Work Engagement pada Wanita Karir yang Mengurus Rumah Tangga

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan Program Strata Satu (S1) Psikologi (S.Psi)



Erlina Melati B77212101

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA 2018

LEMBAR PERNYATAAN

Bismillahirahmanirrahim

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama

: Erlina Melati

NIM

: B77212101

Fakultas

: Psikologi dan Kesehatan

Judul

: Work Engagement pada Wanita Karir yang Mengurus Rumah

Tangga

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa:

 Skripsi ini tidak pernah dikumpulkan kepada lembaga pendidikan tinggi manapun untuk mendapatkan gelar akademik apapun.

 Skripsi ini adalah benar-benar hasil karya saya secara mandiri bukan merupakan hasil plagiasi atas karya orang lain.

 Apabila kemudian hari tebrukti atau dapat dibuktikan skripsi ini sebagai hasil plagiasi, maka saya akan bersedia menanggung segala konsekuensi yang terjadi.

Surabaya, 23 Juli 2018

Yang Menyatakan,

Erlina Melati

NIM. B77212101

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

Work Engagement pada Wanita Karir yang Mengurus Rumah Tangga

Oleh

Erlina Melati B77212101

Telah disetujui untuk diajukan pada sidang skripsi

Surabaya, 04 Juni 2018

Dosen Pembimbing

Dr. Suryani, S.Ag.S.Psi, M.Si

NIP. 197708122005012004

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

WORK ENGAGEMENT PADA WANITA KARIR YANG MENGURUS RUMAH TANGGA

Yang disusun oleh Erlina Melati B77212101

Telah dipertahankan didepan Tim penguji Pada Tanggal 23 Juli 2018

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan

Dr. dr. Hir Sifi Nur Asiyah, M. Ag **
Nip. 197209271996032002

Susunan Tim Penguji Penguji Pembimbing,

Dr. Suryani, S. Ag. S. Psi, M. Si Nip. 197708122005012004

Penguji II,

Drs. H. Hamiya Rosyida M. Si Nip. 196208241987081002

Penguli IN

Tatik Mukhoyyaroh, S. Psi, M. Si Nip. 197605112009122002

Penguji IV,

Lucky Abrorry, M. Psi Nip. 197910012006041005



KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA PERPUSTAKAAN

Л. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300 E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:			
Nama : ERLINA MELATI			
NIM : B77212101			
Fakultas/Jurusan : PSIKOLOGI (FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN)			
E-mail address : erlinamelati3@gmail.com			
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah : Sekripsi Tesis Desertasi Lain-lain () yang berjudul : WORK ENGAGEMENT PADA WANITA KARIR YANG MENGURUS			
RUMAH TANGGA			
beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif in Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara <i>fulltext</i> untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.			
Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.			
Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.			

Surabaya, 1 Agustus 2018

Penulis

(ERLINA MELATI)

INTISARI

Penelitian ini memiliki fokus penelitian yaitu Bagimana gambaran Work Enggament pada Wanita Karir yang Mengurus Rumah Tangga dan Apa saja faktor yang mendasari Work Enggament pada Wanita Karir yang Mengurus Rumah Tangga. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, dengan menggunakan triangulasi sebagai validasi data. Subjek penelitian adalah wanita karir yang bekerja pada PT Ardana Karuna Delta yang juga mengurus rumah tangga. Penelitian ini menemukan beberapa temuan, yaitu Informan 1 atau RA menunjukkan sikap Engagement yaitu Vigor melalui sikap Semangat mandiri, Tidak Mudah menyerah, Dedication dibuktikan dengan adanya sikap Merasa rekan kerja seperti keluarga, Konsentrasi terhadap pekerjaan, ada atau tanpa pengawasan, bersedia membantu pekerjaan devisi lain, Bekerja secara efektif, Absorption dibuktikan dengan beberapa sikap yaitu Merasa memiliki perusahaan, Merasa Waktu berjalan cepat. Pada perjalanan karir RA, terdapat beberapa perubahan pada perusahaan, menjadikan RA bersikap yang berbeda, sikap itu yaitu Bekerja sebatas jobdesk dan Lebih pasrah, atau tidak mengeluarkan ide baru dalam menyelesaikan pekerjaan. Selanjutnya YK juga dalam proses bekerja menampilkan sikap yang mewakili aspek-aspek Work engagement yaitu Vigor dengan Anthusias Bekerja, Adanya ide memangkas keperluan operasional pribadi, Tidak mudah menyerah, Dedication dibuktikan dengan adanya sikap Merasa rekan kerja seperti keluarga, Mengedepankan prinsip demi kemajuan perusahaan, dan Merasa bangga terhadap perusahaan, Absorption yaitu Merasa selalu ingin bekerja setiap saat, Merasa memiliki perusahaan, Merasa Waktu berjalan cepat Seperti hal nya dengan RA, YK juga merasa ada perubahan pada perusahaan, Namun hal tersebut tidak sampai membuat YK berubah sikap dalam bekerja, Selanjutnya faktor yang mempengaruhi Work Engagement menurut RA adalah Pimpinan yang baik hati, Pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja, Image bagus dari perusahaan serta fokus pada kepuasan pelanggan, Dukungan dari Suami serta keluarga. Sedangkan faktor menurut YK adalah Adanya kesempatan untuk jenjang karir, Adanya kewenangan dalam mengambilan keputusan terkait pekerjaan, Pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja, Dukungan dari Suami serta keluarga dan Pimpinan yang baik hati

Kata kunci: Work Engagement, Wanita Karir

ABSTRACK

This study has a focus of research that is how to illustrate Work Enggament on Career Women who Take care of the Household and What are the factors that underlie the Work Enggament on Career Women Taking Care of the Household. This research is a qualitative research, using triangulation as data validation. Research subjects are career women working at PT Ardana Karuna Delta who also take care of the household. This research find some findings, that is Informant 1 or RA show Engagement attitude that is Vigor through attitude Self Spirit, and not Easy to surrender, Dedication proved with existence attitude Feel co-worker like family, Concentration to work, exist or without supervision, willing to help job divisi others, Working effectively, Absorption is evidenced by several attitudes: Feeling owning company, Feeling Time goes fast. On RA's career, there are some changes to the company, making RA behave differently, that attitude is Workdesk and more resigned, or do not issue new ideas in completing the job. Furthermore, YK is also in the process of performing work representing aspects of Work Engagement namely Vigor with Anthusias Working, The idea of slashing personal operational needs, Not easily surrendered, Dedication proved by the attitude of Feeling colleagues like family, Promoting principles for the sake of corporate progress, and Feeling proud of the company, Absorption is Feeling always want to work at any time, Feel the company, Feel Time goes fast As with RA, YK also feel there is a change in the company, but it is not to make YK changed attitude in work, which affects the Work Engagement according to the RA is a good Leader, Giving compensation in accordance with the workload, good Image of the company and focus on customer satisfaction, Support from Husband and family. While the factors according to YK is the existence of opportunities for career ladder, The existence of authority in making decisions related to work, Giving compensation in accordance with workload, Support from husband and family and good leaders

Keywords: Work Engagement, Career Woman

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPANi
HALAMAN JUDULii
HALAMAN PENGESAHANiii
HALAMAN PERNYATAANiv
HALAMAN PERSETUJUANv
KATA PENGANTARvi
DAFTAR ISIix
DAFTAR LAMPIRANxi
INTISARIxii
ABSTRACKxiii
BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Penelitian
B. Fokus Penelitian
C. Tujuan Penelitian
D. Manfaat Penelitian
E. Keaslian Penelitian
BAB II KAJIAN PUSTAKA
A. Work Engagement
B. Wanita karir
C. Work Engagement Wanita Karir yang Mengurus Rumah Tangga41
BAB III METODE PENELITIAN
A. Jenis Penelitian

B. Lokasi Penelitian	50
C. Sumber Data	50
D. Cara Pengumpulan Data	51
E. Prosedur Analisis dan Interpretasi Data	55
F. Keabsahan Data	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Subjek	59
B. Hasil Penelitian	71
C. Pembahasan	107
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	115
B. Saran	117
DAFTAR PUSTAKA	119
LAMPIRAN	125

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Pedoman Observasi	125
Lampiran 2. Daftar Pedoman Wawancara subyek primer	126
Lampiran 3. Daftar Pedoman Wawancara Significant Others	128
Lampiran 4. Transkrip wawancara Key Informan 1	130
Lampiran 5.Transkrip wawancara Key Informan 2	142
Lampiran 6. Transkrip wawancara Informan 1 untuk <i>Key</i> Informa	n 1 151
Lampiran 7. Transkrip wawan <mark>car</mark> a <mark>Inf</mark> orman <mark>2 untu</mark> k <i>Key</i> Informa	n 1 156
Lampiran 8. Transkrip wawa <mark>nc</mark> ara In <mark>forman 1</mark> unt <mark>uk</mark> <i>Key</i> Informa	n 2 161
Lampiran 9. Transkrip waw <mark>anc</mark> ar <mark>a Informan</mark> 2 unt <mark>uk</mark> <i>Key</i> Informa	n 2 164
Lampiran 10. Lembar Kesediaan	166

BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Di zaman globalisasi dan persaingan global yang ada, khususnya dalam suatu perusahaan, maka kinerja yang optimal serta loyalitas tehadap perusahaan lah yang menjadi tolak ukur keberhasilan seorang pegawai, dalam pengoptimalan kinerja tersebut, kinerja sesungguhnya turut dipengaruhi oleh faktor *personal*. Salah satu faktor *personal* yang dinilai mampu untuk meningkatkan kontribusi seseorang demi keberhasilan organisasi dan atau perusahaan adalah *work engagement*. *Engagement* mempunyai peranan penting dalam upaya untuk mencapai kesuksesan suatu organisasi. Hal ini disebabkan karena *engagement* meliputi aspek yang meliputi emosi positif, keterlibatan secara penuh dalam bekerja serta dikarakteristikkan dalam tiga dimensi utama yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Bakker, Schaufeli & Leiter, 2006).

Seseorang yang *engaged* akan secara emosional mendedikasikan dirinya kepada organisasi dan secara penuh berpartisipasi di dalam pekerjaannya dengan antusias yang besar untuk kesuksesan dirinya dan atasan mereka (Markos & Sridevi, 2010). Kahn (1990, dalam Kular, 2008) juga pernah mengungkapkan bahwa karyawan (SDM) yang *engaged* adalah karyawan (SDM) yang memaknai serta berkontribusi terhadap pekerjaannya dan mengerjakan pekerjaan dengan mengerahkan segenap energi, baik energi fisik,

kognitif, maupun emosi. Sumber daya manusia yang *engaged* akan memberikan kontribusi yang maksimal demi terpenuhinya tujuan organisasi.

Sehubungan dengan penelitian terdahulu mengenai work engagement, dapat disimpulkan bahwa penting seorang pekerja memiliki karakteristik motivasional tersebut. Akan tetapi tidak semua pekerja mungkin dapat memiliki work engagement maupun menampilkan kinerja yang baik. Hal ini dapat diakibatkan oleh tantangan dari pekerjaan, individu maupun lingkungan di luar tempat kerja. Salah satu kelompok pekerja yang rentan mengalami hal ini adalah wanita karir yang mengurus rumah tangga.

Kenyataan tentang kesulitan atau konflik yang dihadapi oleh wanita yang bekerja dan mengurus rumah tangga ditunjukkan seperti curhatan salah satu ibu yang dilansir pada laman (www.kompasiana.com), dalam sebuah komunikasi personal dengan ibu bekerja, A (26 tahun) seorang ibu bekerja yang memiliki anak usia 5 tahun, menyatakan kesulitannya untuk membagi waktunya antara pekerjaan dengan keluarga. A (26) menuturkan bahwa anaknya yang baru masuk Taman Kanak-kanak sangat membutuhkan perhatian darinya. Seringkali sang buah hati enggan untuk makan kalau tidak disuapi oleh ibunya. Tak jarang A (26) rela untuk meninggalkan pekerjaannya sejenak hanya untuk menyuapi anaknya dan setelah itu kembali bekerja. Namun, ada kalanya ia tidak bisa keluar dari kantor. Ketika hal tersebut terjadi, A (26) seringkali merasa bersalah, A (26) mengatakan bahwa anaknya itu lebih dekat dengan dirinya, selain itu dirinya memberikan pernyataan

"Sebagai seorang ibu, saya kan berkewajiban untuk mengurusi anak-anak saya. Lagi pula ayahnya sibuk sekali bekerja dan letak kantornya jauh dari rumah. Untuk itu biar saya yang berkorban".

Ketika ditanya mengenai apakah ada keinginan untuk berhenti bekerja, A (26) menyatakan bahwa dirinya tetap ingin bekerja karena alasan kebutuhan materil dan keinginannya untuk memanfaatkan hasil belajarnya sewaktu di bangku kuliah.

Fenomena lain yang terjadi pada wanita adalah wanita yang bekerja sebagai Eselon I di Pemerintah Daerah Kabupaten Bulungan. Wanita karir tersebut mempunyai masalah dalam hal menjalankan perannya sebagai ibu rumah tangga, seperti mengurus anak dan mengurus pekerjaan rumah tangga. Hal tersebut tidak bisa di lakukan sepenuhnya oleh seorang wanita karir yang menjabat sebagai Eselon I di Pemerintah Daerah Kabupaten Bulungan. Hal ini dikarenakan waktu untuk mengurus dan mendidik anak sangat terbatas. Masalahnya adalah waktu bekerja yang dimiliki wanita karir tersenbut berlangsung selama 10 jam, yakni masuk kerja pada pukul 07.15 hingga pulang kerja pukul 17.00 dan setiap hari melaksanakan apel pagi pada pukul 07.30 (Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bulungan, 2013 dalam Yunita, 2013). Kesibukan wanita karir yang luar biasa sehingga sering tidak lagi punya waktu untuk mengurusi masalah keluarga, termasuk dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pendidik dan mendidik anak-anaknya di rumah (Kaerudin, 2010 dalam Yunita, 2013). Di sisi lain, wanita karir harus dapat mengembangkan kemampuan yang dimilikinya.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Naido dan Jano (2002) adanya dua peran yang berbeda, yaitu dalam pekerjaan dan rumah tangga, akan menyebabkan konflik pada diri seorang *dual career woman* sehingga akan mempengaruhi perannya dalam bekerja. Hal ini juga didukung melalui riset yang dilakukan oleh Apperson (Buhali & Margareta, 2013) hasil studinya mengungkapkan bahwa pada beberapa tingkatan konflik peran antara pria dan wanita, pekerja wanita mengalami konflik peran pada tingkat yang lebih tinggi dibanding pria. Ini disebabkan karena wanita memandang keluarga merupakan suatu kewajiban utama mereka dan harus mendapatkan perhatian lebih dibandingkan pada peran pekerjaan mereka. Cinamon & Rich (2002) juga menunjukkan wanita atau ibu yang bekerja ternyata lebih sering mengalami *work family conflict* dan lebih menekankan pentingnya *family work conflict*.

Konflik peran ganda yang dialami oleh wanita karir juga dapat menyebabkan hambatan dalam pekerjaan seperti fenomena diatas, sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Orenstein (2005) bahwa peran ganda dapat membuat wanita sulit meraih sukses di bidang pekerjaan, keluarga dan hubungan interpersonal sekaligus. Ketidakmampuan wanita karir dalam menyelesaikan konflik peran ganda tersebut dapat menyebabkan mereka menampilkan sikap kerja yang negatif misalnya kurang termotivasi dalam bekerja, kurang konsentrasi, karena urusan keluarga sehingga dengan demikian akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan.

Kenyataan bahwa karir ibu dipengaruhi oleh keluarga juga jelas terlihat dari penelitian Thompson (1997) sebelumnya bahwa perjalanan karir perempuan (ibu) menunjukkan adanya kecenderungan melakukan interupsi karir daripada laki-laki, terutama berkaitan dengan mempunyai anak. Hasil serupa juga ditunjukkan dari penelitian yang dilakukan Miree & Frieze (1999) bahwa ibu dengan younger children cenderung mengalami interupsi karir daripada perempuan yang berkeluarga tetapi tidak punya anak, perempuan dengan older children, dan laki-laki. Sebanyak 88% perempuan dengan young children keluar dari pekerjaan karena tidak bisa bekerja full time. Jumlah tersebut lebih besar daripada laki-laki (dengan young children) yang keluar dari pekerjaan, meskipun demikian ada beberapa responden perempuan (ibu) dengan young children yang tetap bekerja bahkan sampai delapan tahun kemudian.

Sebagai contoh lain adalah seorang karyawati bank yang meniti karir dari bawah karena memiliki prestasi menonjol mendapat promosi ke jenjang atau jabatan yang lebih tinggi namun dengan tekanan kerja dan tanggung jawab yang lebih berat, kemudian timbullah konflik dalam diri karyawati tersebut, apakah dia harus menerima jabatan yang baru dengan resiko kehilangan waktunya mengatur kehidupan rumah tangga dan berkumpul dangan keluarga ataupun menolak jabatan tersebut dengan alasan agar lebih mudah mengurusi kehidupan rumah tangganya sehingga hal tersebut akan berpengaruh terhadap motivasi pengembangan karirnya.

Terlepas dari hal tersebut, banyak pula wanita karir yang mengurus rumah tangga namun berhasil mengembangkan *engage* seperti berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh Rahmawati (2016) dengan *Human Capital Section Head* di PT. Angkasa Pura I (Persero) Juanda Surabaya, beliau mengungkapkan bahwa tingkat keterlibatan kerja dan loyalitas karyawan di sana cukup tinggi. Hal ini terlihat dimana mereka memiliki inisiatif saat melihat rekan kerja saat mengalami kesulitan dan saling membantu menghadapi kesulitan dalam pekerjaan satu sama lain diantara karyawan maupun pimpinan untuk melakukan tugas dan saling menghindari keluhan dalam melakukan pekerjaan meski tugas tersebut bukan termasuk dari *job desc* mereka, namun hal ini menjadi salah satu faktor penyebab tingginya tingkat pekerjaan yang mereka miliki.

Besarnya manfaat dari work engagement membuatnya menjadi topik penting untuk dikembangkan sehingga diperoleh tingkat engagement yang maksimal dengan mempertimbangkan variabel yang dapat mendukung terjadinya engagement. sebagai contoh dalam beberapa penelitian telah menemukan hubungan antara self-efficacy dengan work engagement, yaitu sebagai prediktor work engagement (Sukma, 2014) maupun sebagai pendorong engagement (Wellins, 2008).

Work engagement adalah suatu kondisi individu yang berkaitan dengan kerja dimana pekerja merasa termotivasi secara afektif, ciri work engagement yaitu adanya semangat (vigor), dedikasi (dedication) dan keterserapan (absorption) (Schaufelli & Bakker, dalam Xanthopolou, 2009). Vigor dicirikan dengan

adanya tingkat energi yang tinggi, resiliensi mental dalam bekerja, adanya kemauan untuk memberikan usaha dalam bekerja, serta ketekunan dalam menghadapi kesulitan. *Dedication* dicirikan dengan adanya perasaan bahwa pekerjaan adalah sesuatu yang penting, antusias, terinspirasi, bangga dan tertantang dengan pekerjaan yang dimiliki. Sedangkan *Absorption* dicirikan dengan adanya konsentrasi penuh terhadap pekerjaan, dimana seorang pekerja akan merasakan waktu menjadi berlalu begitu cepat ketika seorang pekerja bekerja dan dirinya sulit memisahkan diri dari pekerjaannya. Dimensi ini merupakan adaptasi dari konsep *flow* dalam bekerja yang dicetuskan oleh Csikzenmihalyi (Albrecht, 2010).

Schaufeli (2006) menekankan bahwa sifat work engagement adalah suatu keadaan kognitif dan afektif yang cenderung menetap dan menyeluruh, yang tidak terfokus pada satu objek, kejadian, individu atau perilaku tertentu, sehingga work engagement akan berdampak pada sikap dan perilaku individu di tempat kerja secara umum. Halbesleben & Bowler (2007) menemukan bahwa pekerja dengan work engagement yang tinggi akan memiliki kemampuan untuk menampilkan kerja yang baik karena mereka dapat mengaktualisasikan potensi dalam diri mereka dengan lebih baik pada berbagai aspek kinerja.

Telaah mengenai work engagement pada pegawai wanita, dimungkinkan terdapat dua hal yang mempengaruhi, yaitu tuntutan kerja (job demands) dan sumberdaya kerja (job resources). Hal ini dinyatakan dalam Job Demand-Resources Model yang dicetuskan oleh Bakker (2010). Tuntutan kerja adalah

segala aspek fisik, psikologis, sosial dan organisasional dari sebuah pekerjaan yang membutuhkan usaha dan keterampilan fisik dan psikis secara berkelanjutan, sehingga membutuhkan pengorbanan fisik dan psikologis tertentu. Contohnya adalah tekanan kerja yang tinggi, kondisi fisik lingkungan kerja yang kurang mendukung, maupun interaksi emosional dengan stakeholders. Dalam Bakker, Demerouti & Verbeke (2004) dan Bakker, Demerouti & Euwema (2005), ditemukan tiga macam tuntutan kerja yang sering dialami pekerja, yaitu beban kerja yang tinggi (workload), tuntutan emosional (emotional demands), dan konflik pekerjaan dan rumah tangga (workhome conflict). Beban kerja adalah segala macam tuntutan-tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja, misalnya seperti tekanan waktu maupun tingkat konsentrasi yang dibutuhkan. Tuntutan emosional adalah kondisi emosi yang dirasakan dan harus dihadapi ketika individu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan emosional dapat bersumber dari pekerjaan itu sendiri maupun karena interaksi dengan orang orang yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut. Sedangkan konflik rumah tangga dan kerja adalah konflik yang terjadi pada individu karena peran ganda sebagai pekerja dan sebagai anggota keluarga.

Bentuk konflik antara pekerjaan dan rumah tangga ada 2, yaitu : urusan pekerjaan mengganggu waktu keluarga atau urusan keluarga mengganggu waktu pekerjaan (Kreitner & Kinicki, 2010).

Beberapa tahun ini belakangan ini perkembangan dan pertumbuhan ekonomi berjalan dengan sangat pesat. Hal ini mendorong perempuan untuk

ikut ambil bagian dalam memenuhi kebutuhan rumah tangga. Terlepas dari semua peran ganda bahkan multi peran, perempuan merupakan salah satu alternatif dari sekian alternatif yang ada untuk mempertahankan ekonomi keluarga terutama bagi mereka yang tergolong dalam ekonomi mengengah kebawah (Tuti, 1990, dalam Triastutik, 2013).

