrichment* karena banyak ganjaran yang diperolehnya seperti hak istimewa, peningkatan status dan perkembangan kepribadian yang terjadi karena menjalankan banyak peran sekaligus. Marks (1977; dalam Marais dkk., 2014) memberikan pendapat bahwa menjalankan beberapa peran sekaligus dapat dilaksanakan/dilakukan tanpa terjadi pengurangan energi dalam jumlah yang besar atau justru bisa menciptakan energi untuk menjalankan aktivitas pada peran yang lain.

Greenhaus & Powell (2006) menyampaikan bahwa *work-family enrichment* terjadi ketika pengalaman yang diperoleh pada saat menjalankan sebuah peran (kerja atau keluarga), ternyata

meningkatkan kualitas hidup pada peran di bidang yang lain. Dalam konteks ini, kualitas hidup merujuk pada *high performance* dan *positive affect*. Dengan kata lain *enrichment* terjadi jika berbagai manfaat dan sumber daya yang diperoleh dari satu bidang (kerja atau keluarga) tidak hanya dipindahkan, namun diterapkan pada bidang yang lain. Oleh karena itu, terjadi peningkatan kinerja atau perasaan/emosi positif yang dihayati pada bidang tersebut (Greenhaus & Powell, 2006; Carlson dkk, 2006).

Perasaan positif didalamnya terkandung *mood* dan emosi positif yang berasal dari pengalaman-pengalaman yang diperoleh saat menjalankan peran di pekerjaan atau keluarga. Sumber daya (*resources*) yang dimiliki dalam sebuah peran, merupakan modal yang bisa dimanfaatkan saat diperlukan untuk memecahkan masalah atau menghadapi situasi yang menantang. Berbagai sumber daya yang melekat pada setiap *role* yang dijalani, merupakan potensi yang bermanfaat bagi individu yang menjalannya. Mengingat adanya interaksi antara area keluarga dan pekerjaan, maka *work-family enrichment* juga memiliki dua arah yaitu dari arah pekerjaan ke keluarga (*work to family*) dan arah keluarga ke pekerjaan (*family to work*).

Greenhaus & Powell (2006) menyatakan ada lima kategori sumber daya, yang pertama adalah berbagai keterampilan dan wawasan/pengetahuan (seperti: *interpersonal skill*, *coping skill*), kedua sumber daya psikologis dan fisik (seperti *self-efficacy*, *hardiness*, *optimism*), ketiga jaringan sosial (*social-capital*; di antaranya, *networking* dan informasi), *keempat* fleksibilitas (seperti pengaturan kerja yang fleksibel), *kelima* sumber daya material (di antaranya uang atau pemberian). Bermacam sumber daya yang dimiliki ini bisa meningkatkan kinerja ada peran yang lain, secara langsung (*instrumental*) maupun tidak langsung (*affective*).

Work Engagement

Work engagement adalah pernyataan pikiran tentang pekerjaan yang bersifat utuh dan positif, dimana hal ini ditunjukkan lewat semangat/gairah (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan keasyikan (*absorption*) dalam bekerja (Schaufelli & Bakker, 2010; Schaufelli dkk., 2002). Pada intinya, *work engagement* melihat bagaimana karyawan menjalankan pekerjaannya; apakah sebagai sesuatu yang menstimulasi dan membuat giat, dan sesuatu yang membuat mereka benar-benar bersedia untuk loyal atau menyediakan sepenuhnya waktu dan usaha (komponen semangat (*vigor*); sebagai sesuatu yang signifikan dan bermakna (*dedication*); dan sebagai sesuatu yang mengasyikkan dan membuat mereka benar-benar mampu berkonsentrasi (*Absorption*; Bakker dkk, 2008 dalam Bakker, Albrecht, & Leiter, 2011).

Khan (dalam Mathumbu & Dodd, 2013) menggambarkan karyawan yang *engaged* sebagai seorang yang secara fisik, kognitif dan emosional terhubung secara utuh dengan pekerjaannya. Hal serupa diperkuat oleh pernyataan Bakker dkk. (2011) yang menyatakan bahwa karyawan yang *engaged* memiliki sikap yang positif dan tingkat aktivitas yang tinggi, mereka mampu menciptakan umpan balik

yang positif bagi dirinya, dalam hal penghargaan, pengakuan, dan kesuksesan. Mereka juga menikmati berbagai kegiatan di luar pekerjaan, sehingga berbeda dengan *workaholics* yang bekerja keras karena adanya dorongan dalam diri yang tidak bisa ditahan, buat mereka bekerja adalah menyenangkan (Gorgievski dkk, dalam Bakker dkk, 2011).