Peran perempuan dalam bekerja juga mengalami peningkatan dalam beberapa tahun terakhir (dalam Yunita, 2013) mencatat jumlah pekerja perempuan di Indonesia mengalami peningkatan secara signifikan. Hal senada juga di ungkapkan oleh Biro Pusat Statistik (dalam Apollo & Chyadi, 2012) bahwa partisipasi pekerja perempuan di Indonesia setiap tahun semakin meningkat. Pada tahun 1988 jumlah pekerja perempuan di Indonesia sekitar 23.874.000 orang. Tahun 2003 mencapai 35, 37% dari jumlah pekerja perempuan secara keseluruhan 100.316.000 orang. Tahun 2007 meningkat menjadi 35.479.000 orang, sedangkan jumlah pekerja laki-laki hanya bertambah 287 ribu orang.

Beberapa faktor yang menyebabkan meningkatnya kebutuhan kaum perempuan untuk berpartisipasi langsung dalam dunia kerja diantaranya yang pertama yaitu banyaknya kursus dan pendidikan tinggi, adanya kursus dan pendidikan yang tinggi membentuk pikiran wanita yang dulu beranggapan bahwa lapangan kerja wanita hanyalah sebagai ibu rumah tangga menjadi lebih maju. Penelitian Barnett & Bruch (dalam Apollo & Chyadi, 2012) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seseorang perempuan berhubungan dengan tinggi rendahnya konflik dalam menjalankan peran ganda. Kedua yaitu keinginan

mengembangkan potensi yang dimiliki, adanya peningkatan potensi secara terus menerus akan meningkatkan rasa percaya diri dan dapat mendatangkan nilai lebih pada wanita sebagai seorang pekerja. Ketiga yaitu sebagai pemenuhan kebutuhan ekonomi keluarga. Wanita karir membuat pendapatan dalam keluarga akan bertambah sehingga keluarga tersebut dapat menikmati kualitas hidup yang lebih baik, seperti gizi, pendidikan, tempat tinggal, sandang, hiburan, dan fasilitas kesehatan (Mappiare, 1983, dalam Diansari, 2006).

Wanita karir yang memiliki kualitas *engage* yang baik bagi perusahaan ditampilkan oleh beberapa karyawan PT Ardana Karuna Delta, bergerak dalam bidang kontruksi, Interior, Trading dan Furniture, PT Ardana Karuan Delta atau yang lebih familiar di sebut PT Arkade menjelma menjadi salah satu perusahan kontruksi yang cukup di pertimbangkan di Jawa Timur, memiliki dua cabang, yakni di Surabaya dan Bali membuat PT Arkade mampu bersaing dengan unggul dan kompetitif di bidang ini.

PT Arkade yang notabenne perusahaan dibidang kontruksi yang lebih sering dilabelkan dengan pekerjaan laki-laki, namun memiliki keunikan tersendiri yaitu staff kantor PT Arkade lebih banyak adalah wanita, bahkan Project Koordinator sebagai jabatan paling tinggi dijajaran manajemen dibawah Direktur di Pegang oleh 3 Wanita, kemudian HRD selaku jembatan antara Direktur dan Karyawan juga dipegang oleh seorang wanita.

Selain itu posisi Accounting dan Tax serta Purchasing di pegang pula oleh wanita yang juga mengurus rumah tangga, sedangkan untuk posisi Supervisor,

Sopir, Messanger dan Logistic serta Marketing di pegang oleh Laki-laki, Namun secara garis besar posisi sentral pada PT Arkade dipegang oleh wanita dan sebagian juga mengurus rumah tangga, Susunan Organisasi PT Arkade dapat dilihat pada Lampiran.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti terhadap subyek penelitian, kedua subyek memiliki perbedaan dalam mengartikan wanita karir, seperti subyek pertama yang mengartikan wanita karir sebagai sebuah kewajiban, sebagai manusia harus tetap berkarya dan tidak dibatasi oleh gender atau pun hal yang lain, seperti kutipan wawancara dibawah ini:

"kalau aku ya mbak, neg aku ya karena dulu aku kuliah, ya sekarang harus kerja, bantuin suami, ora meh karena aku cewek terus ora kerjo kunu, ya tetep kerjo" (WCN.S1.03.04.18)

Selanjutnya subyek kedua mengartikan wanita karir adalah wanita yang memiliki sebuah pekerjaan tetap, wanita karir juga sebagai salah satu pembuktian diri bahwa dirinya mampu mencapai apa yang dirinya inginkan.

"wanita karir, iya wanita yang memiliki pekerjaan, karir selain mengurus rumah tangga, penting seh buat aku. kaya pembuktian juga bahwa aku bisa, lagian kan anak di orang tua jadi ya lebih bisa fokus" (WCN.S2.03.04.18)

Engage yang baik serta kontrol rumah tangga yang seimbang ditunjukkan oleh karyawan wanita PT Arkade yang mengurus rumah tangga ditunjukan seperti kutipan wawancara dibawah ini:

"Aku iki emoh neg pekerjaan iki digowo nang omah, meh ngurus anak ra isok, mending aku kerja efektif tak selesaikan dikantor, nanti dirumah aku isok ngramut anak" (WCN.S1.15.03.18) Selain hal tersebut di ungkapkan oleh subyek penelitian lain bahwa dirinya memiliki semangat yang tinggi untuk mendedikasikan dirinya dalam kemajuan perusahaan.

"Iya sejak berdiri kantor ini wes masuk kerja, dulu kan kerja diJakarta, sama di kontraktor juga, kadang kalau ada masalah gitu, mas arif nasehatin kamu iku terlalu berprinsip, iya aku seh enggak masalah dapat masalah asal kan prinsipku iku bagi kemajuan perusahaan" "(WCN.S2.15.03.18)

Keseimbangan antara pekerjaan yang dilakoni dan juga kegiatan dalam mengurus rumah tangga pada wanita karir yang bekerja pada PT Arkade serta keunikan dari *background* PT Arkade yang bergerak dibidang kontruksi yang notabene lebih dilabelkan pada pekerjaan laki-laki menjadikan peneliti berkeinginan secara lebih mendalam membahas hal tersebut, sehingga akan diperoleh manfaat dalam dunia organisasi serta dalam aspek rumah tangga jika dalam temuan penelitian ini menghasilkan banyak hal positif dalam kaitannya keseimbangan dua aktivitas tersebut.

Selain faktor karir dan pendidikan, faktor lain sebagai fenomena tersebut terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan keberhasilan wanita karir seperti penelitian Handayani dan Artini (2009) menunjukkan bahwa rata-rata sumbangan pendapatan responden ibu rumah tangga anggota KWT Boga Sari terhadap pendapatan keluarga sebesar sebesar Rp 429.754,00 atau 12,82% dari total pendapatan keluarga dengan kisaran 1,58% sampai dengan 52,56%. Walaupun kontribusinya tidak terlalu besar, namun kegiatan ekonomi responden dirasakan berperan cukup penting dalam menambah pendapatan keluarga. Menambah pendapatan keluarga merupakan motivasi ekonomi yang

dinyatakan oleh 17 orang (56,67%), sedangkan sisanya menyatakan alasan motivasi sosial, yaitu: sebesar 10 orang (33,33%) menyatakan untuk mengisi waktu luang dan 3 orang menyatakan mencari pengalaman. Dihubungkan dengan tingkat pendidikan seseorang, maka tingkat pendidikan responden yang rata-rata tergolong cukup tinggi menunjukkan bahwa responden mempunyai kesadaran yang tinggi untuk berusaha meningkatkan perekonomian keluarga melalui kegiatan yang lebih bermanfaat yaitu bekerja, tanpa mengabaikan tugas sebagai ibu rumah tangga.

Sitohang (2004) menyimpulkan juga bahwa sumbangan pendapatan istri sebagai pedagang pengecer sayur-sayuran ada sebesar 63,97% terhadap pendapatan keluarga lebih besar dibandingkan dengan persentase pendapatan yang diberikan suami terhadap keluarga yang hanya 33,07%. Sayuti, (1997) juga menyimpulkan bahwa istri sebagai pedagang pengecer buah-buahan di pusat pasar Medan menyumbangkan pendapatannya sebesar 69,9% terhadap total pendapatan keluarganya.

Berdasarkan pada kenyataan dan hasil penelitian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang work enggament pada wanita karir yang mengurus rumah tangga, menjadi wanita yang berhasil dalam dua karir yang berbeda, yaitu seorang ibu rumah tangga dan seorang pekerja bukanlah sesuatu yang mudah, kemudian ditambah dengan background jenis pekerjaan yang unik, yaitu bekerja pada sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang kontruksi dijalankan oleh subyek diharapkan akan menambah keragaman temuan penelitian, dengan hasil temuan nantinya juga diharapkan akan

menambah sumbangsi yang besar tidak hanya dalam keilmuan psikologi, namun juga dalam dunia praktis pekerjaan.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, ada hal yang menjadi fokus dalam penelitian ini yaitu :

- Bagaimana gambaran Work Enggament pada Wanita Karir yang Mengurus Rumah Tangga?
- 2. Apa saja faktor yang mendasari *Work Enggament* pada Wanita Karir yang Mengurus Rumah Tangga?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian di atas, terdapat tujuan penelitian yang menjadi pijakan pada penelitian ini yaitu :

- Untuk menggambaran Work Enggament pada Wanita Karir yang Mengurus Rumah Tangga.
- Untuk menemukan faktor yang mendasari Work Enggament pada Wanita Karir yang Mengurus Rumah Tangga

D. Manfaat Penelitian

Kegunaan atau manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan masukan berharga bagi pengembangan ilmu di bidang ilmu psikologi, terutama psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat praktis

- a. Memberikan pengetahuan mengenai bagaimanagambaran *Work Enggament* pada Wanita Karir yang Mengurus Rumah Tangga dan Faktor yang mempengaruhi *Work Enggament* pada Wanita Karir yang Mengurus Rumah Tangga
- b. Memberikan dorongan bagi Wanita Karir yang Mengurus Rumah Tangga agar menemukan kekuatan dalam dirinya sehingga dapat mengoptimalkan diri dalam bekerja dan menjadikan dirinya memiliki *Work Enggament* yang tinggi terdapat pekerjaan yang digeluti.

E. Keaslian Penelitian

Study atau Penelitian tentang Work Enggament sebelumnya pernah dilakukan oleh beberapa ahli seperti pada penelitian jurnal psikologi industri dan Organisasi, Man & Hadi (2013) yaitu mengenai "Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Work Engagement pada Guru SMA Swasta di Surabaya" penelitian ini menggunakan Utrecht Work Engagement Scale dari Schafelli (2002) untuk work engagement dan skala Perceived Organzasional Support dari Rhoedes dan Eisenberger (1989). Hasil dari analisis data penelitian menggunakan korelasi Spearman menyatakan bahwa perceived

organizational support dan work engagement memiliki hubungan positif yang lemah yaitu r = 0,237, n =128, p<0,01. Hal ini berarti tingginya persepsi terhadap organisasi memiliki hubungan dengan tingginya work engagement seseorang.

Penelitian selanjutnya yang berjudul "Hubungan antara modal psikologis dengan work engagement pada perawat di Instalasi Inap Rumah sakit jiwa Menur Surabaya", yang dilakukan oleh Indrianti & Hadi menyatakan berdasarkan hasil uji korelasai diketahui bahwa Spearman's Sig (2-tailed) untuk variabel work engagement dan modal psikologis adalah sebesar 0,053 yang berarti nilai tersebut >0,05. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan menurut Field (2009), taraf signifikansi yang berada lebih dari 0,05 menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan, sehingga dinyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara modal psikologis dengan work engagement pada perawat di instalasi rawat inap RSJ Menur Surabaya.

Kemudian study tentang work engagement dengan family conflict dilakukan Rahmawati (2016), hasil penelitian menunjukkan bahwa arah hubungan antara work engagement dan work-family conflict adalah positif karena nilai r adalah positif (0.725). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi work engagement maka semakin meningkatkan work-family conflict. Sementara itu penelitian lain mengemukakan bahwa tidak ada hubungan antara work engagement dengan work-family conflict (Rizky, 2013). perbedaan hasil tersebut dimungkinkan karena perbedaan subyek. Pada

penelitian (Rizky, 2013). sebanyak 55,88% subjek berada pada rentang usia 41-60 tahun, dimana pada usia tersebut seseorang berada pada fase dewasa madya (Levinson, 1989 dalam Schell & Hall, 1992, dalam Handayani, 2008). Dimana pada fase dewasa madya seseorang sudah mengalami penurunan tingkat depresi yang dapat menjadi pemicu terjadinya work family conflict.

Moura & Ramos & Goncalves (2014) menyandingkan work engagement dengan kepuasan dalam bekerja, melakukan study cross sectional dengan menggunakan kuesioner online pada pekerja yang terdiri dari 312 pekerja Portugis. menghasilkan temuan bahwa dengan lebih banyak organisasi serta tipikal karyawan yang berinisiatif dan menanggapi secara kreatif tantangan kerja, dan menganggap keterlibatan kerja adalah sesuatu yang penting pada tingkat individu dan organisasi menjadikan pekerja umumnya lebih puas dengan pekerjaan mereka, hal tersebut didukung pula oleh Yakın & Erdi (2012) yang nilai significancy 0,04 < 0,05 pada uji hubungan dimensi keterlibatan dengan dua dimensi kepuasan kerja. Kuyuncu, M. & Burker, J., (2006) juga menyatakan hal yang sama bahwa keterlibatan kerja terutama dedikasi, meramalkan berbagai hasil kerja antara lain kepuasan kerja.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Eghlidi (2016) yang membahas tentang *work engagement* dengan variabel yang lebih luas yaitu komponennya kuat (keinginan untuk pekerjaan), dedikasi, dan penyerapan dan komitmen organisasional. Di antara semua komponen tersebut prediktor terbaik untuk *work engagement* adalah komitmen organisasi. bahkan Stela, S & Mäkikangas, A & Feldt, T .. (2014) membahas lebih dalam

mengenai work engagement dengan variabel moderat optimisme dalam hubungan tersebut juga membahas antara sumber daya pekerjaan (iklim organisasi, kontrol pekerjaan) dan keterlibatan kerja di kalangan manager muda Finlandia. Analisis regresi berganda menunjukkan bahwa baik sumber kerja maupun optimisme memberikan efek positif pada keterlibatan kerja.

Wanita karir yang mengurus rumah tangga juga pernah menjadi kriteria subyek dalam beberapa penelitian, seperti penelitian yang dilakukan oleh Astuti & Indarwati & Astuti (2006) yang mencoba menghubungkan antara kemandirian dengan sikap terhadap kekerasan suami pada istri yang bekerja. Subjek penelitian ini adalah istri yang bekerja di bidang swasta, usia 21-40 tahun dan sudah mempunyai anak. Kemandirian memberikan sumbangan efektif sebesar 27,4 % terhadap sikap terhadap kekerasan dalam rumah tangga, sedangkan sebesar 72,6 % sikap istri terhadap kekerasan yang dilakukan suami dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, misalnya perasaan takut akan pembalasan yang dilakukan suami, merasa tidak ada tempat lain yang dituju, takut adanya stigma sosial dan isolasi sosial, kurangnya kepercayaan diri, takut adanya perlakuan kejam, memikirkan kepentingan anak, ancaman dari pelaku dengan melukai orang lain yang disayang korban, serta istri masih mencintai suami.

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan konsep penelitian sebelumnya yaitu membahas tentang work engagement, dan juga mengambil subyek wanita karir yang mengurus rumah tangga, Peneliti membedakan penelitian ini dengan penelitian lain tentang work engagement dan wanita karir yang mengurus

rumah tangga dari segi subjek penelitian serta metode yang digunakan oleh peneliti, peneliti mengambil subjek wanita karir yang mengurus rumah tangga, yang pada jenis pekerjaanya adalah jenis pekerjaan yang relative berat, yakni wanita yang bekerja pada sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang Kontraktor, Interior, Trading, yang notabenne lebih condong atau cenderung dikerjaan oleh jenis kelamin laki-laki, kemudian dengan jenis pekerjaan tersebut akan memiliki sebuah konsekuensi yang lebih berat dari jenis pekerjaan lain, hal tersebut dirasa oleh peneliti adalah sesuatu yang unik yang mampu peneliti tonjolkan dalam penelitian ini, dan sejauh study yang dilakukan oleh peneliti belum ada penelitian yang serupa yang mengambil subyek dengan kriteria yang sama dengan penelitian ini.

Peneliti membedakan penelitian ini dengan penelitian lainnya dari penggunaan metode penelitian, yaitu metode kualitatif study kasus yang peneliti gunakan dalam penelitian ini, sejauh study yang peneliti lakukan, yang telah tertuang pada riwayat atau history penelitian tentang work engagement, dapat difahami bahwa kebanyakan peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan menyandingkan work engagement dengan varibael lain, seperti komitmen organisasi dan lain sebagainya, penggunaan metode kuantitatif diharap mampu memberikan temuan yang lebih mendalam dan variatif dalam study tentang work engagement, dengan kenyataan tersebut peneliti berharap dapat memberikan sumbangsi yang besar dalam keilmuan psikologi industri dan organisasi khususnya dalam pembahasan work engagement serta

bermanfaat secara praktis dalam kasus konflik wanita karir yang mengurus rumah tangga.



BAB II

Kajian Pustaka

A. Work Enggament

1. Pengertian Work Engagement

Konsep engagement pertama kali dikemukakan oleh Kahn (1990), dalam konsepnya Kahn membedakan dua istilah yakni personal engagement dan personal disengagement, dalam personal engagement individu menikmati dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif, dan emosional di dalam perannya masing-masing. Kahn juga mengungkapkan bahwa engagement berhubungan dengan kondisi psikologis ketika bekerja dan menjalankan sistem organisasi.

Macey & Scheneider (2008) mengemukakan pendapat lain mengenai engagement yakni rasa seseorang terhadap tujuan dan energi yang terfokus, memperlihatkan insiatif pribadi, mampu beradaptasi, berusaha, dan mempunyai ketekunan terhadap tujuan organisasi. Sementara itu, Schaufeli, Martinez, Pinto, Salanova, & Bakker (2002) mendefinisikan Work engagement sebagai suatu motivasi, hal yang positif, pemenuhan, cara pandang bekerja yang dikarakteristikkan melalui vigor, dedication, dan absorption.

Schaufeli dan Bakker (2004) mendeskripsikan work engagement sebagai suatu kondisi mental yang positif, terpenuhi, dan berkaitan dengan pekerjaan yang mempunyai karakteristik semangat, dedikasi, dan

pengahayatan. Kondisi mental tersebut ranah afektif dan kognitif. *Work engagement* berkaitan dengan tingkat tuntutan kerja. Semakin banyak tuntutan kerja, maka karyawan semakin merasa lelah, kelelahan akan mempengaruhi rendahnya *work engagement* (Flavia & Meiyanto, 2015)

Schaufeli & Bakker (2004) menyatakan bahwa keterikatan kerja pada dasarnya dipengaruhi oleh dua hal yaitu JD_R (Job demand-resources model) dan modal psikologis (psychologycal capital). Model JD-R meliputi beberapa aspek seperti lingkungan fisik, sosial dan organisasi, gaji, peluang untuk berkarir, dukungan supervisor dan rekan kerja, serta performance feedback. Sedangkan untuk modal psikologis meliputi kepercayaan diri (self efficacy) rasa optimis (optimism) harapan mengenai masa depan (hope)serta resiliensi (resilience).

Menurut Schaufeli & Bakker (2006) work engagement sebagai positivitas, pemenuhan, kerja dan pusat pikiran yang dikarakteristikkan. Work engagement merupakan motivasi dan pusat pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan vigor, dedication, dan absorption. Vigor atau semangat mencerminkan kesiapan untuk mengabdikan upaya dalam pekerjaan seseorang, sebuah usaha untuk terus energik saat bekerja dan kecenderungan untuk tetap berusaha dalam menghadapi tugas kesulitan atau kegagalan. Dedication mengacau pada identifikasi yang kuat dengan pekerjaanya seseorang dan mencakup perasaan antusiasme, inspirasi, kebanggaan dan tantangan. Sedangkan absorpsi yaitu ditandai dimana seseorang menjadi benar-benar tenggelam

dalam pekerjaanya, dengan waktu tertentu seseorang akan merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaanya.

Schmidt (2004) mengartikan work engagment sebagai gabungan antara kepuasan dan komitmen, dan kepuasan tersebut mengacu lebih kepada elemen emosional atau sikap, sedangkan komitmen leih melibatkan pada elemen kunci secara individu mereka tidak cukup untuk menjamin work engagement, terdapat tema berulang yang menunjuk work engagement yang melibatkan pekerja yaitu "going extra mile" (akan bekerja extra) dan mengupayakan sesuatu untuk pekerjaan diatas apa yang biasanya diharapkan.

Menurut *Hewitt*, (2008)dalam *Schaufeli & Bakker* (2010) karyawan yang memiliki *Work engagment* yang tinggi akan secara konsisten mendemonstrasikan tiga perilaku umum, yaitu :

a. Say

Secara konsisten berbicara positif mengenai organisasi dimana seseorang bekerja dengan rekan sekerja, calon karyawan yang potensial dan juga kepada pelanggan.

b. Stay

Memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi dimana seseorang bekerja dibandingkan kesempatan bekerja diorganisasi lain

c. Strive

Memberikan waktu yang lebih, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan bisnis organisasi. Berdasarkan pada penjelasan dari beberapa ahli diatas mengenai devinisi dari work *engagement*, maka dapat disimpulkan bahwa work *engagement* adalah rasa seseorang atau suatu kondisi mental yang positif dalam ranah afektif dan kognitif terhadap tujuan dan energi yang terfokus berkaitan dengan pekerjaan, dengan memperlihatkan karakteristik semangat, insiatif pribadi, mampu beradaptasi, berusaha, dedikasi, dan pengahayatan.