Hubungan Work-Family Enrichment dengan Work Engagement

Greenhaus & Powell (2006) secara spesifik menetapkan sumber daya yang secara langsung dan tidak langsung mendorong terjadinya *work-family enrichment*, yaitu *instrumental path* dan *affective path*. *Instrumental path* mengindikasikan bahwa akumulasi berbagai peran pada satu peran di pekerjaan (atau keluarga), dapat secara langsung mendorong/meningkatkan performa yang tinggi pada peran di keluarga (atau pekerjaan). Pada *affective path*, dinyatakan bahwa sumber daya yang berasal dari peran di pekerjaan (atau keluarga), menghasilkan *positive affect* pada peran di pekerjaan (atau keluarga), yang pada akhirnya mendorong performa di peran keluarga (atau pekerjaan). Sebagai tambahan, melalui *instrumental* dan *affective path*, berbagai sumber daya yang berasal dari peran di pekerjaan (atau keluarga) pada akhirnya mendorong *positive affect* di peran keluarga (atau pekerjaan).

Work engagement dinyatakan sebagai pemikiran yang positif terkait dengan pekerjaan yang dikarakteristikkan oleh adanya semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keasyikan (*absorption*); (Baker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008). Dari sudut pandang performa, karyawan dengan *work engagement* yang tinggi memiliki identitas yang kuat pada pekerjaannya, dan menganggap bahwa pekerjaannya sebagai sesuatu yang berarti, inspirasional, dan menantang. Kemudian mereka mereka cenderung mengaplikasikan pengetahuan dan memanfaatkan keterampilan-keterampilan dan sumber daya untuk tingkatan yang lebih tinggi di tempat kerja (Bakker & Demerouti, 2007). Dengan demikian, secara konseptual *work engagement* mendekati tingkatan performa yang tinggi dan *positive affect* dalam konstruk *work-family enrichment*. Siu dkk. (2010) menyatakan bahwa berbagai pengetahuan, keterampilan dan sumber daya dalam pekerjaan akan dialihkan dan dimanfaatkan pada keluarga lewat pengalaman *work engagement* yang tinggi. Karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi lebih siap menghadapi tantangan dan memiliki keyakinan bahwa mereka bisa terus belajar dan berkembang dari pekerjaan (Bakker & Leiter, dalam Siu dkk., 2010). Oleh karena karyawan yang *engaged* dengan pekerjaannya akan meyakini bahwa apa yang mereka lakukan dalam pekerjaan adalah sesuatu yang berarti, maka mereka pun dapat meramu dan menyatukan berbagai pengetahuan, keterampilan dan sumber daya yang dimilikinya, sehingga menjadi lebih siap untuk mentransfer atau mengalihkannya pada area keluarga. Demikian pula *prinsip affective path* (pengetahuan, keterampilan dan berbagai sumber daya dalam peran di pekerjaan akan mengantar pada *positive affect* pada peran di keluarga (Greenhaus & Powell, 2006). Karyawan yang *engaged* pada pekerjaannya akan bersemangat, penuh energi dan memiliki *mood* yang baik dalam bekerja. *Mood* yang positif ini dapat mempengaruhi peran di keluarga, demikian pula sebaliknya.

METODE

Partisipan

Adapun responden yang memenuhi karakteristik penelitian berjumlah (N) 53 orang. Adapun karakteristik demografi dari responden tersaji dalam tabel 1. Pendidikan responden perawat 100% adalah Diploma 3, rentang usia perawat berkisar antara 20-30 tahun sebesar 13.2%, 31-40 tahun sejumlah 62.26%, ≥ 41 tahun sebanyak 24.53%. Kemudian perawat yang memiliki jadwal kerja shift sebesar 73.58% dan yang non-shift sebesar 26.42%. Perawat yang memiliki masa kerja ≤ 5 tahun berjumlah 3.77% sedangkan yang ≥ 6 tahun berjumlah 96.23%. Penghasilan per bulan perawat yang berjumlah ≤ 3 juta sebanyak 5.09%, kemudian yang berpenghasilan 4-9 juta sebesar 84.91%, tidak ada perawat yang berpenghasilan ≥ 10 juta. Berdasarkan jumlah anak yang dimiliki 75.47% perawat hanya memiliki satu anak, sedangkan sisanya 24.53 memiliki anak dua atau lebih. Keberadaan asisten rumah tangga, persentase perawat yang memiliki asisten rumah tangga sejumlah 52.83% dan yang tidak memiliki asisten rumah tangga sebesar 47.17%.

Tabel 1.
Data Demografi

Variabel	N (%)
Total responden	53 (100.00)
Pendidikan	
D3	53 (100.00)
Usia (tahun)	
20-30	7 (13.21)
31-40	33 (62.26)
≥ 41	13 (24.53)
Jadwal kerja	
Shift	39 (73.58)
Non-shift	14 (26.42)
Masa Kerja (tahun)	
≤ 5	2 (3.77)
≥ 6	51 (96.23)
Penghasilan per-bulan	
≤ 3 juta	8 (15.09)
4-9 juta	45 (84.91)
≥ 10 juta	
Jumlah anak	
1	40 (75.47)
≥ 2	13 (24.53)
Asisten rumah tangga	
Ya	28 (52.83)
Tidak	25 (47.17)

Desain

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional untuk mencari hubungan antara dua variabel dalam penelitian yaitu *work-family enrichment* dengan *work engagement*. Subjek penelitian ini adalah perawat wanita RS. X Cilegon. Kriteria subjek yang dipilih adalah perawat wanita di bagian rawat inap, sudah menikah, memiliki anak, dan memiliki suami yang juga bekerja. Artinya mereka tergolong *dual earner couple* atau pasangan yang sama-sama bekerja. Sampel diambil berdasarkan teknik *purposive sampling* yang merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan khusus yang disesuaikan dengan tujuan atau masalah penelitian (Neuman, 2006).

Instrumen

Alat ukur yang digunakan adalah *work-family enrichment* dari Greehaus (2006) terdiri dari 14 item. Alat ukur ini terbagi menjadi dua dimensi yaitu *work to family enrichment* dan *family to work enrichment*, yang 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. Peneliti telah melakukan uji reliabilitas untuk alat ukur ini dimana *work-family enrichment* secara keseluruhan memiliki $\alpha = .82$, sedangkan dimensi *work to family enrichment* diperoleh $\alpha = .68$ dan *family to work enrichment* sebesar $\alpha = .79$. Uji reliabilitas ini menunjukkan kalau kuesioner *work-family enrichment* jika dilihat dari secara keseluruhan memiliki reliabilitas yang baik. Sedangkan dimensi-dimensinya mempunyai reliabilitas dalam rentang yang tergolong cukup baik (Sekaran, 2000). Berdasarkan uji validitas item-item dari dimensi *work to family enrichment* berkisar antara .41 sampai .76 dimana menurut Friedenberg (1995) validitas di atas .30 berarti item tersebut adalah valid. Pada dimensi *family to work enrichment*, validitas itemnya berkisar di antara .59 sampai .80, sehingga ketujuh item pada dimensi ini pun valid menurut kriteria Friedenberg (1995).

Untuk mengukur *work engagement*, digunakan *utrecht work engagement* (UWES) dari Schaufelli & Bakker (2003) yang terdiri dari 9 item, merepresentasikan dimensi *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Tiap dimensi diwakili 3 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. Validitas masing-masing item berkisar .51 sampai .81. Terlihat bahwa validitas keseluruhan item ada diatas .30 yang berarti seluruh item yang digunakan adalah valid (Friedenberg, 1995). Reliabilitas keseluruhan *work engagement* $\alpha = .84$ yang berarti reliabilitasnya baik, sedangkan reliabilitas dimensi *vigor* $\alpha = .60$, *dedication* $\alpha = .74$, dan *absorption* $\alpha = .60$, ketiga dimensi memiliki reliabilitas yang berada pada taraf cukup diterima (Sekaran, 2000).

Teknik Analisis

Analisis data pada penelitian ini menggunakan korelasi *product moment pearson*, mengingat skala yang digunakan pada kuesioner *work-family enrichment* dan *work engagement* adalah interval (Santoso, 2013).