2. Aspek - Aspek Work Engagement

Menurut Schaufeli Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma & Bakker, (2002) aspek *Work engagement* adalah sebagai berikut:

a. Vigor

- Semangat mencerminkan kesiapan untuk mengabdikan upaya dalam pekerjaan seseorang, sebuah usaha untuk terus energik saat bekerja dan kecenderungan untuk tetap berusaha dalam menghadapi tugas kesulitan atau kegagalan.
- 2) Curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja
- Keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan
- 4) Kemauan untuk mengeluarkan segala upaya dalam suatu pekerjaan
- 5) Tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan

b. Dedication

1) Keterlibatan kuat yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya dan mencakup perasaan antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan.

- 2) Merasa terlibat kuat dalam suatu pekerjaan
- Mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan

c. Absorption

- Karyawan benar-benar tenggelam dalam pekerjaannya sehingga waktu terasa begitu cepat dan sulit untuk memisahkan diri dengan pekerjaan tersebut.
- 2) Karyawan bekerja penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan
- 3) Dalam bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan kesulitan memisahkan diri dengan pekerjaan.

Sedangkan menurut Macey, Schneider, Barbera & Young (2009), work engagement mencakup dua aspek penting, yaitu:

- a. *Work engagement* sebagai energi psikis dimana karyawan merasakan pengalaman puncak (*peak experience*) dengan berada di dalam pekerjaan dan arus yang terdapat di dalam pekerjaan tersebut.
- b. Work engagement sebagai energi tingkah laku: Bagaimana work engagement dapat terlihat oleh orang lain.

Berbeda dengan pendapat para ahli diatas Lockwood (2007) mengungkapkan bahwa *work engagement* mempunyai tiga aspek yang merupakan perilaku utama, yaitu:

- a. Membicarakan hal-hal positif mengenai organisasi pada rekannya dan mereferensikan organisasi tersebut pada karyawan dan konsumen yang potensial
- Memiliki keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi tersebut,
 meskipun terdapat kesempatan untuk bekerja di tempat laiin.
- c. Memberikan upaya dan menunjukkan perilaku untuk berkontribusi dalam kesuksesan bisnis perusahaan

Development Dimensions International (DDI) dalam Bakker dan Leiter (2010), menambahkan bahwa terdapat 3 komponen dalam work engagement, yaitu:

a. Cognitive

Memiliki keyakina<mark>n a</mark>tas tujuan dan nilai-nilai organisasi

b. Affective

Memiliki rasa kepemilikan, kebanggaan, dan kelekatan terhadap organisasi dimana seseorang bekerja

c. Behavioral

Keinginan untuk melangkah jauh bersama organisasi dan memiliki niat yang kuatuntuk bertahan dengan organisasi.

Berdasarkan pada penjelasan di atas, maka penelitian ini mengambil aspek atau komponen *Work engagement* dari teori yang dikemukakan oleh Schaufeli Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma & Bakker, (2002) yaitu *Vigor, Dedication* dan *Absorption*. Penggunaan aspek atau komponen *Work engagement* dari teori yang dikemukakan oleh Schaufeli Schaufeli,

Salanova, Gonzales-Roma & Bakker, (2002) pada penelitian ini dianggap lebih aplikatif dalam konsep penelitian ini. Selain itu, aspek atau komponen tersebut telah mewakili *Work engagement* secara umum, bukan dalam area yang lebih sempit seperti teori lainnya, serta diharapkan akan memberikan sumbangsi yang lebih besar dalam temuan data dikarenakan dapat menggali lebih dalam mengenai *Work engagement*.

3. Ciri-Ciri Work engagement

Menurut Finney (2010) pegawai yang memiliki ikatan dengan pekerjaannya memiliki sifat umum yaitu:

- a. Mempercayai misi organisasi mereka
- b. Menyenangi pekerjaan mereka dan memahami kontribusi pekerjaan mereka pada tujuan yang lebih besar
- c. Tidak memerlukan pendisiplinan dan mereka hanya memerlukan kejelasan, komunikasi, dan konsistensi
- d. Selalu meningkatkan kebenaran keterampilan mereka dengan sikap positif, fokus, keinginan, antusiasme, kreativitas, dan daya tahan.
- e. Dapat dipercaya dan saling percaya satu sama lain.
- f. Menghormati manajer mereka
- g. Mengetahui bahwa manajer mereka menghormati mereka
- h. Merupakan sumber tetap ide-ide baru yang hebat
- i. Memberikan yang terbaik pada organisasi

Dalam sebuah artikel *Society for Human Resource Management* (SHRM) oleh Endres & Mancheno-Smoak (2008) mendefinisikan

engagement sebagai suatu keadaan di mana para individu secara emosional dan secara beralasan dilakukan untuk organisasi dan kelompok, yang diukur dengan 3 perilaku utama:

- a. Berbicara secara positif tentang organisasi dan teman sekerja dan menunjukkan pada karyawan-karyawan dan para pelanggan potensial mereka.
- b. Memiliki hasrat atau keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi meskipun kesempatan-kesempatan untuk bekerja ada di tempat lain.
- c. Menggunakan usaha lebih dan memperlihatkan perilaku-perilaku yang disumbangkan untuk kesuksesan bisnis.

Penelitian yang dilakukan Metrus Institute (Schiemann, 2011) mengemukakan bahwa *engagement* yang dimaksud bila seorang karyawan melakukan tiga hal yang meliputi:

- a. Dapat menarik perasaan positif tentang perusahaan (misalnya, berkomitmen untuk kesuksesan perusahaan) dan tingkat energy ataukegembiraan yang memicu karyawan mengerahkan upaya lebih atau melampaui kebutuha dasar pekerjaan ,akan tetapi definisi tersebut tidak termasuk ciri kepribadian dasar yang mungkin membuat beberapa orang cenderung memiliki *engagement* lebih dari orang lain.
- b. Dapat memprediksi perilaku penting karyawan, seperti perilaku bujaksana yang tinggi dan melampaui batas terendah, yang megakibatkan kinerja lebih tinggi, atau perilaku adaptif seperti pemecahan masalah dan

pengambilan keputusan kreatif yang dapat mempengaruhi hasil perusahaan seperti produktivitas, loyalitas pelanggan, atau profitabilitas

c. Dapat dipengaruhi oleh tindakan-tindakan yang diambil perusahaan dan terutama supervisor.

Selanjutnya menurut Watson (2009) karyawan di kawasan asia pasifik menunjukkan kecenderungan terbaginya karyawan menjadi tiga kelompok dasar, yaitu:

a. Security Motivated

Karyawan cenderung bergabung dengan organisasi untuk keamanan pekerjaan, memilih berdasarkan karakteristik pekerjaan dan peduli dengan kunci masalah gaya hidup seperti keseimbangan kehidupan kerja, masa kerja dan hubungan dengan rekan kerja.

b. Financially Motivated

Karyawan didorong oleh pertimbangan keuangan, alasan yang paling sering dikutip bagi mereka untuk bergabung adalah basis gaji, diikuti dengan kesempatan menerima upah insentif dan manfaat tunjangan kesehatan.

c. Opportunity Motivated

Karyawan menggunakan pengembangan karir, gaji, promosi dan insntif sebagai alasan mereka untuk bergabung dengan sebuah organisasi dan dibandingkan dengan kelompok pertama dan kedua, karyawan ini lebih fokus pada penghargaan jangka panjang.

Menurut Finney (2010) telah mengidentifikasi tiga kategori umum keadaan emosi yang memancarkan kebahagian. Walaupun sifatnya pribadi, keadaan emosi tersebut berdampak langsung ke tempat kerja, yaitu:

a. Sukacita

Sukacita mendorong seseorang untuk lebih sosial sehingga karyawan dapat memiliki hubungan yang sehat dengan yang lainnya.

b. Minat

Minat memicu rasa ingin tahu, kegembiraan. Motivasi intrinsic dan mengalirnya kinerja secara penuh yang menyenangkan.

c. Kepuasan

Kepuasan selain menunjukkan rasa kedamaian. Kepuasan juga merupakan perasaan diterima dan dipedulikan oleh orang lain.

4. Faktor yang Mempengauhi Work Engagement

Menurut Lockwood (2007) work engagement merupakan konsep yang kompleks dan dipengaruhi banyak faktor, diantaranya adalah budaya di dalam tempat bekerja, komunikasi organisasional, gaya manajerial yang memicu kepercayaan dan penghargaan serta kepemimpinan yang dianut, dan reputasi perusahaan itu sendiri Robinson (1998) dalam Smythe (2007), faktor kunci pendorong dari work engagement karyawan adalah dimana apabila karyawan dapat merasa dihargai dan dilibatkan (feeling valued and involved), yang mempengaruhi hal ini adalah:

a. Karyawan dilibatkan dalam pengambilan keputusan.

- b. Karyawan dapat menyalurkan ide/ suara sehingga mereka dapat merasa berharga.
- c. Kesempatan untuk mengembangkan pekerjaan.
- Sedangkan Faktor pendorong *work engagement* yang dijabarkan oleh Perrins (2003) meliputi 10 hal yang dijabarkan secara berurutan yaitu sebagai berikut:
- a. Senior Management yang memperhatikan keberadaan karyawan

d. Organisasi memperhatikan keberadaan dan kesehatan karyawan.

- b. Pekerjaan yang memberikan tantangan
- c. Wewenang dalam mengambil keputusan
- d. Perusahaan/ organisasi yang fokus pada kepuasan pelanggan
- e. Memiliki kesempatan yang terbuka lebar untuk berkarier
- f. Reputasi perusahaan
- g. Tim kerja yang solid dan saling mendukung
- h. Kepemilikan sumber yang dibutuhkan untuk dapat menunjukkan performa kerja yang prima
- Memiliki kesempatan untuk memberikan pendapat pada saat pengambilan keputusan.
- j. Penyampaian visi organisasi yang jelas oleh senior management mengenai target jangka panjang organisasi.

Bakker (2006) dalam Hakanen&Bakker& Schaufeli (2006) menambahkan bahwa terdapat 3 faktor yang menjadi penyebab utamawork engagementyaitu sebagai berikut:

a. Job Resources

Faktor yang lebih mengarah kepada aspek fisik, sosial, maupun organisasional dari pekerjaan yang memungkinkan individu untuk mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya psikologis maupun fisiologis yang berhubungan dengan pekerjaan, mencapai target pekerjaan, menstimulasi pertumbuhan, perkembangan, dan perkembangan personal.

b. Salience of Job Resources

Faktor ini merujuk pada seberapa penting atau bergunanya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh individu.

c. Personal Resources

Merujuk pada kerakteristik yang dimiliki oleh karyawan seperti kepribadian, sifat, usia dan lain sebagaianya, karywan yang *engaged* akan memiliki karakteristik personal yang berbeda dengan karyawan lainnya karena memiliki skor *extraversion* dan *concientiousness* yang lebih pada tinggi serta memiliki skor *neuroticism* yang lebih rendah.

Pendapat lain datang dari Permana (2010) dalam Mujiasih & Ratnaningsih (2011), yang mengungkapkan bahwasanya beberapa faktor penting dalam yang mempengaruhi *work engagement* diantaranya adalah adanya:

a. Kesempatan untuk mengembangkan diri

Apabila organisasi menyediakan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kompetensi maka karyawan pun akan menggunakan kompetensi yang mereka miliki untuk perusahaan.

b. Manajemen talenta yang efektif

Pengembangan karier akan mempengaruhi *work engagement* dan mempertahankan karyawan yang bertalenta, serta menyediakan kesempatan untuk pengembangan pribadi karyawan.

c. Kepemimpinan : Kejelasan akan nilai perusahaan

Nilai-nilai yang jelas dalam perusahaan dan keselarasan nilai pribadi pemimpin dengan nilai perusahaan menjadi sebuah hal yang membantu karyawan mengidentifikasi dirinya dengan perusahaan.

d. Kepemimpinan: Respectful treatment of employees

Adanya penghargaan terhadap setiap kualitas dan kontribusi karyawan adalah salah satu ciri organisasi yang sukses.

e. Kepemimpinan : Company's Ethical Behaviour

Standar etika yang berlaku di perusahaan akan mengarahkan pada pembentukan keterikatan karyawan secara individual pada perusahaan.

f. Pemberdayaan

Jika pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang menantang dan saling mempercayai, dimana karyawan menjadi tergugah untuk memberikan masukan dan inovasi bagi perkembangan perusahaan kedepan, maka tingkat *engagement* akan tinggi.

g. Citra

Work engagement yang tinggi terkait erat dengan customer engagement yang tinggi. Sehingga seberapa besar persepsi karyawan tentang kualitas

produk dan jasa yang dihasilkan akan terkait dengan persepsi konsumen terhadap produk atau jasa.

h. Kesempatan dan Perlakuan yang Adil

Hal ini akan tinggi jika atasan menyediakan kesempatan yang sama untuk tumbuh dan berkembang ke depan bagi semua karyawan.

i. Penilaian Kinerja

Perusahaan yang mengikuti teknik penilaian karyawan yang tepat akan memiliki work engagement yang tinggi.

j. Kompensasi dan Benefit

Sistem penggajian dan *benefit* yang jelas akan membuat karyawan termotivasi dalam organisasi dan meningkatkan tingkat *work engagement*.

k. Kesehatan dan Keselamatan

Jika karyawan merasa tidak aman saat bekerja, diindikasikan bahwa tingkat *engagementnya* rendah.

1. Kepuasan Kerja

Hanya karyawan yang puas yang akan menjadi karyawan yang terikat (engaged). Oleh karena itu perusahaan harus benar-benar dapat membagi pekerjaan kepada tiap karyawan sesuai dengan tujuan karier mereka, sehingga karyawan akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas.

m. Komunikasi

Ada baiknya perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan, hal tersebut akan meningkatkan *engagement* karyawan.

n. Family Friendliness

Ketika karyawan menyadari bahwa perusahaan memperhatikan kehidupan mereka, maka akan tercipta ikatan emosi yang pada akhirnya melahirkan work engagement.

o. Kerjasama

Jika seluruh organisasi bekerja sama dengan saling membantu satu dengan yang lain, serta antara atasan dan bawahan, maka karyawan akan merasa terikat (*engaged*).

Pada penjelasan diatas banyak sekali para ahli yang mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi work engagement, kemudian pada penelitian ini peneliti memfokuskan para faktor-faktor yang mempengaruhi work engagement yang dikemukakan oleh Bakker (2006) dalam Hakanen (2006) yaitu Job Resources atau faktor yang lebih mengarah kepada aspek fisik, sosial, maupun organisasional dari pekerjaan yang memungkinkan individu untuk mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya psikologis maupun fisiologis. Kemudian Salience of Job Resources atau faktor ini merujuk pada seberapa penting atau bergunanya sumber dayapekerjaan yang dimiliki oleh individu dan yang terakhir Personal Resources kerakteristik yang dimiliki oleh karyawan seperti kepribadian, sifat, usia dan lain sebagaianya.

Penggunaan teori mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *work* engagement yang dikemukakan oleh Bakker (2006) dalam Hakanen (2006) diharapkan mampu menambah kearagaman temuan pada hasil penelitian serta mempermudah peneliti dalam proses penggalian data karena teori tesebut dirasa lebih efektif dan aplikatif daripada teori lain.

5. Manfaat Work Engagement

Saks (2006) mengemukakan beberapa hasil mengenai *manfaat work* engaged, diantaranya:

a. Kepuasan kerja

Karywan yang *engaged* sudah pasti memiliki rasa cinta kepada perusahaan mereka, kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan pekerja terhadap pekerjaanya. Karywan *engaged* yang memiliki rasa cinta kepada perusahaan dan sudah pasti puas atas segala sesuatu yang melekat kepada pekerjaanya.

b. Komitmen Organisasi

Karyawan yang sudah *engaged* dengan perusahaan tentu akan memiliki komitmen dengan perusahaan karena elemen-elemen komitmen juga terkandung dalam *work engagement*.

c. Intention to quit

Keinginan keluar dari organisasi lebih sering disebabkan oleh adanya rasa tidak nyaman lagi dalam organisasi, karyawan yang sudah *engaged*

akan memiliki kecenderungan bertahan karena elemen-elemen komitmen juga terkandung dalam *work engagement*.

B. Wanita karir

1. Pengertian Wanita Karir

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia (Depdiknas, 2008 dalam Paputungan, 2011) wanita adalah seorang perempuan atau kaum putri. sedangkan Karir dalam arti umum adalah pekerjaan yang memberikan harapan untuk maju. Selain itu, kata karir selalu dihubungkan dengan tingkat atau jenis pekerjaan seseorang. Wanita karir berarti wanita yang berkecimpung dalam kegiatan profesi baik usaha sendiri maupun ikut dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Seorang wanita karir berarti memiliki pekerjaan khusus di luar rumah dalam rangka mengaktualisasikan diri dan menekuni suatu bidang tertentu (Etiwati, 2009, dalam Paputungan, 2011). Selain itu wanita karir adalah wanita yang menekuni dan mencintai sesuatu atau beberapa pekerjaan secara penuh dalam waktu yang relative lama untuk mencapai suatu kemajuan hidup (Muriah, 2011), dengan demikian dapat dirumuskan bahwa wanita karir adalah wanita yang menekuni sesuatu atau beberapa pekerjaan yang dilandasi oleh keahlian tertentu yang dimilikinya untuk mencapai suatu kemajuan hidup, pekerjaan, atau jabatan.

Mengutip penjelasan Husain (2001) dalam mengartikan wanita karir sebagai tenaga kerja sesuai dengan pasal 1 Undang-undang No. 14 tahun 1969 tentang ketentuan ketentuan pokok mengenai ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah "Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di luar maupun di dalam hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Penjelasan pasal tersebut menyebutkan pengertian tenaga kerja menurut undang-undang ini meliputi "Tenaga kerja yang bekerja di luar maupun di dalam hubungan kerja dengan alat produksi adalah tenaganya sendiri, baik fisik maupun fikiran. Ciri khas dari hubungan kerja di atas adalah ia bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima upah.

2. Aspek-Aspek Konflik pada Wanita Karir

Aspek-aspek konflik pada wanita karir menurut (Diansari,2006) adalah sebagai berikut:

- a. Masalah pengasuhan anak
- b. Bantuan pekerjaan rumah tangga
- c. Komunikasi dan interaksi dengan keluarga
- d. Waktu untuk keluarga
- e. Penentuan Prioritas
- f. Tekanan karir dan kaluarga

Konflik yang biasanya muncul pada wanita karir dalam kaitannya peran ganda adalah sebagai berikut (Rahmadita, 2013):

- a. Konflik yang disebabkan waktu
- b. Konflik yang disebabkan oleh ketegangan
- c. Konflik yang disebabkan oleh perilaku

3. Hak Dan Kewajiban Wanita Karir

Wanita karir yang mengurus rumah tangga masuk dalam kategori tenaga kerja wanita, secara umum hak dan kewajiban tenaga kerja baik laki-laki dan perempuan adalah sama. Namun, tenaga kerja wanita itu memiliki posisi yang secara komparatif lebih lemah, seperti apa yang disampaikan oleh Kartasapoetra (2012) walaupun para pengusaha yang mempekerjakan tenaga-tenaga kerja wanita dalam bidang usaha dan atau perusahaannya sesuai dengan nilai pancasila yang melekat dalam jiwanya, hendaklah dalam pemberian tugas atau penempatannya dalam jenis-jenis pekerjaan tertentu selalu memakai pertimbangan-pertimbangan yang sebijaksana mungkin, mengingat:

- a. Para wanita umunya bertenaga lemah, halus tetapi tekun
- b. Norma-norma susila harus di utamakan, agar tenaga-tenaga kerja tersebut tidak terpengaruh oleh perbuatan negatif dari tenaga kerja lawan jenisnya, terutama kalau dipekerjakan pada malam hari.
- c. Para tenaga kerja wanita itu umumnya mengerjakan pekerjaan-pekerjaan halus yang sesuai dengan kehalusan sifat dan tenaganya

d. Para tenaga kerja itu ada yang masih gadis dan ada pula yang telah bersuami atau berkeluarga yang dengan sendirinya mempunyai bebanbeban rumah tangga yang harus dilaksanakannya juga

Hal-hal tersebut di atas sangat diperhatikan oleh hukum dan perundangundangan kita, sehingga dalam mewujudkan perlindungan terhadap tenaga kerja wanita, lahirlah ketentuan-ketentuan yang harus di perhatikan dan ditaati oleh pengusaha yang akan mendaya gunakan tenaga kerja wanita dalam perusahaannya.

4. Wanita Karir yang mengurus rumah tangga menurut perspektive Islam

Menurut persepktive islam, menurut Sabiq (1994)Wanita sebelum Islam berkedudukan seakan hamba sahaya, tidak memiliki sesuatu hak yang diakui secara sah, wanita tidak mempunyai hak milik, dan tidak mempunyai hak melaksanakan sesuatu usaha, tidak mempunyai hak memilih teman hidup, bahkan dianggap sebagai benda yang dimiliki tetapi tidak dimiliki. wanita menjadi warisan dan tidak mewarisi, dan dirinya dapat dipaksa untuk bersuamikan pria yang wanita benci dan tidak disukai.

Setelah Islam datang diangkatlah kedudukan wanita dan dikembalikannya ke tingkat yang layak sebagai makhluk Allah yang diciptakan untuk mendampingi kaum pria dalam misinya sebagai Khalifah Allah di atas bumi-Nya. Ia dibebaskan dari penindasan, perlakuan sewenang wenang dan

diberikannya hak yang sama dengan kaum pria sebagai partner hidup yang patut dihargai dan dihormati.

Persoalan wanita bekerja (wanita karir) menurut Jamaludin (2002) bukanlah masalah baru dalam kehidupan manusia. Sejak manusia pertama kali diciptakan Allah dan berkembang biak seperti sekarang, wanita sudah bekerja, baik dirumah maupun diluar rumah. Hanya saja pada waktu itu istilah pekerja dikaitkan dengan mereka yang memperoleh upah. Al-Quran sendiri menjelaskan, bahwa salah satu fungsi manusia sebagai Khalifah Allah diatas bumi ini adalah untuk memakmurkan bumi dengan bekerja memenuhi segala kebutuhan hidupnya, baik sandang, pangan, maupun papan. Sehubungan dengan ini Allah berfirman.