ANALISIS DAN HASIL

Hasil pengujian hipotesa terhadap 53 perawat wanita RS X Cilegon, yang telah menikah dan memiliki anak, memperlihatkan hasil sebagai berikut: terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work-family enrichment* dengan *work engagement* dengan koefisien korelasi ($r = .46, p < 0.05$). Uji tambahan yang dilakukan untuk melihat hubungan antara dimensi *work to family enrichment* dengan *work engagement*, diperoleh hasil yang konsisten ($r = .48, p < 0.01$). *Family to work enrichment* dengan *work engagement* hasilnya adalah $r = .34, p < 0.05$.

DISKUSI

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut terlihat bahwa *work-family enrichment* memiliki hubungan yang positif dengan *work engagement*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *work-family enrichment* akan semakin tinggi pula *work engagement* yang dialami oleh perawat wanita RS X Cilegon. Hal ini konsisten dengan konsep teoritis dari Greenhaus & Powell (2006) terkait dengan berbagai peran yang dijalani perawat wanita. Hasil penelitian ini menggambarkan kondisi bahwa perawat RS. X Cilegon, mampu menerapkan pengalaman, keterampilan, kesempatan, *resources* dan *benefit* yang diperoleh atau dikembangkan saat menjalankan peran dalam pekerjaan dan keluarga (sebagai istri dan ibu) secara bersamaan. Dengan penerapan yang optimal maka mereka bisa meningkatkan keterlibatannya dalam berbagai aktivitas dalam pekerjaan. Keterlibatan secara fisik, emosional dan kognitif pada pekerjaan, berpeluang untuk meningkatkan keberhasilan dalam menjalankan pekerjaan sebagai perawat. Keberhasilan dan peningkatan kualitas hidup dalam bidang kerja, memunculkan kondisi afektif atau kondisi emosi yang positif perawat wanita RS X Cilegon sebagai hasil penilaian terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, perawat lebih bersemangat (*vigor*) saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, menjadi lebih berdedikasi pada tugas pelayanan pasien (*dedication*), dan senang atau bahagia dengan profesiya meski harus bekerja keras (*absorption*); (Schaufeli & Bakker, 2010; Schaufeli dkk, 2002).

Perawat wanita yang mengalami *work engagement* dalam derajat tinggi, 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). Perawat wanita yang *engaged*, mempunyai keyakinan bahwa menjalankan profesi pelayanan pasien merupakan sesuatu yang berarti atau bermakna, sehingga mereka dapat menyerap dalam sebuah pemahaman kognitif yang baru berdasarkan kombinasi pengetahuan, keterampilan dan berbagai sumber daya yang dimiliki dalam pekerjaan. Dengan demikian mereka menjadi lebih siap untuk mentransfer dan menerapkan berbagai pengetahuan, keterampilan dan sumber daya tersebut untuk menghadapi tantangan atau persoalan yang akan dihadapi dalam keluarga. Sejalan dengan hal tersebut dalam konsep *affect path* dari Greenhaus & Powell (2006), adanya pengetahuan, keterampilan dan sumber daya yang dimiliki dalam pekerjaan bisa meningkatkan perasaan positif baik pada peran di pekerjaan (perawat) maupun peran di keluarga (istri dan ibu) secara bersamaan. Demikian pula pada perawat yang *engaged*, semangat, dedikasi dan *mood* positif yang dialaminya di tempat kerja akan bisa ia transfer pada saat menjalankan peran di keluarga.

Pengolahan data pada dimensi *work to family enrichment* dan *family to work enrichment* dengan *work engagement* menunjukkan hasil bahwa hubungan *work to family enrichment* dengan *work engagement* lebih kuat dibandingkan *family to work enrichment* dengan *work engagement*. Kondisi ini bisa dimengerti bahwa berbagai pengetahuan, keterampilan dan sumber daya yang diperoleh di tempat kerja akan lebih meningkatkan keyakinan diri dan *mood* positif di tempat kerja yang mendorong bagi terjadinya *engaged* pada pekerjaan atau profesi perawat. Dengan kata lain pengalaman, keterampilan, sumber daya dan *benefit* yang diperoleh dalam keluarga tidak cukup kuat untuk mendorong hubungan yang erat dengan *work engagement*.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh dan pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) semakin tinggi *work-family enrichment* yang dialami perawat wanita RS X Cilegon maka semakin tinggi pula *work engagement* yang dihayatinya. Kesimpulan lainnya adalah (2) hubungan *work to family enrichment* dengan *work engagement* lebih kuat dibandingkan *family to work enrichment* dengan *work engagement*.