Artinya; "Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan." (Qs Al Qasas: 77)

Berdasarkan ayat-ayat di atas, dapat difahami bahwa bekerja adalah salah satu tuntutan Islam kepada semua umat manusia, tidak terkecuali kepada wanita. Sehubungan dengan ini Allah berfirman:

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَىٰ بَعْضٍ ۚ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِمَّا اكْتَسَبْنَ ۚ وَاسْأَلُوا اللَّهَ مِنْ مِمَّا اكْتَسَبْنَ ۚ وَاسْأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا

Artinya; "Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi Para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu". (An-nisa': 32).

Ayat di atas juga menejelaskan, bahwa setiap manusia baik laki-laki maupun perempuan mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk berusaha dan bekerja serta mendapat ganjaran yang setimpal dari apa yang telah mereka kerjakan. Jika kaum wanita mempunyai hak yang sama dengan pria, maka wanita memikul pula kewajiban yang sama dalam tugas-tugas agama dan syariat dan dalam tugas-tugas sosial dan kemasyarakatan.

C. Work Engagement Wanita Karir yang Mengurus Rumah Tangga

Kemajuan ekonomi dan globalisasi membuat pasar kerja semakin kompleks, dampak lain dari kemajuan tersebut, terlihat dari makin membaiknya status serta lowongan kerja bagi wanita. Walaupun angka partisipasi angkatan kerja wanita meningkat, namun tidak sedikit wanita yang bekerja penggal waktu atau bekerja di sektor informal. Hal ini berkaitan dengan peran peran ganda wanita sebagai ibu yang bertanggung jawab atas urusan rumah tangga termasuk membesarkan anak, serta sebagai pekerja perempuan (Dwiantini, 1995).

Partisipasi wanita saat bukan sekedar menuntut persamaan hak, tetapi juga menyatakan fungsinya mempunyai arti bagi pembangunan dalam masyarakat Indonesia. Partisipasi wanita menyangkut peran tradisi dan peran transisi, peran tradisi atau domestik mencakup peran wanita sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga, sementara peran transisi meliputi pengertian wanita sebagai tenaga kerja, anggota masyarakat dan manusia pembangunan. (Sukesi, 1991).

Melihat potensi perempuan sebagai sumber daya manusia maka upaya menyertakan perempuan dalam proses pembangunan bukan hanya merupakan perikemanusiaan belaka, tetapi merupakan tindakan efisien karena tanpa mengikut sertakan perempuan dalam proses pembangunan berarti pemborosan dan memberi pengaruh negatif terhadap lajunya pertumbuhan ekonomi (Pudjiwati, 1983). Partisipasi perempuan menyangkut peran tradisi dan transisi. Peran tradisi atau domestik mencakup peran perempuan sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga. Sementara peran transisi meliputi pengertian perempuan sebagai tenaga kerja, anggota masyarakat dan manusia pembangunan. Pada peran transisi wanita sebagai tenaga kerja turut aktif dalam kegiatan ekonomis (mencari nafkah) di berbagai kegiatan sesuai dengan ketrampilan dan pendidikan yang dimiliki serta lapangan pekerjaan yang tersedia (Sukesi, 1991)

Meningkatnya partisipasi wanita dalam pasar kerja bukanlah terjadi secara kebetulan, peningkatan presentase wanita kerja disebabkan oleh dua faktor utama, yaitu peningkatan dari sisi penawaran dan sisi permintaan

(Tjiptoherijanto, 2000). *Pertama*, dari sisi penawaran peningkatan tersebut disebabkan antara lain oleh semakin meningkatnya tingkat pendidikan wanita dan disertai pula dengan menurunnya angka kelahiran. Hal tersebut didorong pula oleh kondisi makin besarnya penerimaan sosial wanita yang bekerja di luar rumah. *Kedua*, dari sisi permintaan, perkembangan perekonomian (dari sisi produksi) memerlukan tenaga kerja wanita, seperti halnya industri tekstil dan garmen. Sedangkan fenomena lain yang makin mendorong masuknya wanita ke lapangan kerja adalah karena makin tingginya biaya hidup bila hanya ditopang oleh satu penyangga pendapat keluarga. Fenomena ini mulai muncul ke permukaan dan terlihat jelas terutama pada keluarga yang berada di daerah perkotaan.

Meningkatnya partisipasi wanita karir dalam dunia kerja kemudian juga dibarengi dengan perasaan *engaged*, agar partisipasi tersebut berjalan maksimal dan juga memberikan peluang besar bagi kemajuan wanita karir tersebut dimasa depan. Seseorang yang *engaged* akan secara emosional mendedikasikan dirinya kepada organisasi dan secara penuh berpartisipasi di dalam pekerjaannya dengan antusias yang besar untuk kesuksesan dirinya dan atasan mereka (Markos & Sridevi, 2010). Kahn (1990) juga pernah mengungkapkan bahwa karyawan (SDM) yang *engaged* adalah karyawan (SDM) yang memaknai serta berkontribusi terhadap pekerjaannya dan mengerjakan pekerjaan dengan mengerahkan segenap energi, baik energi fisik, kognitif, maupun emosi. Sumber daya manusia yang *engaged* akan memberikan kontribusi yang maksimal demi terpenuhinya tujuan organisasi.

Work engagement dapat diartikan sebagai suatu kondisi individu yang berkaitan dengan kerja dimana pekerja merasa termotivasi secara afektif, ciri work engagement yaitu adanya semangat (vigor), dedikasi (dedication) dan keterserapan (absorption) (Schaufelli & Bakker, dalam Xanthopolou, 2009). Vigor dicirikan dengan adanya tingkat energi yang tinggi, resiliensi mental dalam bekerja, adanya kemauan untuk memberikan usaha dalam bekerja, serta ketekunan dalam menghadapi kesulitan. Dedication dicirikan dengan adanya perasaan bahwa pekerjaan adalah sesuatu yang penting, antusias, terinspirasi, bangga dan tertantang dengan pekerjaan yang dimiliki. Sedangkan Absorption dicirikan dengan adanya konsentrasi penuh terhadap pekerjaan, dimana seorang pekerja akan merasakan waktu menjadi berlalu begitu cepat ketika seorang pekerja bekerja dan dirinya sulit memisahkan diri dari pekerjaannya. Dimensi ini merupakan adaptasi dari konsep flow dalam bekerja yang dicetuskan oleh Csikzenmihalyi (Albrecht, 2010).

Schaufeli& Bakker (2006) menekankan bahwa sifat work engagement adalah suatu keadaan kognitif dan afektif yang cenderung menetap dan menyeluruh, yang tidak terfokus pada satu objek, kejadian, individu atau perilaku tertentu, sehingga work engagement akan berdampak pada sikap dan perilaku individu di tempat kerja secara umum. Halbesleben & Bowler (2007) menemukan bahwa pekerja dengan work engagement yang tinggi akan memiliki kemampuan untuk menampilkan kerja yang baik karena mereka dapat mengaktualisasikan potensi dalam diri mereka dengan lebih baik pada berbagai aspek kinerja.

Selain itu Shuck (2011) menyebutkan lebih detail terdapat empat pendekatan utama yang mendefinisikan *engagement* pada perspektif akademik. Keempat pendekatan tersebut yaitu *need-satisfying approach* yang dikemukakan oleh Kahn (1990), *burnout-antithesis approach* yang dikemukakan oleh Maslach, Schaufeli, & Leiter (2001), *satisfaction-engagement approach* yang dikemukakan oleh Harter (2002), dan *multidimensional approach* yang dikemukakan oleh Saks (2006).

Pendekatan pertama yaitu pendekatan need-satisfying yang dikemukakan oleh Kahn (1990), istilah engagement pada pendekatan ini digunakan secara spesifik untuk mendeskripsikan keterlibatan (involvement) karyawan pada berbagai tugas. Kahn (1990) menyebutkan bahwa engagement pada pekerjaan dapat menguatkan motivasi ekstrinsik maupun intrinsik, dan dapat meningkatkan diri karyawan pada pekerjaan. Pendekatan peran menyebutkan mempengaruhi tiga variabel yang engagement meaningfulness, safety, dan availability (Kahn, 1990). Karyawan akan engage dengan pekerjaannya ketika mereka mengalami kebermaknaan psikologis (psychological meaningfulness) pada pekerjaan. Psychological meaningfulness dapat dipandang sebagai perasaan berguna dan berharga atas investasi yang sudah diberikan oleh karyawan terhadap pekerjaan. Keamanan psikologis didefinisikan sebagai pengalaman yang mampu bertindak dengan cara yang alami, serta dapat menggunakan semua keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki tanpa adanya rasa takut adanya konsekuensi negatif. Psychological availability didefinisikan sebagai perasaan memiliki yang diwujudkan dengan menginvestasi diri sepenuhnya ke dalam peran kinerja (Kahn, 1990).

Pendekatan kedua dikemukakan oleh Maslach, Schaufeli, & Leiter (2001), yang membentuk konsep employee engagement sebagai lawan dari burnout, yang didefinisikan sebagai keadaan afektif yang positif, yang dicirikan dengan tingkat keaktifan dan kebahagiaan yang tinggi. Maslach, Schaufeli, & Leiter (2001) menyebutkan tiga dimensi burnout sebagai lawan dari engagement, yaitu kelelahan (exhaustion), sinisme (cynicism), dan ketidakefektifan (ineffectiveness). Kelelahan (exhaustion) didefinisikan sebagai kelebihan dan kekurangan sumber daya emosi dan fisik. Sinisme (cynicism) didefinisikan sebagai respon negatif, tidak memiliki perasaan, atau respon terpisah yang berlebihan pada berbagai aspek pekerjaan, yang mengakibatkan karyawan memilih untuk mengabaikan kualitas pekerjaan. Ketidakefektifan (ineffectiveness) dipahami sebagai akibat langsung dari kelelahan dan sinisme, yang didefinisikan sebagai perasaan ketidakmampuan untuk meraih prestasi dan produktivitas pekerjaan.

Pendekatan ketiga, yang juga menjadi hasil perkembangan psikologi positif pada awal abad ke-21, Harter, dkk. (2002) menerbitkan konsep *engagement* sesuai dengan konsep psikologi positif melalui prosedur meta-analisis terhadap data penelitian yang dilakukan oleh Gallup Organization. Penelitian Gallup mendefinisikan *employee engagement* sebagai keterlibatan dan kepuasan individu sebagai wujud antusiasme terhadap pekerjaan. Hasil menunjukkan

bahwa *employee engagement* memiliki hubungan yang positif terhadap customer satisfaction, turnover, safety, productivity, dan profitability.

Pendekatan keempat yaitu pendekatan multidimensional yang dikemukakan oleh Saks (2006). Pendekatan ini mendefinisikan konsep multidimensi *employee engagement* sebagai konstruk yang berbeda dan unik yang melibatkan komponen kognisi, emosi, dan perilaku terkait dengan peran kinerja seseorang. Hasil penelitian menunjukkan variabel anteseden (faktorfaktor yang mempengaruhi) seperti *supportive climate, job characteristics*, dan *fairness* mempengaruhi *employee engagement*. (Saks, 2006).

Saks (2006) juga menambhakan dasar teoritis yang paling rasional dalam menjelaskan *engagement* adalah teori pertukaran sosial (*social exchange theory*). Saks (2006) mengatakan bahwa bedasarkan teori pertukaran sosial, kewajiban dihasilkan oleh serangkaian interaksi timbal balik antara pihakpihak yang berkaitan. Prinsip dasar dari teori pertukaran sosial ini adalah sebuah hubungan akan berkembang dengan adanya saling percaya, kesetiaan dan komitmen sepanjang pihak yang terlibat mematuhi aturan pertukaran yang sudah dibuat. Aturan yang dibuat biasanya melibatkan pembayaran timbal balik misalnya, ketika karyawan menerima sumber ekonomi dari organisasi maka mereka akan berkewajiban untuk membalas organisasi misalnya dengan lebih *engaged* terhadap pekerjaan mereka.

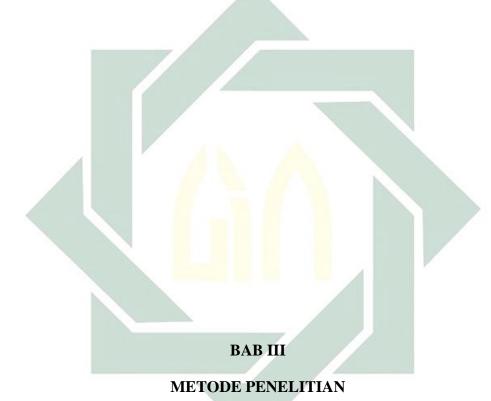
Prinsip dasar SET adalah bahwa suatu hubungan berevolusi dari waktu ke waktu menjadi percaya, loyal, dan komitmen mutual selama pihak-pihak yang bersangkutan mematuhi aturan tertentu (Cropanzano & Mitchell, 2000 dalam

Saks, 2006). Berdasarkan SET adanya semangat (vigor), dedikasi (dedication) dan keterserapan (absorption) sebagai dimensi atau aspek dari work engagement dapat muncul apabila organisasi atau perusahaan membalas transaksi atau usaha yang dikeluarkan oleh karyawan, dalam hal ini adalah wanita karir tersebut dengan menjadi lebih lekat secara afektif dan emosional terhadap organisasi.

Teori teori pertukaran sosial (social exchange theory) menurut Saks (2006) juga sesuai dengan fokus masalah pada penelitian ini, pada penelitian ini tidak hanya membahas bagaimana gambaran work enggament wanita karir yang mengurus rumah tangga. namun juga membahas faktor apa saja yang mendasaari work enggament wanita karir yang mengurus rumah tangga, teori tertukaran tersebut menjadi dasar tentang reward atau pun punishment atau hal lain yang menjadi faktor seorang wanita karir yang mengurus rumah tangga bekerja secara extra sehingga dapat mencapai work enggament dengan baik.

Serangkaian interaksi timbal balik antara pihak-pihak yang berkaitan atau hubungan dua arah dapat terjadi dengan adanya kesesuaian bentuk kepedulian yang ditunjukkan organisasi maka pegawai akan merasa dihargai oleh organisasi. Lalu dengan adanya pengarahan, evaluasi dan motivasi dari atasan, pegawai akan merasa dibutuhkan oleh organisasi dan pegawai akan bekerja dengan sepenuh hati. Kemudian dengan sesuainya bentuk penghargaan yang diberikan organisasi seperti pelatihan, gaji, fasilitas dan keamanan dalam bekerja maka pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja yang hal tersebut belum tentu didapatkannya di organisasi lain. keyakinan yang kuat untuk

mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, mampu menerima dan yakin terhadap nilai-nilai organisasi tersebut sehingga mengakibatkan pegawai akan memunculkan bentuk-bentuk perilaku *engaged* dalam berkerja, salah satunya seperti yang dijelaskan oleh Frank (2004) yakni bersedia bekerja ekstra keras atas nama organisasi.



A. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Ketika merujuk pada fokus permasalahan yang dikaji, maka dengan menggunakan metode kualitatif sangat dimungkinkan diperolehnya pemahaman tentang realitas di lapangan. Karena metode kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis

atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. penelitian yang bertujuan menggambarkan dan menginterpretasi objek alamiah yang diteliti sesuai dengan keadaan yang sebenarnya (Sugiyono, 2010). Di samping itu, penelitian kualitatif memiliki karkteristik paradigma *naturalistic kualitatif.Naturalistic kualitatif* yaitu: realitas itu bersifat ganda atau *holistic*, hubungan peneliti dengan yang diteliti bersifat interaktif. Nasib penelitian terikat konteks, waktu dan tempat pada semua keadaan secara *stimulant*.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Polkinghorne (Herdiansyah, 2010) mendefinisikan fenomenologi sebagai sebuah studi untuk memberikan gambaran tentang arti dari pengalaman-pengalaman beberapa individu mengenai suatu konsep tertentu. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, peneliti akan mengungkap gambaran *Work Enggament* pada Wanita Karir yang Mengurus Rumah Tangga dan faktor apa saja yang mendasari *Work Enggament* pada Wanita Karir yang Mengurus Rumah Tangga.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di beberapa tempat, yaitu di tempat tinggal subjek wanita karir yang mengurus rumah tangga di daerah Surabaya, serta tempat bekerja subjek wanita karir yang mengurus rumah tangga yang juga berlokasi di daerah Surabaya, yaitu di PT Ardana Karuna Delta.

C. Sumber Data

Sesuai dengan karakter yang dimiliki oleh metode penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang lebih investigatif, maka pengambilan sampel pada metode kualitatif akan lebih ditekankan kepada kualitas sampel bukan pada kuantitas atau jumlah dari sampel penelitian.

Pada penelitian ini terdapat beberapa kriteria dalam pemilihan sumber data atau narasumber penelitian, yaitu sebagai berikut :

- a. Wanita bekerja yang telah memiliki anak.
- b. Wanita yang bekerja pada suatu instansi atau perusahaan dengan jabatan level manajerial.
- c. Wanita yang bekerja pada suatu instansi atau perusahaan dalam kurun waktu lebih dari 5 tahun.

Dalam penelitian ini terdapat dua narasumber, yaitu narasumber primer dan narasumber sekunder. Narasumber primer merupakan wanita karir yang mengurus rumah tangga. Pada penelitian kali ini subyek yang paling sesuai untuk dijadikan subyek penelitian adalah subyek dengan posisi kerja sebagai Project Koor yang telah menjalani usia pernikahan selama dua setengah tahun dan memiliki satu anak yang tinggal terpisah dari subyek. Kemudian subyek kedua dengan posisi kerja sebagai Tax, yang telah mengurus rumah tangga selama sekitar lima belas tahun dan telah memiliki dua orang anak yang tinggal bersama dengan subyek.

Narasumber sekunder merupakan *significant others* dari narasumber primer dan dianggap paham mengenai yang *work Enggament*dicapai oleh wanita karir yang mengurus rumah tangga, Pada penelitian ini narasumber

sekunder yang paling sesuai untuk dijadikan *significant others* dari narasumber primer adalah rekan kerja satu divisi subyek penelitian, yang notabene berhubungan secara langsung dengan subyek penelitian dalam kesehariannya bekerja, Kemudian dibantu dengan ada nya penilaian kinerja yang dilakukan oleh divisi HRD serta salah satu keluarga subyek yang secara menyeluruh mengetahui bagaimana subyek membagi waktu secara efisien untuk mengurus rumah tangga serta bekerja.

D. Cara Pengumpulan Data

Penelitian ini memperoleh data dengan menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi.

1. Observasi

Penelitian ini menggunakan observasi berperan aktif, yaitu penelitian dalam hal ini dapat memainkan peran yang dimungkinkan dalam situasi sesuai dengan kondisi subjek yang diamati.

Informasi yang hendak diteliti didapat dengan observasi berdasarkan pedoman observasi sebagai mana terlampir dalam lampiran, untuk inti atau point utama dari pedoman observasi tersebut peneliti hendak menggali informasi sebagai berikut:

- 1) Tampilan fisik yang nampak pada subyek penelitian
- 2) Aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh subyek penelitian.

- 3) Orang- orang yang terlibat dalam aktivitas tersebut
- 4) Setting lokasi disekitar subyek dan disekitar aktivitas tersebut.
- 5) Makna kejadian dilihat dari perspektif mereka yang terlibat dalam kejadian yang diamati tersebut.

Kegiatan Observasi sendiri dapat diartikan sebagai kegiatan memperhatikan secara akurat, mencatat fenomena yang muncul, dan mempertimbangkan hubungan antar aspek dalam fenomena tersebut (Rahayu & Tristiadi, 2004)

2. Wawancara

Moleong (2010) mengemukakan bahwa wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh kedua belah pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban. Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara pendekatan menggunakan petunjuk umum wawancara.

Metode wawancara ini digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari subjek yang diteliti maupun dari pihak-pihak lain yang terkait yang dapat memberikan informasi tambahan misalnya teman-teman subjek. Pada umumnya wawancara dapat dibedakan dua macam, yaitu terstruktur dan tidak terstruktur, dalam wawancara terstruktur semua pertanyaan telah dirumuskan sebelumnya dengan cermat, biasanya secara tertulis. Sedangkan dalam wawancara tidak terstruktur tidak dipersiapkan daftar pertanyaan sebelumnya, peneliti boleh menanyakan apa saja yang dianggapnya perlu

dalam situasi wawancara itu. Pertanyaan tidak diajukan dalam urutan yang sama, bahkan pertanyaannya pun tak selalu sama.

Informasi yang hendak diteliti didapat dengan wawancara berdasarkan pedoman wawancara sebagai mana terlampir dalam lampiran, untuk inti atau point utama dari pedoman wawancara tersebut peneliti hendak menggali informasi sebagai berikut:

- a. Informasi umum mengenai profile subjek dan kondisi psikis maupun psikologis subjek.
- b. Kondisi keluarga dan lingkungan subyek penelitian.
- c. Kondisi dan atau Lingkungan kerja subyek.
- d. Cara pandang dan cara berfikir serta cara bertindak subjek dalam bekerja dan mengurus rumah tangga.
- e. Konflik dan penyelesaian konflik yang subjek temui dalam bekerja dan mengurus rumah tangga.
- f. Serta keberhasilan atau Goal yang telah dicapai subyek penelitian.
- g. Motivasi yang digunakan subyek untuk mencapai keberhasilan atau Goal
- h. Hal-hal yang subyek anggap dan subyek lalukan agar dapat mencapai tujuan nya.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yang dikaji dalam penelitian kualitatif menurut Creswell (2013), melibatkan dua dokumen yaitu dokumen publik dan dokumen privat. Penelitian ini juga menggunakan dua dokumen tersebut dengan rincian sebagai berikut:

a. Dokumentasi publik

Dokumentasi publik dalam penelitian ini adalah berkas berkas subjek penelitian, seperti Kartu Keluarga (KK), Kartu Tanda Pengenal (KTP), kemudian Kartu Nama sebagai bukti bahwa subyek merupakan pegawai PT Ardana Karuna Delta dan data lain sebagainya yang dapat memberikan informasi secara jelas mengenai subyek penelitian, dokumentasi publik tersebut dimaksudkan untuk memperoleh informasi berkaitan dengan profile subjek dan keterangan susunan keluarga serta data sekunder lain yang dibutuhkan peneliti dalam menggalian data.

b. Dokumen Privat

Dokumentasi privat dalam penelitian ini didapatkan dari sertifikat atau atau SK pengangkatan karyawan beserta SK yang mungkin di dapat dalam proses subjek bekerja, sebagai bukti work engagement subyek terhadap perusahaan, Kemudian foto kopi buku nikah sebagai bukti subyek telah memiliki rumah tangga dan sedang mengurus rumah tangga.

E. Prosedur Analisis dan Interpretasi Data

Moleong (2004) mendefinisikan analisis data sebagai proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data.

Dalam penelitian Kualitatif analisa data sebagai proses penerapan dari langkah yang spesifik hingga umum dengan berbagai level analisa yang

berbeda. langkah-langkah yang diambil oleh peneliti menurut Creswell (2013) adalah:

a. Mengolah dan mempersiapkan data untuk dianalisis.

Langkah ini melibatkan transkripsi wawancara, men-*scanning* materi, mengetiik data lapangan, atau memilih-miah dan menyusun data tersebut ke dalam jenis-jenis yang berbeda tergantung pada sumber informasi.

b. Membaca Keseluruhan data

Langkah ini melibatkan aktivitas membangun *general sense* atau informasi yang diperoleh dan merefleksikan maknanya secara keseluruhan, *general sense* tersebut dapat terkandung dalam perkataan partisipan dan lain sebagainya.

c. Menganalisis lebih detail dengan meng-coding data

Langkah ini melibatkan banyak tahap, mengambil data tulisan atau gambar yang telah dikumpulkan selama proses pengumpulan data, mensegmentasi kalimat-kalimat (atau paragraf-paragraf) atau gambargambar tersebut ke dalam kategori-kategori, kemudian melabeli kategori-kategori ini dengan istilah-istilah khusus, yang sering kali didasarkan pada istilah / bahasa yang benar-benar berasal dari partipisan (disebut *in vivo*).

 d. Terapkan proses coding untuk mendeskripsikan setting, orang-orang, kategori-kategori, dan tema-tema yang dianalisis

Deskripsi ini melibatkan usaha penyampaian infomasi secara detail mengenai orang-orang, lokasi-lokasi, atau peristiwa-peristiwa dalam setting tertentu. penelitian dapat membuat kode-kode untuk mendekripsikan semua

informasi ini, lalu menganalisisnya untuk proyek studi kasus. Setelah itu diterapkan proses coding untuk membuat sejumlah kecil tema atau kategori. bisa lima hingga tujuh kategori. Tema-tema inilah yang biasanya menjadi hasil utama dalam penelitian kualitatif dan sering kali digunakan untuk membuat judul dalam bagian hasil penelitian. meskipun demikian, tema-tema ini sebaiknya diperkuat dengan berbagai kutipan. seraya menampilkan perspektif-pespektif yang terbuka untuk dikaji ulang.

e. Menjadikan *setting*, orang-orang, kategori-kategori, dan tema-tema dalam bentuk narasi

Pendekatan ini meliputi pembahasan tentang kronologi peristiwa, tematema tertentu (lengkap dengan subtema-tema, ilustrasi-ilustrasi khusus, perspektif-perspektif, dan kutipan-kutipan) atau tentang keterhubungan antar tema. Para peneliti kualitatif juga dapat menggunakan visual-visual, gambar-gambar, atau tabel-tabel untuk membantu menyajikan pembahasan ini, dikarenakan penelitian ini menggunakan studi kasus maka peneliti memberikan informasi deskiptif tentang partisipan dalam tabel.

f. Menginterpretasi data

Interpretasi adalah memberikan makna yang berasal dari perbandingan antara hasil penelitian dengan informasi yang terasal dari literatur atau teori. Dalam hal ini, peneliti menegaskan apakah hasil penelitiannya membenarkan atau justru menyangkal informasi sebelumnya. Interpretasi atau pemaknaan ini juga bisa berupa *pertanyaan-pertanyaan baru* yang perlu dijawab selanjutnya.

F. Keabsahan Data

Keabsahan data merupakan derajat kepercayaan data. Menurut Moleong (2004) yang dimaksud dengan keabsahan data adalah bahwa setiap keadaan harus memenuhi:

- 1. Mendemonstrasikan nilai yang benar
- 2. Menyediakan dasar agar hal itu dapat diterapkan

Memperbolehkan keputusan luar yang dapat dibuat tentang konsistensi dari prosedur dan kenetralan dari temuan dan keputusan-keputusannya.

Menurut Lincoln dan Guba menyebutnya sebagai kredibilitas (*credibility*), transferabilitas (*transferability*), auditabilitas (*auditabilitas*), dan konformabilitas (*conformability*). Untuk mengupayakan terpenuhinya keempat aspek ini, maka peneliti menempuh langkah triangulasi (Herdiansyah, 2010).

Pemeriksaan keabsahan data dilakukan dengan cara triangulasi. Triangulasi dapat diartikan sebagai penggunaan dua atau lebih sumber untuk mendapatkan gambaran yang menyeluruh tentang suatu fenomena yang akan diteliti. (Herdiansyah, 2010).

Moleong (2004) menjelas Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Teknik triangulasi yang paling banyak digunakan ialah melalui sumber lainnya. dan dalam penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi sumber.

Triangulasi sumber disini dimaksudkan adalah pengautan data yang diperoleh dari narasumber lain atau narasumber sekunder, pilihan narasumber sekunder tersebut memiliki beberapa kriteria yaitu seseorang dianggap paham mengenai *Work Enggament*dicapai oleh wanita karir yang mengurus rumah tangga, dalam hal ini peneliti memilih sumber dari keluarga dan dari rekan kerja serta atasan dari wanita karir yang mengurus rumah tangga



A. Deskripsi Subjek

1. Setting Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan kurang lebih selama dua bulan mulai 5 Mei 2018 sampai 24 Juni 2018, penelitian ini dilakukan di beberapa tempat, yaitu di Kantor PT Ardana Karuna Delta, kemudian di rumah subjek penelitian di daerah Surabaya Utara, dan kediaman *significant other* subjek penelitian di daerah kos dekat dengan Kantor PT Ardana Karuna Delta. Peneliti melakukan penelitian di tempat beberapa tempat, mempertimbangkan jarak

antara peneliti dan rumah subjek penelitian cukup jauh, yaitu antara Mojokerjo dan Surabaya, serta aktivitas subjek penelitian yang cukup padat antara bekerja dan mengurus rumah tangga.

Data diperoleh melalui observasi dan wawancara mulai dari awal hingga akhir dilakukan oleh peneliti sendiri dan dibantu oleh beberapa pihak untuk membantu kelancaran pelaksanaan. Dokumentasi di dapatkan dengan bantuan kamera, bukan data asli dikarenakan tidak bersedianya subjek penelitian memberikan kopian asli kelengkapan dokumentasi.

Pelaksanaan penelitian mengalami sedikit kendala saat melakukan penelitian, diantaranya waktu yang singkat, peneliti sulit untuk mendapatkan waktu yang panjang untuk mewawancarai subjek penelitian, dikarenakan aktivitas subjek penelitian yang cukup padat antara bekerja dan mengurus rumah tangga.

Adapun jadwal waktu dalam melakukan proses wawancara dan dokumentasi yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Jadwal Kegiatan Penelitian Wawancara dan Dokumentasi

No.	Hari/Tanggal	Jenis Kegiatan	
1.	Sabtu/ 5 Mei 2018	Meminta Izin penelitian kepada subjek penelitian serta <i>significant other</i> subjek penelitian.	
2.	Kamis / 10 Mei 2018	Melakukan wawancara dan dokumentasi terhadap <i>Key</i> Informan 1	
3.	Sabtu / 23 Mei 2018	Melakukan wawancara dan dokumentasi terhadap <i>Key</i> Informan 2	
4.	Sabtu / 30 Mei 2018	Menemui dan melakukan wawancara terhadap Informan 1 dari <i>Key</i> Informan 1 dan Informan 2 dari	

		Key Informan 2		
5.	Kamis / 21 Juni 2018	Menemui dan mel	lakukan	
		wawancara terhadap Informa	wawancara terhadap Informan 2 dari	
		Key Informan 1 dan Informa	n 1 dari	
		Key Informan 2		
6.	Kamis / 23 Juni 2018	Melakukan wawancara terhadap Key		
		Informan 1 dan Key Informar	ı 2	

2. Profil Perusahaan

PT. Ardana Karuna Delta (ARKADE) merupakan perusahaan *mediumsiz*e yang memiliki spesialisasi pada bidang sipil, konstruksi, interior, furnitur, informasi dan solusi teknologi. Didirikan pada tahun 2011, PT. Ardana Karuna Delta adalah sebuah konsolidasi tiga perusahaan yang memiliki Visi dan Misi yang sama di lini bisnis yang sama untuk menciptakan kekuatan yang lebih besar dalam melayani dan memberi solusi yang lebih baik untuk pelanggan dan masa depan yang ada pelanggan.

Pengalaman bertahun-tahun, dedikasi, dan tinggi integritas adalah Nilai Inti dari perusahaan, berfungsi sebagai fondasi untuk membangun jangka panjang hubungan dan kepercayaan dengan pelanggan.

Banyak perusahaan ternama telah mempercayai PT. Ardana Karuna Delta melakukan proyeknya berulang kali dengan area cakupan besar di sekitar Indonesia dan nilai kontrak substansial. Kecepatan dan Kualitas kerja adalah perhatian utama PT. Ardana Karuna Delta untuk mencapai tingkat kepuasan pelanggan yang tinggi. PT. Ardana Karuna Delta percaya bahwa kepuasan akan mengarah pada kepercayaan dan kepercayaan akan menuntun mereka kembali kepada PT. Ardana Karuna Delta untuk proyek masa depan mereka.

Visi Perusahaan PT. Ardana Karuna Delta adalah sebagai berikut:

- a. Menjadi perusahaan yang berorientasi pada solusi;
- b. Tumbuh dan berkembang dari waktu ke waktu;
- c. Menjadi dinamis dan kompetitif dalam tantangan dan menumbuhkan konstruksi, interior, dan pasar furnitur.

Misi Perusahaan PT. Ardana Karuna Delta adalah sebagai berikut:

- a. Selalu berusaha memberikan produk terbaik dan layanan kepada pelanggan kami.
- b. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik di dalam dan di luar perusahaan kami untuk mencapainya kualitas kerja maksimal.
- c. Untuk dapat tumbuh dan bersaing pasar yang penuh tantangan dan tren
 Project yang dikerjakan oleh PT. Ardana Karuna Delta adalah sebagai berikut:
- a. Interior
- b. Teknik Sipil
- c. Furniture
- d. Arsitektur
- e. Mekanis
- f. Listrik
- g. Konstruksi
- h. Informasi & Teknologi
- i. Bahan Bangunan
- j. Pemasok Umum

Fasilitas manufaktur PT. Ardana Karuna Delta memiliki total luas bangunan seluas 600 m2 di atas lahan seluas 1000 m2 di Surabaya dan total luas bangunan 1.700 meter persegi di atas tanah 3400sqm di Bali. Saat ini kami mempekerjakan sekitar 150 orang yang sangat terampil dan terlatih untuk memenuhi standar kualitas kami yang tinggi.

Pabrik kami juga dilengkapi dengan berbagai macam mesin untuk meningkatkan ketepatan kami *craftmanship* serta memproduksi dalam jumlah besar produk dalam batas waktu yang ketat. Mesin-mesin kerja kayu:

- a. Mesin CNC
- b. Saw Panel
- c. Spindel Moulder
- d. Perencana Ganda
- e. Chisel Mortiser
- f. Jointer
- g. Crosscut

Fasilitas Finishing antara lain:

- a. Penyemprotan Booth
- b. Ruang Pengeringan

3. Profil Subjek

Pemaparan atas hasil penelitian merupakan jawaban atas fokus pertanyaan penelitian yang telah dikemukakan dalam bab I. Sebelum memasuki pembahasan hasil penelitian, peneliti akan menggambarkan profil subjek penelitian terlebih dahulu.

a. Key Informan 1

Nama : RA

Jenis Kelamin : Perempuan

Alamat : Jalan Klampis Ngasem 81-B RT/RW 5/1

Sukolilo, Surabaya

Tempat Tanggal Lahir : Surabaya, 20 Agustus 1985

Usia : 33 Tahun

Posisi Kerja : Finance (TAX)

Key Informan Penelitian adalah salah satu dari karyawan PT Ardana Karuna Delta yang telah bekerja pada perusahaan tersebut kurang lebih selama 8 tahun, dalam proses karir Key informan di PT Ardana Karuna Delta, Key informan telah menempati beberapa posisi, dikarenakan dulu PT Ardana Karuna Delta adalah perusahaan berkembang yang baru memiliki beberapa staff, Key informan bergabung dengan PT Ardana Karuna Delta sejak awal berdirinya PT Ardana Karuna Delta hingga sekarang PT Ardana Karuna Delta telah memiliki banyak staff.

Key informan juga merupakan seorang ibu rumah tangga yang telah memiliki anak, anak pertama Key informan berusia 13 tahun berjenis kelamin laki-laki bernama I, dan anak kedua Key informan berusia 12

tahun berjenis kelamin perempuan bernaman C. Suami *Key* informan pada awal penikahan bekerja sebagai teknisi di bengkel pribadinya kemudian pada beberapa tahun terakhir bekerja sebagai pemborong AC.

Pada awal pernikahan anak dari *Key* informan 1 dititipkan di rumah orang tua *Key* informan di daerah perumahan pondok candra, namun setiap hari selepas *Key* informan bekerja *Key* informan selalu datang ke rumah orang tau untuk mengurus kedua anaknya, baru pada tahun 2013 *Key* informan beserta suami tinggal bersama dengan anak-anaknya di surabaya daerah rungkut. kemudian saat ini *Key* informan beserta keluarga pindah di daerah Sedayu.

b. Key Informan 2

Nama : YK

Jenis Kelamin : Perempuan

Alamat : Perum Tunjungtirto Semarak Blok D

No 70, Singosari, Malang

Tempat Tanggal Lahir : Surabaya, 25-September-1984

Usia : 34 Tahun

Posisi Kerja : Project Koor

Key Informan 2 Penelitian adalah salah satu dari karyawan PT Ardana Karuna Delta yang telah bekerja pada perusahaan tersebut kurang lebih selama 4 tahun, yaitu sejak 2014. pada awal bergabung di PT

Ardana Karuna Delta, *Key* Informan adalah satu satu nya project koor dibantu dengan dengan admin project, namun saat ini sudah ada 2 project koor dan satu Preject Manager pada PT Ardana Karuna Delta.

Key Informan tinggal di surabaya bersama dengan suami, dan anaknya berusia sekitar 1 tahun 1 bulan, tinggal bersama ibu kandung Key Informan di daerah Malang, Key Informan menyempatkan setiap sabtu sore selepas pulang kerja untuk pulang ke Malang, mengurus anaknya, kemudian kembali ke surabaya untuk bekerja pada senin pagi selepas subuh.

Key Informan pada awal kehamilan masih sering untuk melakukan tugas luar kota, namun semenjak menginjak usia kehamilan 5 bulan, Key Informan hanya menerima perintah untuk menghandle project di sekitar daerah surabaya. Suami Key Informan awalnya juga salah satu dari karyawan dari PT Ardana Karuna Delta, suami key informan bekerja sebagai sopir, kemudian semenjak menikah dengan key informan, suami tidak diizinkan untuk bekerja di PT Ardana Karuna Delta dikarenakan peraturan perusahaan tidak mengizinkan pasangan suami istri bekerja dalam satu kantor.

Suami *key* informan saat ini bekerja sebagai sopir pada sebuah perusahaan *outsourcing*, dan suami *key* informan di tempatkan pada kantor BNI cabang surabaya. Anak *key* informan berusia 1 tahun 1 bulan berjenis kelamin perempuan bernama N.

Selain memperoleh data dari subjek penelitian, dalam penelitian ini peneliti juga membutuhkan informan untuk mendapatkan informasi yang sejenis sebagai pendukung kelengkapan data, memperkuat data yang diperoleh dari subjek penelitian, serta sebagai tolak ukur derajat kepercayaan data, Berikut gambaran profil informan yang digunakan dalam penelitian ini.

a. Informan 1 dari key informan 1

Nama : BI

Jenis Kelamin : Laki-laki

Alamat : Jalan Klampis Ngasem 81-B RT/RW 5/1

Sukolilo, Surabaya

Tempat Tanggal Lahir : Surabaya, 4 Maret 1979

Usia : 39 Tahun

Status : Suami key informan 1

Informan 1 merupakan suami dari *key* informan 1, informan 1 telah mengenal *key* informan 1 sejak *key* informan 1 kelas 1 SMA dan memiliki hubungan romansa dengan *key* informan 1. kemudian pada tahun 2003 informan 1 dan *key* informan 1 menikah, dan pada tahun 2004 lahir dan pertama serta tahun 2005 lahir anak kedua.

Pada awal pernikahan informan 1 bekerja sebagai teknisi di bengkel pribadi nya, kemudian pada beberapa tahun terakhir informan 1 beralir profesi sebagai pemborong AC. dengan usaha nya tersebut informan 1 sudah bisa membuat rumah di daerah Sedayu sesuai dengan keinginan informan 1 serta memiliki beberapa investasi properti lainnya.

Informan 1 mengizinkan *key* informan 1 untuk tetap bekerja asalkan *key* informan 1 tetap dapat membagi waktu serta bertanggung jawab atas pekerjaan dan tugas utama nya sebagai istri dan ibu rumah tangga, sejauh ini belum ada keinginan dari informan 1 untuk melarang *key* informan 1 untuk berhenti bekerja, semua dilakukan atas dasar kepercayaan.

b. Informan 2 dari key informan 1

Nama : S

Jenis Kelamin : Perempuan

Alamat : Klampis Semolo Tengah, Semolowaru

Tempat Tanggal Lahir : Solo, 23 Juni 1985

Usia :33 Tahun

Posisi Kerja : Finance (Acc)

Informan 2 dari *key* informan 1 juga merupakan salah satu karyawan pada PT Ardana Karuna Delta, dengan posisi *Finance* (Acc), Informan 2 merupakan rekan kerja terdekat dari *key* informan 1, dikarenakan pekerjaan mereka adalah pada satu divisi yaitu *Finance*, dan ruangan kerja *key* informan 1 dan Informan 2 adalah sama.

Informan 2 Bekerja pada PT Ardana Karuna Delta semenjak tahun 2015, awalnya Informan 2 bekerja di Jakarta, satu kos dengan *key* informan 2, kemudian Informan 2 hendak menikah dan ikut boyong suami tinggal di Surabaya, akhirnya Informan 2 melamar pada PT Ardana Karuna Delta dan bekerja hingga saat ini.

Informan 2 cukup dekat mengenal *Key* Informan 1 dikarenakan pekerjaan kedua nya yang saling berkaitan kemudian juga sama sama bekerja pada satu ruangan. Informan 2 juga merupakan ibu rumah tangga yang memiliki satu anak berjenis kelamin perempuan bernama SH. Informan 2 tinggal bersama suami dan anaknya pada sebuah rumah kontrakan dibantu seorang asisten rumah tangga yang menjaga anak Informan 2 ketika Informan 2 bekerja, kemudian jika Informan 2 telah pulang kerumah, maka secara keseluruhan tugas rumah tangga dan menjaga anak dilakukan sendiri oleh Informan 2.

c. Informan 1 dari key informan 2

Nama : R

Jenis Kelamin : Laki-laki

Alamat : Perum Tunjungtirto Semarak Blok D

No 70, Singosari, Malang

Tempat Tanggal Lahir :Tuban, 24 November 1986

Usia : 32 Tahun

Status : Suami key informan 2

Informan 1 dari *key* informan 2 adalah suami dari *key* informan 2, *key* informan 2 dan suami berjarak usia 2 tahun lebih muda suami daripada *key* informan 2, informan 1 berasal dari tuban, awalnya informan 1 juga bekerja pada perusahaan yang sama dimana *key* informan 2 bekerja, dikarenakan peraturan perusahaan yang melarang suami istri untuk bekerja pada PT yang sama, mak informan 1 memilih

keluar dari perusaaan dan sekarang bekerja sebagai sopir pada sebuah perusahaan *outsourcing*, dan suami *key* informan di tempatkan pada kantor BNI cabang surabaya.

Informan 1 termasuk suami yang ringan tangan membantu *key* informan 2 untuk melaksanakan tugas domestik seperti mencuci pakaian dan membersihkan rumah, Informan 1 dalam sesi wawancara menunjukkan sikap dan dukungannya terhadap karir dan pekerjaan *key* informan 2. dalam urusan meengurus anak informan 1 sebenarnya lebih menginginkan anak untuk diasuh di Surabaya, namun dikarenakan keputusan bersama anaknya *key* informan 2 di asuh oleh Ibunda *key* informan 2 di Malang.

d. Informan 2 dari key informan 2

Nama : K

Jenis Kelamin : Perempuan

Alamat : Klampis Semolor waru gang YPAC no 5

Tempat Tanggal Lahir : Bojonegoro, 14 November 1993

Usia : 24 Tahun

Posisi Kerja : HRD

Informan 2 dari *key* informan 2 juga merupakan salah satu karyawan pada PT Ardana Karuna Delta, dengan posisi HRD, Informan 2 berusia 24 tahun dan merupakan perempuan kelahiran Bojonegoro, pada saat ini

Informan 2 masih berstatus single dan akan melaksanakan pernikahan pada pertangahan bulan Juli besok, sebagai seorang HRD, Informan 2 mengetahui seluruh kinerja dan operasional dari masing masing staff di PT Ardana Karuna Delta.

Informan 2 bekerja pada PT Ardana Karuna Delta sejak awal 2016, Informan 2 melaksakan penilaian kinerja setiap 6 bulan sekali, kemudian diakumulasikan setahun untuk berbagai keperluan perusahaan, misalkan untuk pertimbangan kenaikan gaji. pada dasarnya Informan 2 mengenal *Key* Informan 2 dengan cukup baik.