Saran bagi penelitian selanjutnya adalah dengan menguji variabel kepribadian dan faktor demografi, seperti: masa kerja, jabatan, dan usia yang mungkin turut berpengaruh pada *work-family enrichment* dan *work engagement*.

REFERENSI

- Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2007). The Job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 209-328.
- Bakker, A.B., Albrecht, S.L., & Leiter, M.P. (2011). Key Question Regarding Work Engagement. *European Journal of Work and Organization Psychology*, 20(1), 4-28.
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., & Taris, T.W. (2008). Work Engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22, 187-200.
- Burke, R.J., & Greenglass, E. R. (2001). Hospital Restructuring, work-family conflict and psychological burnout among nursing staff. *Journal of Psychology and Health*, 16, 583-594.
- Carlson, D.S., Kacmar, K.M., Wayne, J.H., & Grzywacz, J.G. (2006). Measuring the positive side of work-family interface: Development and Validation of a Work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 13-164.
- Friedenberg, L. (1995). *Psychological Testing: Design, Analysis, and Use*. Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. (1985). Source of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- 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), 72-92.
- Grzywacz, Joseph G. & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the Work-Family Interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover Between Work and Family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111-126.
- Hanson, G.C., Hammer, L.B., & Colton, C.L. (2006). Development and Validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(3), 249-265.
- Katz, D., & Kahn, R. (1978). *The social Psychology of Organizations* (2nd ed.). New York, NY: Wiley.
- Malekiha, M., Abedi, M.R., Baghban, I., Johari, A., & Fatehizade, M. (2014). Work-family enrichment, work engagement and overall health: An Iranian Study. *Reef Resources Assessment and Management Technical Paper*, 40(1), 827-835.
- Marais, E., De Klerk, M., Nel, J.A., & De Beer, L. (2014). The Antecedents and outcomes of work-family enrichment among female workers. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), Art.#1186, 14 pages. <http://dx.doi.org/10.4102/sajib.v40i1.1186>.
- Mathumbu, D. & Dodd, N. (2013). Perceived Organizational Support, Work Engagement and Organizational Citizenship Behavior of Nurses at Victoria Hospital. *Journal Psychology*, 4(2), 87-93.

- Neuman, W.L. (2006). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Boston, MA: Pearson.
- Poelmans, S., O'Driscoll, M., & Beham, B. (2005). An Overview of International Research on the Work-Family Interface. Dalam Poelmans, Steven A.Y. *Work and Family: An International Research Perspective*. Hildsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Rantika, R. & Sunjoyo (2011). Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga terhadap komitmen organisasional yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada profesi perawat di rumah sakit umum daerah (RSUD) DR. Moewardi Surakarta. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 4 (2), 28-43.
- Ruderman, M.N., Ohlott, P.J., Panzer, K., & King, S.N. (2002). Benefits of multiple roles for managerial females. *Academy of Management Journal*, 45(2), 369-386.
- Santoso, S. (2013). *Menguasai SPSS 21 di Era Informasi*. Jakarta: Alex Media Komputindo.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2010). *Defining and Measuring work engagement: Bringing clarity to the concept*. In A.B. Bakker & M.P. Leiter (Eds). *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 0-24). New York, NY: Psychology Press.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzales-Roma, V., & Bakker, A.B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two-Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Sekaran, U. (2000). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* (3rd ed.). New York, NY: Wiley.
- Shein, J. and Chen, C.P. (2011). *Work-Family Enrichment: A Research of Positive Transfer*. Dordrecht: Sense Publishers.
- Siu, O., Lu, J., Brough, P., Lu, C., Bakker, A.B., Kalliath, T., O'Driscoll, M., Phillips, D.R., Chen, W., Lo, D., Sit, C., & Shi, K. (2010). Role resources and work-family enrichment: The role of work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 470-480.
- Susanti, S. & Ekyati, N. I (2013). Peran Pekerjaan, Peran Keluarga dan Konflik Pekerjaan Pada Perawat Wanita. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*. 2(2), 183-190.