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Temuan

Fokus penelitian ini adalah bagaimana gambaran *Work Enggament* pada Wanita Karir yang Mengurus Rumah Tangga, dan apa saja faktor yang mendasari *Work Enggament* pada Wanita Karir yang Mengurus Rumah Tangga. pada awal sub bab ini akan di paparkan terlebih dahulu fokus penelitian yang pertama, Berikut adalah gambaran *Work Enggament* pada Wanita Karir yang Mengurus Rumah Tangga diri subjek penelitian:

a. Semangat mandiri

Pada awal proses wawancara, *Key* Informan 1 atau RA adalah sosok wanita yang mandiri, menganggap bahwa sebagai wanita tidak hanya berpangku tangan menerima nafkah atau dalam hal ini materil dari suami, sehingga menjadikan dirinya siap melaksanakan tugas kerja sesuai dengan prinsip mandirinya,

"Kalau saya dari dulu seh ya menganggap wanita itu harus bekerja, jadi ada masalah apapun misalkan besok, kita bisa mandiri, enggak bergantung pada suami, jadi iya kerja saya ya saya lakoni dengan sepenuhnya" (W/RA.10.05.18.105)

Hal yang serupa juga diungkapkan oleh BI sebagai significant other RA, BI mengungkapkan bahwa RA adalah sosok yang mandiri, walaupun terkadang dalam kondisi badan tidak fit, tetap RA berusaha memenuhi kewajibannya bekerja, kemudian menurut BI, RA juga menikmati perannya sebagai ibu sekaligus berkerja, RA selalu giat untuk datang tepat waktu untuk bekerja, seperti kutipan wawancara di bawah ini

"Saya rasa seh mamanya ini pengen mandiri, maksudnya tidak meluluI uang ikut saya, jadi iya dijalani walaupun berat kadang iya capek, apalagi kalau sakit kan tetep ajah di upayakan untuk masuk kerja, kaya gitu lhuw yang bikin kasian, sepertinya saya ini mama nya enggak kerja lhuw enggak papa" (W/BI.10.05.18.65) "teman—teman nya belum ada yang datang, kebelutan kan saya ini suka benerin ac disana, jadi iya kenal semua teman-temannya, apalagi yang sering ke rumah kaya sulis gitu" (W/BI.10.05.18.25)

b. Tidak Mudah menyerah

Dalam kesehariannya melakoni dua karir, RA merasa ada beberapa hal yang berat, namun dengan berjalan seiring waktu menjadikan RA terbiasa dengan rutinitas yang ada. bekerja sambil mengurus rumah tangga.

"Iya hampir sama seh sebenarnya dengan orang lain, tapi kesannya berat gitu yaa nyambi-nyambi, tapi dulu ya dijalani ajah" (W/RA.10.05.18.65)

Hal tersebut diatas juga di dukung oleh BI, bahwa RA adalah sosok pribadi yang tidak mudah menyerah dalam melaksanakan tugas, dirinya terkadang memaksakan kondisi, namun demikian BI sebagai suami selalu mensupport kegiatan istri.

Iya karena sudah niat kerja jadi iya dimaksimalkan mbak, kaya pas sakit gitu, sering masuk angin muntah di kerjaan, tapi tetap ajah masuk, katanya mau ambil faktur dan lain lain, paling iya saya yang ngalahin ngojek, terus pulang nya nyetirin.(W/BI.10.05.18.115)

S juga menambahkan bahwa RA sanggup bekerja sepenuh hati, walaupun terkadang terkesan memaksa, untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya, seperti terlihat pada kutipan wawancara di bawah ini

"Kendala nya apa ya? mungkin kalau termijn nya tidak di bayar bayar, bu RA iku yang tanpa lelah nelvonin satu satu, udah kaya admin piutang ajah, tapi iya soal nya kita harus support proejct kerja kan" (W/S.21.06.18.115)

c. Merasa rekan kerja seperti keluarga

Melewati hampir 8 tahun bekerja dengan orang orang yang sama, membuat RA merasa bahwa rekan kerja tidak hanya teman, namun juga keluarga, sistem kerja yang diatur oleh perusahaan pun juga menganut sistem kekeluargaan, sehingga membuat RA nyaman bekerja disana.

"Dari awal dulu cuman sama bu sulis dan beberapa mandor, alhamdulillah sekarang teman kerja nya makin banyak, dari awal dulu sistem nya" (W/RA.10.05.18.110)

"Kekeluargaan banget, belum ada sistem cuti, belum kenal bpjs, kalau sakit ya tinggal ke dokter terus rembes. Pokok total rembes untuk kesehatan itu jatahnya satu kali gaji. Semua dilakoni dengan sungguh-sungguh, dianggap pekerjaan ini juga sebuah keluarga hingga sekarang wes ada ceklock dan lain sebagainya, tapi alhamdulillah ya saya usahakan walapun repot dirumah. Masak nyuci, ngurus suami, ngurus anak sekolah tapi tidak pernah telat datang kerja" (W/RA.10.05.18.120)

RA bahkan tidak segan untuk membawa masalah pribadi ke pekerjaan, dengan harapan dapat dibantu dan diselesaikan baik bersama keluarga besar nya yaitu, seluruh karyawan PT Ardana Karuna Delta, seperti kutipan di bawah ini ketika RA menceritakan bahwa RA pernah pergi dari rumah dan tempat yang paling nyaman untuk RA singgah dari kejenuhan masala rumah tangga adalah tempat RA bekerja.

"Kalau dengan rekan kerja seh dulu saya ini seperti keluarga, bahkan dulu ketika saya ini ada masalah dengan suami saya, iya masalah keluarga, saya ini kan ceritanya keluar dari rumah, iya barang barang saya, saya bawa ke kantor, kemudian alm pak joko dulu yang bantuin saya, nengah in. Bu sulis yang saya suruh jadi gojek kemana mana" (W/RA.23.06.18.310)

"Iya karena memang sudah seperti keluarga mbak, apalagi alm pak joko, sudah kaya bapak sendiri, dulu iku saya bu sulis sama pak joko kongkalikong boongin suami saya, dihilang saya tidak masuk kerja, kalau ada telvon pasti dibilang saya kemana, alm pak joko yang nasehatin suami saya, dibilang baik baik" (W/RA.23.06.18.320)

"Kalau dulu alm pak joko iku project manager malah yang ngajak ketemu si perempuan iku, di sms terus nyamar diajak ketemuan, akhirnya semua dibantu dulu sampai suami saya sadar" (W/RA.23.06.18.330)

B menambahkan dirinya mengenal baik seluruh rekan kerja RA, S juga menganggap sistem kerja yang diterapkan di perusahaan RA adalah sistem kekeluargaan, bersama RA, BI sering diundang untuk mengikuti kegiatan perusahaan, begitupun sebaliknya BI mengundang rekan kerja RA untuk datang ke rumah

"Iya kaya keluarga. sering ngadain acara bareng, saya juga di undang seh, karena saya kan juga kadang diitung mandor ac, jadi pasti diundang" (W/BI.30.05.18.70)

"Iya, saya hampir kenal semua rekan kerja nya mama, kaya kemaren pas alhamdulillah nempatin rumah baru, semua teman nya mama di undang ke rumah, makan makan syukuran, tapi enggak tau kalau sudah di ruangan, cuman iya makan bersama, jalan jalan itu sudah kaya setiap hari" (W/BI.30.05.18.165)

Selanjutnya S juga membenarkan bahwa di perusahaan tempat S dan RA bekerja menggunakan sistem kekeluargaan, bahkan kontrak kerja dan berbagai administasi lainnya belum di berlakukan pada perusahaan ini.

"Tapi lebih dari itu, kita seh wes kaya kakak adik, sama yang lain juga keluarga, bahkan kaya semacam perusahaan keluarga gitu sistem nya, enggak ada kontrak kerja dan lain sebagainya," (W/S.21.06.18.80)

d. Konsentrasi terhadap pekerjaan, ada atau tanpa pengawasan

Pekerjaan RA sebagai seorang TAX, dalam bidang trading. kontruksi menjadikan RA seorang yang teliti dan mematuhi jobdesk yang ada, di barengi pula kenyataan bahwa Bapak Direktur dan atau Bapak Komisaris selaku Pimpinan Perusahaan lebih banyak bekerja diluar Kantor, tidak menjadikan RA malas tanpa pengawasan beliau. seperti terlihat pada kutipan wawancara di bawah ini

"Bekerja sesuai jobdesk ada atau tanpa pengawasan Iya dulu pokok masuk nya max 08.20, jadi kaya sistem kepercayaan ajah. Bapaknya dulu jarang ke kantor, seminggu gitu ke kantor satu dua kali, yang paling banyak ya keluar kota. Jadi ya kita kerja enggak lihat bos nya ada atau enggak, kita kerja ya karena mengikuti job deck nya seperti apa. Gitu" (W/RA.10.05.18.130)

Menurut penuturan S, RA bekerja dengan memanfaatkan waktu dengan baik, mulai dari pagi jam delapan hingga jam empat sore, tanpa membuang waktu untuk hal kecil yang tidak penting seperti jalan jalan, hal tersebut dilakukan agar dapat pulang ontime

"Mending kita kerja serius, kaya bu RA pagi kadang sudah ke kantor pajak, bawa bekal makan siang juga, ngantri faktur, daripada siang jalan jalan gak jelas, nanti enggak ada waktu buat kerja, malam nya baru dikerjakan, iya pasti lah lembur lembur sampek jam 10 malam" (W/S.21.06.18.45)

e. Membantu pekerjaan devisi lain

RA menceritakan bahwa dirinya ketika bekerja tidak segan untuk membantu pekerjaan divisi lain, dalam hal ini RA menceritakan bahwa dirinya membantu bagian Purchasing untuk membeli material, seperti terlihat dalam kutipan wawancara di bawah ini

"Dulu saya itu istilahnya ya menomer satukan pekerjaan, misalkan merasa tanggung jawab kerja itu lebih besar dari apa yang seharusnya saya kerjaakan, saya dulu walaupun bagian finance tapi tetep mau belanja material, ngambil barang ditoko pakek mobil saya, misalkan saya ada keperluan keluarga saya utamakan pekerjaan. (W/RA.10.05.18.168)

Selain itu S juga menceritakan bahwa RA kerap kali membantu pekerjaan diri lain, dalam hal ini S bercerita bahwa RA membantu membeli keperluan operasional kantor seperti alat tulis kantor (ATK)

"Iya kan bu memang kan yang pegang kas kecil, jadi iya sering kaya bantu beli ATK, kan ngabisin waktu itu walaupun cuman ke TBMU" (W/S.21.06.18.65)

f. Merasa memiliki perusahaan

Bergabung dengan perusahaan mulai ari awal karir berbarengan dengan dimulai nya perusahaan bertumbuh dan berkembang hingga saat ini, menjadikan RA mempuyai perasaaan kuat dalam andil memiliki perusahaan, perasaan tersebut membuat RA semakin giat bekerja dan mengharapkan kemajuan dan perkembanganya yang semakin baik kedepannya. Selain bekerja dengan giat dan total, RA juga merasa kasian terhadap Bapak Direktur dan atau Bapak Komisaris apabila hendak meninggalkan pekerjaan ini.

"Misalkan saya ada keperluan keluarga saya utamakan pekerjaan, seperti istilahnya memiliki rasa memiliki, bahkan dengan senang hati saya menyelesaikan pekerjaan saya hingga lembur, padahal ada anak, kaya rela sepenuhnya memang hati dan energi saya untuk perusahaan ini" (W/RA.10.05.18.180)

"Iya kaya tadi, kaya karena dulu memang staff nya dikit yaa. Jadi kaya merasa memiliki, merasa membangun. Iya merasa kasian kalau untung perusahaan sedikit, jadi iyaa kalau ngitung, sepenuh hati, kalau ada tagihan yang kurang dikejar terus. Sebaik baiknya bekerja lah" (W/RA.23.06.18.225)
"Di kadang kita juga kasian mau ninggal, takut

"Di kadang kita juga kasian mau ninggal, takut bapak nyaa jatuh. Kasian kita yang bantuin dari awal kalau kita tinggal, siapa yang mau bantuin bapaknya" (W/RA.23.06.18.370)

Hal yang serupa diungkapkan oleh BI dan S, bahwa RA nampak mempunyai perasaan memiliki perusahaan, dikarenakan telah lama bekerja di perusahaan, terkadang merasa ikut sedih jika terjadi sesuatu yang kurang baik terhadap perusahaan, seperti ketika mengalami kerugian.

"Sampek secapek nya dia, pokok sampek semaunya dia, selama masih bisa jaga waktu iya enggak papa saya tetep ngizinin" (W/BI.30.05.18.75)

"Iya karena mama nya ikut dari awal bapaknya buka usaha ya, iya banyak mbak, dari kantor nya kecil di depan sampek sekarang seluas ini iya banyak membantu seh" (W/BI.30.05.18.105)

"Iya karena memang wes lama jadi iya kaya wes keluarga dewe, wes ngrasa memiliki mbak, kadang kalau kita rugi gitu, ikut pusing, terus kadang kita bayar sesuai seng gedhe gitu, yang kembalinya pas lama, gitu kita teriak teriak, ah uangku ... dibawa orang gitu. biasa emak emak haha" (W/S.21.06.18.125)

g. Bekerja secara efektif

RA dalam keseharian bekerja lebih memilih bekerja secara efektif, memaksimal waktu delapan jam bekerja untuk menyelesaikan pekerjaan, kemudian dapat kembali ke rumah, mengurusi rumah tangga pada pukul empat sore tepat, hal tersebut dirasa oleh RA sebagai satu cara yang efektif untuk dapat kedua aktvitas nya berjalan dengan baik, yaitu bekerja dan mengurus rumah tangga.

"Kalau dikerjaan seh saya memilih kerja efektif yaa. Jadi benar benar fokus kerja dari jam 8 sampek jam 4, saya usahakan tenggo. Teng langsung go." (W/RA.10.05.18.140)

"Maksudnya jam 4 langsung pulang, soalnya kan rumah nya lumayan jauh, ada tanggungan keluarga. Seperti itu" (W/RA.10.05.18.145)

Didukung pula oleh pernyataan yang diberikan oleh BI, bahwa RA bekerja secara efektif, memanfaatkan delapan jam kerja, agar dapat melakukan aktivitas lain bersama keluarga, dalam hal ini BI bercerita bahwa RA juga menemani anak anak dirumah.

"Iya karena biar waktu kerjanya lama, nanti bisa pulang tepat waktu ngurusin saya, ngurusin anak, lagian kan anak sekolahnya jauh, jam setengah 7 iya sudah berangkat, jadi iya sekalian mama nya berangkat, kalau sore kan beda lagi ceritanya, anakanak sudah dirumah, gitu" (W/BI.30.05.18.30) "Kalau bu RA seh kerja iya kerja, disuruh datang jam 8 iya j<mark>am 8. di</mark>maksimalkan biar nanti pulang nya tepat, karena memang kan kita pada ibu cin, bisa ketemu sama anak kalau sore" (W/S.21.06.18.15)

h. Merasa Waktu berjalan cepat

Bergabung dengan suatu perusahaan lebih dari tujuh tahun di dunia nya yang sekarang menginjak kepala tiga, perasaan yang dilontarkan RA saat menceritakan dua aktivitas nya tersebut adalah merasa bahwa waktu berjalan begitu cepat, mulai dari awal merintis, hingga sekarang perusahaan sudah dapat melebarkan sayap di bidang usaha lain.

"Entah waktu berjalan ajah, enggak kerasa sudah mau 7 tahun disini. Mulai nol sama bapak e, masih kantor di depan yang sekarang jadi gudang. Sampai sekarang wes punya kantor gedhe, punya usaha bakso juga.ya alhamudulillah isa support bapak e" (W/RA.26.06.18.395)

Selanjutnya RA mengungkapkan bahwa semenjak dua tahun terakhir, terdapat beberapa perubahan pada perusahaan, mulai dari sikap dan juga kebijakan yang dibuat oleh pimpinan perusahaan, menjadikan RA bersikap berbeda dari lima tahun sebelumnya, sikap itu antara lain sebagai berikut:

a. Bekerja sebatas *jobdesk*

RA mulai merasa tidak begitu nyaman selama dua tahun terakhir bekerja, menjadikan RA bekerja hanya sebatas *jobdesk* awal yang ditetapkan perusahaan, dan tidak memberikan loyalitas penuh terhadap perusahaan, seperti pada kutipan di bawah ini RA menceritakan bahwa dirinya tidak berkenan membantu membeli material, padahal dahulu RA dengan senang hati membantu staff lain membeli kekurangan material project.

"Iya saya tidak seloyal dulu, misalkan dulu saya mau ambil barang, ambil material di toko, sekarang tidak, saya ikut ke toko iku sebatas saya mbayari, karena memang saya yang bawa uang, kas kecil kan saya yang pegang" (W/RA.10.05.18.205)
"Iyaa jam 4 tapi saya tidak melupakan kewajiban dan tanggung jawab kerja saya, namun hanya sebatas nyaa jobdesk saya. Seperti itu" (W/RA.10.05.18.215)

Sebagai seorang suami, BI juga memantau kegiatan kerja yang istri, BI juga mengetahui bahwa RA sekarang hanya melaksanakan tugas sesuai jobdeck nya saja, tidak seperti dulu yang ringan tangan membantu divisi lain.

"Kalau sekarang kalau tak tanya wes beda, katanya cuman mau bayari tok, ga mau ambil barang nya" (W/BI.30.05.18.45)

 b. Lebih pasrah, atau tidak mengeluarkan ide baru dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kejadian demi kejadian yang dirasa kurang nyaman dirasakan oleh RA, sehingga membuat RA merasa tidak memiliki energi atau tidak mau mengeluarkan seluruh energi nya untuk bekerja, RA lebih memilih pasrah, atau tidak mengeluarkan ide baru dalam menyelesaikan pekerjaan, RA menyebutnya bekerja lebih mengikuti keadaan atau mengalir saja, tanpa gebrakan.

"Iya gimana ya mbak, terlalu banyak perubahan, kalau saya seh lebih ke, misalkan bapaknya ngasih kebijakan, saya lebih oke menjalankan hal tersebut dengan sebaik baiknya, jika suatu saat ternyata ada yang tidak sesuai, atau bapaknya berubah karena mungkin ada beberapa faktor termasuk a. Saya ya mengikuti saja, lebih ke mengalir" (W/RA.23.06.18.235)

"Iya jelas saya kadang nunggu beberapa waktu, saya tanyakan dua tiga kali, ini sudah sesuai pak.? Jika memang jawabanya sama baru saya kerjakan. Jika ternyata menit terakhir berubah ya kita hanya pasrah membenahi saja" (W/RA.23.06.18.245)

Key Informan 2 atau YK juga merasakan beberapa hal yang dialami, mulai dari awal bekerja hingga sekarang yang menunjukkan keterikatanya bekerja pada perusahaan ini, antara lain sebagai berikut:

a. Anthusias Bekerja

YK dalam proses wawancara mengungkapkan bahwa dirinya sangat beranthusias dalam bekerja, hal tersebut dengan pertimbangan bahwa pekerjaannya saat ini sesuai dengan passion nya, seperti kutipan wawancara di bawah ini

"Saya seh antusias ajah mbak bekerja, karena memang kan sesuai dengan passion saya seperti itu. Semangat untuk masa depan saya, masa depan anak, nabung beli rumah banyak lah mbak" (W/R.21.06.18.183)

YK juga mengungkapkan dirinya melewati beberapa moment emosional saat bekerja, seperti bekerja larut malam mengawasi kerja tukang, kemudian satu minggu sebelum menikah masih sibuk di lapangan serta ketika hamil anak nya menginjak usia empat bulan, masih sempat naik turun tangga mengurusi beberapa project, seperti kutipan wawancara di bawah ini

"Iya sebenarnya sudah ada SPV seh mbak, cuman kan SPV kita cuman dua biji ajah, pak jito sama pak jimi, dulu belum ada pak wage masuk, jadi kan iya kita kurang tenaga, sementara kadang tukang kalau gak di awasi iya mbamblet kerjanya, jadi iya kita ini sampai malam kadang masih di project. bahkan mbak dulu pas mau nikahan, satu minggu sebelum nikahan lhuw saya masih di project. maish ngurusin tukang tukang, N di perut empat bulan ajah masih naik turun tangga, lantai berapa iya metro itu lantai tiga belas, tapi pas belum tau kalau ada N hehe" (W/R.21.06.18.225)

R sebagai significant other YK juga mengungkapkan bahwa YK atau istrinya adalah pribadi energik yang suka melakukan berbagai pekerjaan lapangan, walaupun sebenarnya tugas utama YK sebagai koordinator project lebih banyak di kantor, kemudian K sebagai HRD juga menilai bahwa YK banyak menghabiskan atau mencurahkan energi untuk bekerja, seperti terlihat pada ketipan wawancara di bawah ini

"iya mbak, mama nya itu orang nya lapangan yang dipaksa di kantor mungkin, suka sekali ke lapangan, kadang kalau bapaknya mau ke project, pasti bilang, sudah pak bapak gak usah ke project biar saya ajah, gitu" (W/R.21.06.18.26)

"Sering bawa perubahan seh mbak, dulu enggak ada cuti, enggak ada ceklock, jadi ada, kesannya memang kaya terlalu berprinsip, tapi kan memang untuk kebaikan perusahaan" (W/R.21.06.18.52)

"Kalau memang dari pandangan saya, ibu YK memang menonjol dibandingkan rekan kerja lain, beliau selalu mengingatkan yang lain soal pekerjaan dan administrasi lainnya, boleh dibilang energi nya banyak dicurahkan untuk bekerja, daripada untuk mohon maaf mengurus anak dan lain sebagainya" (W/KH.30.5.18.28)

b. Adanya ide memangkas keperluan operasional pribadi

YK adalah wanita yang aktif, yang dapat melakukan berbagai hal untuk pekerjaan nya, seperti pada kutipan wawancara di bawah ini, YK memangkas beberapa kebutuhan operasional nya demi mengemat budget yang dikeluarkan oleh perusahaan, mulai dari kost di project hingga menyetir sendiri mobil perusahaan agar tidak perlu mengeluarkan biaya tambahan untuk transportasi

"Iya mbak, dulu pas diluar kota kan demi menghemat budget perusahaan, iya saya ngekos, tidak ada yang namanya tinggal di hotel iya ngekos, kadang dulu sehari bisa bolak balik sby jakarta biar tidak ada biaya penginapan, semua nya di pangkas" (W/YK.23.06.18.198)

"Iya pasti rembes cuman kan ya eman mbak uang nya..iya kesana kemari saya iya naik mobil kantor sendiri, tidak ada yang nyupiri, daripada naik grab kan mahal, lebih baik bawa mobil sendiri, tinggal ngecash bensin, jadi semua di setting efisien dan hemat" (W/YK.23.06.18.205)

i. Merasa rekan kerja seperti keluarga

Melewati berbagai hal bersama dalam beberapa menjadikan YK merasa rekan kerja tidak hanya sebatas rekan kerja, namun juga keluarga kedua baginya, kemudian juga ada beberapa moment yang diceritakan oleh YK bahwa pimpinan perusahaan menyempatkan waktu untuk memberikan arahan dan pengajaran bagi staff nya, kemudian juga para mandor sering mengajak para staff untuk makan bersama.

"Jadi mbak, dulu itu admin nya masih satu saya, admin projecta tau project koor lah kalau nyebut disini, saya belum bisa apa apa, saya masih diajarin sama pak D, saya inget masih diajarin buat ngikut mebel, jadi iya belajar sambil bekerja, megang project, iya diajarin sama SPV iku, diajarin pak jito, kan memang kuliah sam praktek kan beda seh ya mbak, gitu" (W/YK.23.06.18.31)
"Iya saya dulu megang project surabaya, luar kota., sampek manado iya pernah, kan disini kaya keluarga gitu mbak, SPV mandor sering banget jajanin, ditraktir makan gitu" (W/YK.23.06.18.41)
"Kalau hak karyawan disini seh semua baik mbak,

B juga menambahkan bahwa YK sangat dekat dengan rekan kerja nya, terlebih dengan salah satu SPV, yaitu Pak J, kemudian YK juga sering menghabiskan waktu bersama rekan kerjanya, seperti yang terakhir ada event buka bersama dan halal bihalal

anggep

kaya

keluarga"

bapaknya

udah

(W/YK.23.06.18.334)

"Rekan kerja memang dekat, apalagi yang kaya SPV gitu, pak J, kan memang hampir setiap project di pasangkan denga pak J. sama istri nya pak J, mb M juga sangat dekat" (W/R.21.06.18.41)

"Sering, terakhir kemaren seh buka puasa bersama dua kali, terus halal bihalal, pada masak dibawa ke kantor makan lontong, saya juga di undang, pas ada anak saya di SBY sayangnya tidak bisa datang, anaknya lagi rewel" (W/R.21.06.18.45)

c. Merasa selalu ingin bekerja setiap saat

YK mengungkapkan bahwa diri nya sangat menikmati moment bekerja dan apabila dirinya tidak bekerja, maka dirinya sangat ingin untuk kembali bekerja seperti saat moment dimana YK sedang cuti mlahirkan, YK merasa sangat rindu bekerja, merasa waktu berjalan sangat lambat, YK juga mengungkapkan keinginanya untuk terus bekerja dan berhenti hingga saat nya pensiun nanti.

"Iya dapat mba, 3 bulan, saya ambil kayaknya beberapa hari sebelum melahirkan, wes masuk bulan ke 38 kayaknya, saya cuti terus saya kontrol" "Iya mbak, 3 bulan iku rasane lama bgt, sudah pengen balik kerja, wes kangen ke project, kangen mikir i bang<mark>un</mark>an" (W/YK.23.06.18.41) "Iya mbak tapi kerja j<mark>ug</mark>a entah ngangeni, kalau anak kan <mark>aw</mark>al awal masih banyak tidurnya, paling iya repot menyu<mark>sui, lebih d</mark>ari it<mark>u k</mark>an kita nganggur, jadi iya ja<mark>di</mark> kangen, biasa e pagi sampek malam di project ngancani tukang" (W/YK.23.06.18.68) "Mungkin sampai sebisa saya, sepensiun saya, karena memang saya menikmati mbak, saya suka bekerja kaya gitu, kemaren pas cuti N 3 bulan saja rasanya lama sekali, pengen dhang balik kerja, padahal juga gaji sama saja, maksudnya tetap dibayar full" (W/YK.23.06.18.313)

Hal senada diungkapkan oleh K bahwa YK termasuk orang yang menikmati moment saat bekerja, waktu cuti pun YK sempat beberapa kali datang ke kantor dan ke lapangan.

"Memang mbak, setiap orang ada karakteristik yang berbeda, bu YK seperti yang saya sampaikan tadi, memang sangat menikmati moment bekerja, bahkan dulu cuti hamil sekitar beberapa hari sebelum kelahiran, kemudian ketika belum saat nya masuk kerja juga beberapa kali melakukan kunjungan ke kantor dan lapangan" (W/KH.30.05.18.35)

d. Mengedepankan prinsip demi kemajuan perusahaan

Menjadi seorang yang berprinsip demi kemajuan perusahaan adalah *image* yang ditampilkan oleh YK dalam kesehariannya, baginya membuat gebrakan peraturan dan lain sebagainya demi kemajuan perusahaan, kemudian memberikan teguran bagi staff lain yang tidak sesuai kinerja adalah salah satu upaya bekerja sebaik baiknya. selanjutnya YK juga berusaha sebaik mungkin untuk mentaati peraturan seperti selalu datang kerja ontime.

"Saya juga orang nya terlalu berprinsip, saya ini enggak mau gitu bapak saya jadi rugi makanya kadang saya terlalu berprinsip, kalau kata suami saya seh untuk maju tapi entah teman teman yang lain seperti apa" (W/YK.23.06.18.110)

"Iya pekerjaan saya lakoni sebaik baiknya, kadang saya juga seh kadang negor teman yang suka melanggar, aturan, kadang saya juga mengusulkan beberapa peraturan yang membangun perusahaan lah. misalkan dulu kan belum ada cuti, teman-teman bisa seenaknya cuti enggak masuk gitu, saya usulkan adanya cuti, jadi banyak lah mbak, kadang memang saya ini terlalu berprinsip" (W/YK.23.06.18.187)

"Wah kalau itu iya sama ini orang nya kalau bisa membangun perusahaan, kan yang mengajukan ceklock kan saya. jadi iya sebisa mungkin saya datang tepat waktu" (W/YK.23.06.18.353)

e. Tidak mudah menyerah

Pada proses bekerja ada beberapa masalah yang dialami oleh YK, namun semangatnya untuk maju membuat dirinya tidak mudah menyerah membangun perusahaan. seperti masalah salah estimasi dalam proses negosiasi suatu project. seperti terlihat pada kutipan wawancara di bawah ini.

"Iya pernah seh, tapi iya kita kan bisnis mbak, tidak boleh langsung menyerah gitu seh, rugi satu, untung 10 kali, harus gitu" (W/YK.23.06.18.325)

B juga menambahkan dalam berbagai kondisi YK tetap semangat bekerja, bahkan ketika hamil YK tetap berangkat pulang naik motor sendirian, ketika ditanya satu kata yang mewakili YK, B memberikan jawaban "Dia wanita kuat, yang menginspirasi" seperti kutipan wawancara di bawah ini.

"Karena memang dulu satu kerjaan jadi dulu iya tau susah senang nya mbak, dulu naik turun tangga pas hamil, terus project di luar kota kan dia juga yang handle, bahkan dulu pas hamil pun berangkat pulang kerja sendirian. naik motor, baru pas masuk bulan akhir akhir, delapan atau sembilan ikut bareng Alm pak Iwan" (W/R.21.06.18.73)
"Dia wanita kuat, yang menginspirasi"

(W/R.21.0<mark>6.1</mark>8.94)

f. Merasa bangga terhadap perusahaan

Menjadi bagian dari perusahaan membuat YK bangga pada pekerjaan dan perusahaan dimana dia bekerja, hal tersebut juga dikarenakan dirinya menjadi bagian awal dari perkembangan perusahaan.

"Iya bangga kan mulai dari nol kita, dulu adm project nya cuman saya, sekarang perusahaan suah besar, sudah banyak langgan tender, reputasi nya baik, iya bangga" (W/YK.23.06.18.283)

Pada pendangan HRD atau K, YK juga merasa bangga terhadap perusahaan dan keberadaanya di perusahaan tersebut, terlihat pada kutipan wawancara di bawah ini.

"Saya kira jika seseorang bekerja sedemikian rupa, dia punya sesuatu yang dibanggakan, entah dalam hal ini reputasi perusahaan atau yang lain, yang jelas bu YK bekerja dengan baik" (W/YK.23.06.18.63)

g. Merasa memiliki perusahaan

YK mengungkapan bahwa dirinya juga salah satu staff yang mulai bergabung pada awal pengembangan perusahaan, sehingga dirinya merasa berat apabila hendak meninggalkan perusahaan, walaupun terdapat beberapa tawaran yang dia terima.

"Enggak ada mbak, karena saya ini ngeman bapak nya. saya ngrasa ikut membangun perusahaan" (W/YK.23.06.18.148)

"Iya kayaknya enggak seh mbak, lebih baik saya disini bantu bapaknya lebih berkembang, daripada saya harus menyesuaikan lagi budaya kerja dan lain sebagainya. tapi selama ini seh iya memang ada beberapa tawaran, hanya saya lebih memilih bertahan" (W/YK.23.06.18.290)

Pertimbangan yang dimiliki oleh YK adalah karena dirinya membutuhkan uang untuk masa depan keluarga, seperti terlihat pada kutipan wawancara di bawah ini

"Iya karena merasa memiliki iku tadi mbak, kemudian iya karena memang saya butuh uang buat anak saya, mau keluar iya masih butuh uang" (W/YK.23.06.18.214)

h. Merasa Waktu berjalan cepat

YK bergabung dengan suatu perusahaan mulai saat dirinya masih sendiri hingga sekarang memiliki keluarga kecil sendiri, melewati banyak moment bersama teman dan keluarga, YK merasa waktu berjalan begitu cepat, tidak menyadari bahwa sudah banyak pekerjaan yang diselesaikan pada perusahaan ini.

"2014 kayaknya ya mbak? sek saya lihatkan folder dulu. Iya mbak, foldernya wes banyak, numpuk dari awal kerja sampek sekarang, enggak kerasa" (W/YK.23.06.18.374)

Seperti hal nya dengan RA, YK juga mengungkapkan bahwa semenjak dua tahun terakhir, terdapat beberapa perubahan pada perusahaan, hal tersebut diungkapkan oleh YK pada aspek emosional pimpinan seperti pada kutipan di bawah ini

"Entah kalau sekarang iya banyak yang tidak sesuai, kadang anak anak iku semaunya sendiri" (W/YK.23.06.18.110)

"Iya sebelum saya cuti hamil iku baik baik saja, bapaknya juga emosi nya baik, neg sekarang iku bapaknya kadang emosi nya naik turun, beda lah mbak" (W/YK.23.06.18.121)

Perubahan lain yang terjadi diperusahaan adalah adanya sikap serta rekan kerja yang lebih memilih berteman dengan beberapa rekan kerja saya, atau lebih dikenal dengan ngeblock, Namun hal tersebut tidak sampai membuat YK berubah sikap dalam bekerja, tetap menjadi karyawan yang berprinsip, seperti terlihat pada kutipan wawancara di bawah ini.

"Sekarang teman teman nya mulai ngeblock, kadang kalau kita salah seh, tidak di cover malah ditunjukin ke bapak e. kadang disini iku saya masih enggak tau, mana yang bener bener teman" (W/YK.23.06.18.128)

"Kasian bapak e seh mbak, kan dari awal bangun perusahaan bareng, ngrintis bareng, kalau ditinggal kasian nanti siapa yang back up bapak soale terlalu gampang percaya sama orang" (W/YK.23.06.18.135)

"Iya kadang iya merenung kalau emosi nya bapak nya naik turun kok gak inget dulu ngrintis bareng, sopo seng ngristis, sopo seng awal awal ngatur project, ditinggal bapak e luar kota kan saya yang pegang" (W/YK.23.06.18.141)

B juga mengungkapkan bahwa YK bercerita bahwa waktu berlalu begitu saja, dengan cepat, mulai dari fokus project satu, kemudian selesai ganti dengan project lain, tidak terasasudah akhir bulan, kemudian datang dateline pekerjaan atau project baru, gitu seterusnya, tidak terasa tahun demi tahun sudah terlewati.

"Iya mbak gak nyangka, dulu ketemu setiap hari, kemudian menikah dan punya anak, kaya enggak kerasa gitu, waktu berjalan cepat, pasti mama nya juga ngrasakan hal yang sama" (W/R.21.06.18.325) "Kadang iya curhat, fokus project ini, terus selesai, fokus project lain, eh tau tau sudah akhir bulan, dateline kerjaan baru, gitu terus enggak kerasa, tahun demi tahun terlewati" (W/YK.23.06.18.315)

Fokus kedua pada penelitian ini faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Work Engagement, berdasarkan wawancara di dapatkan beberapa temuan antara lain:

a. Pimpinan yang baik hati

B dan S sama sama mengungkapkan bahwa pimpinan perusahaan dimana RA bekerja adalah pimpinan yang berhati baik dan memperhatikan staff nya, pimpinan yang sabar yang mendukung semua operasional kerja staff, hal tersebut yang dimungkinkan membuat RA kerasan untuk tetap bekerja di perusahaan itu

"Bapaknya iku baik mbak, sama mama nya juga baik, mama nya perlu apa pasti dibantu, jadi iya kerasan" (W/B.23.06.18.150)

"Sebenernya memang bapaknya seh sabar ya, jarang kan ada mimpinan yang sabar, kita mau belanja apapun asal bisa mendukung kerja kita ya enggak papa, banyak seh mbak alasanya" (W/RA.10.06.18.90)

"Iya walaupun memang ada kebijakan yang berubah-ubah sejauh ini kita masih bisa mentolelir, tergantung bagaimana kita bersikap, hak juga di penuhi dengan baik kan sejauh ini, jadi iya why not?" (W/RA.23.06.18.135)

b. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja

Selanjutnya S juga mengungkapkan bahwa perusahaan memberikan S dan RA hak nya secara penuh sebagai seorang karyawan, seperti terlihat pada kutipan wawancara di bawah ini:

"Kalau gaji yaa mbak sesuai kalau menurut saya, memang seh sesuai dengan UMK, tapi kebutuhan kan semakin tinggi, seperti itu, jadi iya kalau gaji disesuaikan dengan penilaian misalkan iya saya gak bisa mengikuti, karena standart nya bapak nya ada pada A. tapi iya seharusnya disesuaikan lah kenaikan dengan kebutuhan" (W/S.21.06.18.290) "Iya kaya gaji gak pernah telat, bonus tahunan, fasilitas mobil, rembes semua seh kita baik baik saja" (W/S.21.0618.150)

c. Image bagus dari perusahaan serta fokus pada kepuasan pelanggan.

Faktor yang membuat RA terikat lainnya adalah karena perusahaan memiliki dan menerapkan trasnparansi, seperti laporan keuanga tunggal, serta mengedepankan kepuasan pelanggan, sehingga membuat S dan RA nyaman untuk bekerja.

"Terus *image* kita baik juga kita seh transparan, bersih, alhamdulillah pajak juga hanya satu, kita lebih ke gimana fokus ke project seh, biar kita dapat langganan, lebih banyak pertahun nya gitu kita dapat langganan, bukan project baru, yang gedhe kaya metro sentro bni kan emang langganan" (W/S.10.06.18.155)

d. Dukungan dari Suami serta keluarga

Semangat dan keterikatan RA ketika bekerja juga di sebabkan oleh adanya dukungan penuh dari suami dan keluarga, hal tersebut dibuktikan dengan perhatian suami terhadap RA, serta pengertian dari sang anak ketika moment makan, yang lebih memilih tidak merepotkan RA.

"Owh jelas kalau itu, saya sering telvon dia, saya pantau dari jauh, bukan karena apa-apa, tapi kan saya ini khawatir kan ya, bekne ada apa apa gitu Iya saya support kasih sayang, hehhe, iya dirumah saya sediakan pembantu, biar nyampek rumah cuman masak saja, enggak perlu bersih bersih rumah, terus saya sebisa mungkin ngikutin mau nya dia, ngasih fasilitas yang tebraik, mobilkan setiap hari dibawa mama nya kerja, saya cukup naik motor ajah." (W/B.30.05.18.75)

"Enggak seh, kan yang kerja dia, saya iya pokok support ajah, enggak pernah nglarang atau apapun" (W/S.30.05.18.91)

"Kalau anak saya seh mandiri seh mbak, tau mama nya kerja iya kalau pagi ngak rewel sarapanya, cuman kadang neg malam iku pasti request makan apa, masak apa gitu, pagi nyeplok telur goreng nugget sudah" (W/S.30.05.18.125)

Selanjutnya YK mengungkapkan pula faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi *Work Engagement*, yang dia rasakan seperti point-point di bawah ini, berdasarkan hasil temuan wawancara .

a. Adanya kesempatan untuk jenjang karir

faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi *Work Engagement*, diungkapkan oleh YK, yaitu adanya kesempatan para karyawan untuk mendapatkan pengembangan karir yang baik, seperti dicontohkan bahwa karyawan A dapat naik menjadi Project Manager, dalam kurun waktu bekerja dua tahun.

"Iya kalau jenjang karir seh entah iya bagus, kemaren A baru dua tahun udah jadi project manager, bagus seh. cuman saya kok segini gini ajah, dari awal masuk sampek sekarang masih adm project, cuman kan adm project nambah terus, paling saya yang tidak berkembang" (W/YK.23.06.18.248)

R dan K juga menyebutkan bahwa terdapat penilaian yang mempengaruhi kenaikan gaji serta kenaikan level manajerial di perusahaan ini, seperti terlihat pada kutipan wawancara di bawah ini

"Iya bapaknya setiap tahun ada penilaian, nantinya digunakan untuk besaran bonus tahunan dan juga kenaikan gaji" (W/YK.23.06.18.225)
"Iya memang sistem kita terbuka lebar untuk jenjang karir, yang sudah layak kita serahi tanggung jawab iya silahkan monggo, kan hal tersebut juga sebuah tantangan baru buat mereka, selain kesempatan" (W/YK.23.06.18.303)

b. Adanya kewenangan dalam mengambilan keputusan terkait pekerjaan

YK juga mengungkapkan bahwa dirinya merasa nyaman serta merasa terikat dengan perusahaan dikarenakan ada nya kebijakan dari pimpinan bahwa Project Koor mendapatkan kewenangan dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan atau project yang ditangani, namun tetap dalam pengawasan dari pimpinan.

"Iya seh mbak, kalau dari pekerjaan per project iya saya kan yang menetukan metode nya, jadi lebih leluasa, mau digarap model yak apa, cuman iya harus berkonsultasi dengan banyaknya, kemudian kaya sistem kerja kan dulu saya yang ngajukan izin cuti dan lain sebagainya, alhamdulilah demi membangun perusahaan, kalau untuk perusahaan seh iya karena kita dari awal iya lebih ke tumbuh bersama gitu" (W/YK.23.06.18.259)

c. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja

Kompensasi merupakan sesuatu yang krusial dalam tatanan pekerjaan, dalam hal ini YK mengungkapkan bahwa perusahaan memberikan kompensasi yang sangat sesuai dengan beban kerja yang diberikan, pada awal bekerja kompensasi dan benefit diberikan secara kekeluargaan, seperti sakit hanya perlu melampirkan struck pengobatan untuk nantinya diganti oleh perusahaan, pada dua tahun terakhir sudah diganti dengan pengikutkan seluruh karyawan ke dalam program jaminan kesehatan BPJS.

"Kalau itu baik, dulu mbak, kita belum ada ikut bpjs, jadi rembes, jadi kan per orang itu dapat jatah rembes 1 kali gaji pertahun, ini contoh nya saya rembes kacamata 1,75 juta, terus mulai ikut bpjs iku hamil N, jadi bapaknya itu saya gupuh i untuk ndhang ayok dibayar pak, soalnya pas iku N mau lahiran gitu" (W/YK.23.06.18.270)

"Kalau soal gaji iya alhamdulillah saja seh cukup, bonus tahunan kan juga ada, jadi iya enggak masalah seh sakjane neg soal gaji" (W/YK.23.06.18.278)

K juga menambahkan jika perusahaan memberikan fasilitas dan gaji yang sesuai dengan beban kerja yang di berikan, walaupun pada awal nya memang belum ada perjajian kerja dan lain sebagai nyaa.

"Kalau soal compensasi seh iku transparan disini, yang dapat bonus tahunan ya transparan, kita memang dizinkan untuk berkompetensi, kita sediakan bpjs kesehatan ketenagakerjaan lengkap, jadi semoga kedepannya staff bisa lebih baik" (W/KH.30.05.18.20)

d. Dukungan dari Suami serta keluarga

Semangat dan keterikatan YK terhadap perusahaan juga dikarenakan adanya dukungan dari suami dan keluarga, seperti kutipan wawancara di

bawah ini YK menyebutkan bahwa dirinya sering kali lembur kerja dan tetap menjaga komunikasi yang baik dengan suami, kemudian juga suami tidak segan untuk membantu pekerjaan domestik YK dalam kesehariannya, seperti mencuci baju

"Saling pengertian mungkin, lebih ke bagi tugas, kalau misalkan saya gak masak iya tidak boleh marah, kan ada capek nya juga, bisa beli diluar dulu sesuai budget, bagi tugas domestic, kaya suami saya yang nyuci baju, saya yang nyetrika, saling kasih kabar. komunikasi lah" (W/YK.23.06.18.300)
"Saya tinggal luar kota saja boleh mbak, apaagi hanya lembur, makanan tiap hari, tapi iya saling jaga kepercayaan saja" (W/YK.23.06.18.307)

R juga membenarkan bahwa dirinya selalu mensupport kegiatan dan keputusan yang istri terkait pekerjaan, seperti terlihat pada kutipan wawancara di bawah ini:

"Saya ini banyak gak tega nya mbak, istri seharusnya kan dirumah, dia pontang panting kesana kemari, jadi iya saya bantuin nyuci dirumah, nanti dia tinggal nyetrika, gitu. pasti berat lah kerja lapangan kaya gitu" (W/R.21.06.18.200)

e. Pimpinan yang baik hati

YK sudah sekitar empat tahun bekerja di perusahaan ini, dan menjadikan diri nya terikat dengan perusahaan disebabkann pula oleh kebaikan dan perhatian yang diberikan pimpinan kepada setiap staff nya, bahkan pimpinan secara langsung memberikan pengajaran mengenai teknik kerja dan lain sebagainya kepada staff seperti YK

"Bapakya ya ngajari banget mbak, anaknya di back up terus, bapaknya tidak segan turun project, kadang iya bantuin gitu, biasa" (W/YK.23.06.18.) "Iya tetap, kita di awasi, setiap senin pagi kan pasti ada meeting seh, kita floorkan apa yang menjadi kesulitan atau hambatan kita" (W/YK.23.06.18.344)

2. Analisis Hasil Temuan

Pada penelitian ini, fokus penelitian adalah bagaimana gambaran Work Engagement pada Wanita Karir yang Mengurus Rumah Tangga, dan apa saja faktor yang mendasari Work Engagement pada Wanita Karir yang Mengurus Rumah Tangga. analisis hasil temuan akan memaparkan terlebih dahulu fokus penelitian yang pertama, yaitu gambaran Work Engagement pada Wanita Karir yang Mengurus Rumah Tangga.

Pada diri RA atau *key* informan pertama ditemukan beberapa aspek

Work Engagement yang tercermin dari beberapa sikap, antara lain

a. Vigor

Pada penelitian ini ditemukan fakta bahawa aspek *vigor* terdapat apda diri subjek dengan tercermin dari berbaik sikap, antara lain

1) Semangat mandiri

RA menunjukkan diri sebagai wanita yang mandiri, yang berfikiran bahwa wanita tidak hanya berpangku tangan menerima nafkah atau dalam hal ini materil dari suami, namun harus memiliki jiwa mandiri, dengan semangat tersebut menjadikan dirinya siap melaksanakan tugas kerja sebaik baiknya sesuai dengan prinsip mandirinya.

2) Tidak Mudah menyerah

Menjadi seorang ibu kemudian tetap bekerja, dalam kesehariannya RA melakoni dua karir, namun RA tidak menyerah untuk menjalani dengan rutinitas yang ada, bekerja sambil mengurus rumah tangga. walaupun terkadang terkesan memaksakan diri seperti secara langsung ingin total dalam bekerja.

b. Dedication

Aspek lain yang nampak ada pada diri RA adalah aspek dedikasi, dibuktikan dengan adanya kebersamaan terhadap teman, yang merasuk hingga seperti keluarga sendiri, kemudian adanya semangat melebur dengan pekerjaan ada atau tanpa pengawasan, tidak segan membantu divisi lain.

1) Merasa rekan ke<mark>rja seperti k</mark>eluarga

Bekerja sama, melewati hampir 8 tahun bekerja dengan orang orang yang sama, membuat RA merasa bahwa rekan kerja tidak hanya teman, namun juga keluarga, sistem kerja yang diatur oleh perusahaan pun juga menganut sistem kekeluargaan, sehingga membuat RA nyaman bekerja disana. bahkan RA pernah membawa masalah pribadi ke pekerjaan, dengan harapan dapat dibantu dan diselesaikan baik bersama keluarga besar nya yaitu, seluruh karyawan PT Ardana Karuna Delta.

2) Konsentrasi terhadap pekerjaan, ada atau tanpa pengawasan

RA adalah sosok yang penuh konsentrasi, yang bekerja secara biak ada atau tanpa pengawasan, hal ini disebabkann oleh kebiasaaan dari mulai awal bekerja, pimpinan jarang sekali untuk hadir di perusahaan, maka hal tersebut membuat RA lebih berkonsentasi terhadap pekerjaan

3) Membantu pekerjaan devisi lain

RA ketika bekerja tidak segan untuk membantu pekerjaan divisi lain, seperti RA membantu bagian Purchasing untuk membeli material, serta ATK

4) Bekerja secara efektif

RA lebih memilih bekerja secara efektif, memaksimal waktu delapan jam bekerja untuk menyelesaikan pekerjaan, kemudian dapat kembali ke rumah, mengurusi rumah tangga pada pukul empat sore tepat, hal tersebut dirasa oleh RA sebagai satu cara yang efektif untuk dapat kedua aktvitas nya berjalan dengan baik, yaitu bekerja dan mengurus rumah tangga.

c. Absorption

Aspek lain yang nampak pada diri subjek adalah aspek *Absorption* dibuktikan dengan beberapa sikap yaitu

1) Merasa memiliki perusahaan

RA mempuyai perasaaan kuat dalam andil memiliki perusahaan, perasaan tersebut membuat RA semakin giat bekerja dan mengharapkan kemajuan dan perkembanganya yang semakin baik

kedepannya. Selain bekerja dengan giat dan total, RA juga merasa kasian terhadap Bapak Direktur dan atau Bapak Komisaris apabila hendak meninggalkan pekerjaan ini, RA juga merasa ikut sedih jika terjadi sesuatu yang kurang baik terhadap perusahaan, seperti ketika mengalami kerugian.

2) Merasa Waktu berjalan cepat

Bergabung dengan suatu perusahaan lebih dari tujuh tahun di dunia nya yang sekarang menginjak kepala tiga, perasaan yang dilontarkan RA saat menceritakan dua aktivitas nya tersebut adalah merasa bahwa waktu berjalan begitu cepat, mulai dari awal merintis, hingga sekarang perusahaan sudah dapat melebarkan sayap di bidang usaha lain.

Pada perjalanan karir RA, terdapat beberapa perubahan pada perusahaan, mulai dari sikap dan juga kebijakan yang dibuat oleh pimpinan perusahaan, hal tersebut nampak semenjak dua tahun terakhir ini menjadikan RA bersikap berbeda dari lima tahun sebelumnya, sikap itu antara lain sebagai berikut:

a. Bekerja sebatas *jobdesk*

Peruabahan yang terjadi diperusahan, menjadikan RA bekerja hanya sebatas *jobdesk* awal yang ditetapkan perusahaan, dan tidak memberikan loyalitas penuh terhadap perusahaan, sehingga pada aspek *Dedication* hilanglah satu sikap yaitu membantu devisi lain.

b. Lebih pasrah, atau tidak mengeluarkan ide baru dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kejadian demi kejadian yang dirasa kurang nyaman dirasakan oleh RA, sehingga membuat RA membatasi diri untuk tidak mengeluarkan seluruh energi nya untuk bekerja, RA lebih memilih pasrah, atau tidak mengeluarkan ide baru dalam menyelesaikan pekerjaan, RA menyebutnya bekerja lebih mengikuti keadaan atau mengalir saja, tanpa gebrakan. sehingga pada aspek *Dedication* hilanglah satu sikap yaitu membantu bekerja secara efektive.

Selanjutnya *Key* Informan 2 atau YK juga dalam proses bekerja menampilkan beberapa sikap yang mewakili aspek-aspek *Work engagement* antara lain sebagai berikut:

d. Vigor

Aspek *vigor* memiliki beberapa fiture atau sikap yang mewakilinya, antara lain beberapa sikap yang dimiliki oleh subjek YK yaitu merasa selalu anthusias dalam bekerja, kemudian berbagai ide ditularkan untuk kemajuan perusahaan, seperti Adanya ide memangkas keperluan operasional pribadi serta tidak mudah menyerah. seperti uraian di bawah ini

1) Anthusias Bekerja

YK adalah pribadi uang sangat beranthusias dalam bekerja, hal tersebut dengan asalan bahwa pekerjaannya saat ini sesuai dengan passion nya, banyak sekali moment emosional yang dilalui saat bekerja, seperti bekerja larut malam mengawasi kerja tukang, kemudian satu minggu sebelum menikah masih sibuk di lapangan serta ketika hamil anak nya menginjak usia empat bulan, masih sempat naik turun tangga

mengurusi beberapa project. YK seperti memiliki energi yang tidak terbatas untuk bekerja

2) Adanya ide memangkas keperluan operasional pribadi

YK dapat memberikan pengurangan dalam budjet operasional perusahaan, dengan ide lebih baik menyetir sendiri mobil perusahaan agar tidak perlu mengeluarkan biaya tambahan untuk transportasi dan lain sebagai nya.

3) Tidak mudah menyerah

Pada proses bekerja ada beberapa masalah yang dialami oleh YK, namun semangatnya untuk maju membuat dirinya tidak mudah menyerah membangun perusahaan. seperti masalah salah estimasi dalam proses negosiasi suatu project, hal tersebut di selesaikan dengan baik oleh YK. YK juga wanita yang tidak manja, setiap harinya dirinya pulang pergi bekerja memakai moyor, bahkan saat dalam keadaan hamil.

e. Dedication

Aspek lain yang nampak ada pada diri YK adalah aspek dedikasi, dibuktikan dengan adanya kebersamaan terhadap teman, yang merasuk hingga seperti keluarga sendiri, kemudian Mengedepankan prinsip demi kemajuan perusahaan serta kebanggaan terhadap perusahaan, seperti pada uraian di bawah ini.

1) Merasa rekan kerja seperti keluarga

YK merasa rekan kerja diperusahaan tidak hanya sebatas rekan kerja, namun juga keluarga kedua baginya, kemudian pimpinan perusahaan

juga sering menyempatkan waktu untuk memberikan arahan dan pengajaran bagi staff nya, selanjutnya juga para mandor sering mengajak para staff seperti YK untuk makan bersama.

2) Mengedepankan prinsip demi kemajuan perusahaan

YK dalam kesehariannya menampilkan seorang yang berprinsip demi kemajuan perusahaan, bagi YK kerap membuat gebrakan peraturan dan lain sebagainya demi kemajuan perusahaan, kemudian memberikan teguran bagi staff lain yang tidak sesuai kinerja, YK juga berusaha sebaik mungkin untuk mentaati peraturan seperti selalu datang kerja ontime.

3) Merasa bangga terhadap perusahaan

Menjadi bagian dari perusahaan membuat YK bangga pada pekerjaan dan perusahaan dimana dia bekerja, hal tersebut juga dikarenakan dirinya menjadi bagian awal dari perkembangan perusahaan.

f. Absorption

Aspek lain yang nampak pada diri subjek adalah aspek *Absorption* dibuktikan dengan beberapa sikap yaitu

1) Merasa selalu ingin bekerja setiap saat

YK sangat menikmati moment bekerja, YK merasa sangat rindu bekerja, seperti saat mengambil hak cuti untuk melahirkan, YK merasa waktu berjalan sangat lambat, YK juga mengungkapkan keinginanya untuk terus bekerja dan berhenti hingga saat nya pensiun nanti.

2) Merasa memiliki perusahaan

YK mengungkapan bahwa dirinya merasa berat apabila hendak meninggalkan perusahaan, walaupun terdapat beberapa tawaran yang dia terima.Pertimbangan yang dimiliki oleh YK adalah karena dirinya membutuhkan uang untuk masa depan keluarga.

3) Merasa Waktu berjalan cepat

YK bergabung dengan suatu perusahaan mulai saat dirinya masih sendiri hingga sekarang memiliki keluarga kecil sendiri, melewati banyak moment bersama teman dan keluarga, YK merasa waktu berjalan begitu cepat, tidak menyadari bahwa sudah banyak pekerjaan yang diselesaikan pada perusahaan ini.

Seperti hal nya dengan RA, YK juga merasa ada perubahan pada perusahaan, hal tersebut diungkapkan oleh YK pada aspek emosional pimpinan, kemudian sikap serta rekan kerja yang lebih memilih berteman dengan beberapa rekan kerja saya, atau lebih dikenal dengan ngeblock, Namun hal tersebut tidak sampai membuat YK berubah sikap dalam bekerja, tetap menjadi karyawan yang berprinsip seperti biasanya.

Fokus kedua pada penelitian ini faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi *Work Engagement*, berdasarkan wawancara tehadap *key* informan 1 dan informan di dapatkan beberapa temuan antara lain:

a. Pimpinan yang baik hati

Pimpinan perusahaan ini berhati baik dan memperhatikan staff nya, pimpinan yang sabar yang mendukung semua operasional kerja staff, b. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja

Perusahaan memberikan hak karyawan secara penuh

c. *Image* bagus dari perusahaan serta fokus pada kepuasan pelanggan.

Perusahaan memiliki dan menerapkan trasnparansi, seperti laporan keuanga tunggal, serta mengedepankan kepuasan pelanggan.

d. Dukungan dari Suami serta keluarga

Faktor pendukung lain yang dirasakan oleh RA adanya dukungan penuh dari suami dan keluarga, hal tersebut dibuktikan dengan perhatian suami terhadap RA, serta pengertian dari sang anak ketika moment makan, yang lebih memilih tidak merepotkan RA.

Selanjutnya YK mengungkapkan pula faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi *Work Engagement*, yang dia rasakan seperti point-point di bawah ini, berdasarkan hasil temuan wawancara .

a. Adanya kesempatan untuk jenjang karir

Perusahaan menyeiakan kesempatan untuk para karyawan untuk mendapatkan pengembangan karir yang baik, seperti dicontohkan bahwa karyawan A dapat naik menjadi Project Manager, dalam kurun waktu bekerja dua tahun. Selanjutnya perusahaan juga melaksakanpenilaian yang mempengaruhi kenaikan gaji serta kenaikan level manajerial di perusahaan ini,

b. Adanya kewenangan dalam mengambilan keputusan terkait pekerjaan

Perusahaan memberikan kebijakan lewat pimpinan bahwa Project Koor mendapatkan kewenangan dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan atau project yang ditangani, namun tetap dalam pengawasan dari pimpinan.

c. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja

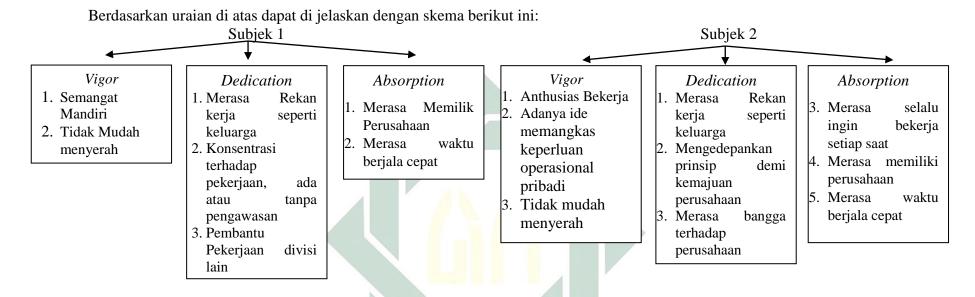
Perusahaan juga memberikan yang sangat sesuai dengan beban kerja yang diberikan, pada awal bekerja kompensasi dan benefit diberikan secara kekeluargaan, seperti sakit hanya perlu melampirkan struck pengobatan untuk nantinya diganti oleh perusahaan, pada dua tahun terakhir sudah diganti dengan pengikutkan seluruh karyawan ke dalam program jaminan kesehatan BPJS.

d. Dukungan dari Suami serta keluarga

Semangat dan keterikatan YK terhadap perusahaan juga dikarenakan adanya dukungan dari suami dan keluarga, YK sering kali lembur kerja dan tetap menjaga komunikasi yang baik dengan suami, kemudian juga suami tidak segan untuk membantu pekerjaan domestik YK dalam kesehariannya,

e. Pimpinan yang baik hati

Pimpinan perusahaan juga mempunya sikap dan kebijakan yang baik yang diberikan kepada setiap staff nya, bahkan pimpinan secara langsung memberikan pengajaran mengenai teknik kerja dan lain sebagainya kepada staff. Hambatan dan kendala juga dibahas secara baik-baik dan terbuka diantara sesama rekan kerja dan pimpinan.



Selanjutnya terjadi perubahan pada kebijakan perusahaan hingga mengakibatkan perubahan sikap yang ditampilkan oleh Subjek 1 yaitu hilangnya sikap Konsentrasi terhadap pekerjaan, ada atau tanpa pengawasan dan Pembantu Pekerjaan divisi lain

Berdasarkan temuan pada lapangan berikut Faktor yang mempengaruhi work Engagement, antara lain sebagai berikut ini:

Subjek 1

- 1. Pimpinan yang baik hati
- 2. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja
- 3. *Image* bagus dari perusahaan serta fokus pada kepuasan pelanggan.
- 4. Dukungan dari Suami serta keluarga

Subjek 2

- 1. Adanya kesempatan untuk jenjang karir
- 2. Adanya kewenangan dalam mengambilan keputusan terkait pekerjaan
- 3. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja
- 4. Dukungan dari Suami serta keluarga
- 5. Pimpinan yang baik hati

Gambar 1. Hasil temuan penelitian, work engagement pada wanita karir yang mengurus rumah tangga

C. Pembahasan

Work Engagement pada Wanita Karir yang Mengurus Rumah Tangga menjadi fokus utama penelitian ini, Work engagement dapat diartikan sebagai suatu kondisi individu yang berkaitan dengan kerja dimana pekerja merasa termotivasi secara afektif, ciri work engagement yaitu adanya semangat (vigor), dedikasi (dedication) dan keterserapan (absorption) (Schaufelli & Bakker, dalam Xanthopolou, 2009). Vigor dicirikan dengan adanya tingkat energi yang tinggi, resiliensi mental dalam bekerja, adanya kemauan untuk memberikan usaha dalam bekerja, serta ketekunan dalam menghadapi kesulitan. *Dedication* dicirikan dengan adanya perasaan bahwa pekerjaan adalah sesuatu yang penting, antusias, terinspirasi, bangga dan tertantang dengan pekerjaan yang dimiliki. Sedangkan Absorption dicirikan dengan adanya konsentrasi penuh terhadap pekerjaan, dimana seorang pekerja akan merasakan waktu menjadi berlalu begitu cepat ketika seorang pekerja bekerja dan dirinya sulit memisahkan diri dari pekerjaannya. Dimensi ini merupakan adaptasi dari konsep flow dalam bekerja yang dicetuskan oleh Csikzenmihalyi (Albrecht, 2010)

Pada hasil penelitian ditemukan beberapa temuan antara lain dapat diuraikan dibawah ini, Pada diri RA atau *key* informan pertama ditemukan beberapa aspek *Work Engagement* yang tercermin dari beberapa sikap, antara lain

1. Vigor

Aspek *vigor* ditunjukkan melalui sikap Semangat mandiri, dan Tidak Mudah menyerah

2. Dedication

Aspek lain yang nampak ada pada diri RA adalah aspek dedikasi, dibuktikan dengan adanya sikap Merasa rekan kerja seperti keluarga, Konsentrasi terhadap pekerjaan, ada atau tanpa pengawasan, bersedia membantu pekerjaan devisi lain, Bekerja secara efektif

3. Absorption

Aspek lain yang nampak pada diri subjek adalah aspek *Absorption* dibuktikan dengan beberapa sikap yaitu Merasa memiliki perusahaan, Merasa Waktu berjalan cepat

Pada perjalanan karir RA, terdapat beberapa perubahan pada perusahaan, mulai dari sikap dan juga kebijakan yang dibuat oleh pimpinan perusahaan, hal tersebut nampak semenjak dua tahun terakhir ini menjadikan RA bersikap berbeda dari lima tahun sebelumnya, sikap itu antara lain sebagai berikut:

- 1. Bekerja sebatas *jobdesk*
- 2. Lebih pasrah, atau tidak mengeluarkan ide baru dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selanjutnya *Key* Informan 2 atau YK juga dalam proses bekerja menampilkan beberapa sikap yang mewakili aspek-aspek *Work engagement* antara lain sebagai berikut:

1. Vigor

Aspek diwakilo oleh beberapa sikap yang dimiliki oleh subjek YK yaitu merasa Anthusias Bekerja, Adanya ide memangkas keperluan operasional pribadi, Tidak mudah menyerah

2. Dedication

Aspek lain yang nampak ada pada diri YK adalah aspek dedikasi, dibuktikan dengan adanya sikap Merasa rekan kerja seperti keluarga, Mengedepankan prinsip demi kemajuan perusahaan, dan Merasa bangga terhadap perusahaan

3. Absorption

Aspek lain yang nampak pada diri subjek adalah aspek *Absorption* dibuktikan dengan beberapa sikap yaitu Merasa selalu ingin bekerja setiap saat, Merasa memiliki perusahaan, Merasa Waktu berjalan cepat

Seperti hal nya dengan RA, YK juga merasa ada perubahan pada perusahaan, hal tersebut diungkapkan oleh YK pada aspek emosional pimpinan, kemudian sikap serta rekan kerja yang lebih memilih berteman dengan beberapa rekan kerja saya, atau lebih dikenal dengan ngeblock, Namun hal tersebut tidak sampai membuat YK berubah sikap dalam bekerja, tetap menjadi karyawan yang berprinsip seperti biasanya.

Pada penelitian ini kedua subyek sama sama mengalami atau menunjukkan tiga aspek *work engagement*, hanya saja ketika terjadi sebuah perubahan yang besar subyek RA mengalami menurunan sikap kerja dalam keterlibatannya dengan perusahaan, sedangkan subyek YK tetap pada sikap kerja yang ditunjukkan sejak

awal, walaupun dalam kaitanya ini terdapat beberapa kendala yang harus di lalui, seperti sulitnya mencari seorang teman yang sejati.

Hal tersebut diatas dapat di jelaskan dengan teori teori pertukaran sosial (social exchange theory) yang dikemukakan olehSaks (2006). Saks (2006) mengatakan bahwa bedasarkan teori pertukaran sosial, kewajiban dihasilkan oleh serangkaian interaksi timbal balik antara pihak-pihak yang berkaitan. Prinsip dasar dari teori pertukaran sosial ini adalah sebuah hubungan akan berkembang dengan adanya saling percaya, kesetiaan dan komitmen sepanjang pihak yang terlibat mematuhi aturan pertukaran yang sudah dibuat. Aturan yang dibuat biasanya melibatkan pembayaran timbal balik misalnya, ketika karyawan menerima sumber ekonomi dari organisasi maka mereka akan berkewajiban untuk membalas organisasi misalnya dengan lebih engaged terhadap pekerjaan mereka.

Pada kenyataanya tingkat penerimaan dari masing-masing individu dalam pemberian kompensasi atau *benefit* dari perusahaan berbeda, di pengaruhi oleh banyak hal, antara lain dari kepribadian atau kebutuhan serta cara pandang, seperti contohnya pada aspek keuangan, pada subyek RA, RA merasa kompensasi yang didapat layak namun tidak sesuai dengan kenaikan kebutuhan primer dan tersier yang semakin naik, selanjutnya dilihat dari *background* suami RA yang juga terkesan mapan, tanpa perlu sokongan dari gaji RA untuk keperluan operasional rumah tangga sehari-hari.

Sedangkan pada subyek YK, dari sisi keuangan YK merasa bahwa kompensasi yang didapatkan layak, dilihat dari background keluarga YK yang masih tinggal di sebuah kontrakan, kemudian juga suami YK yang bekerja sebagai sopir, yang identik dengan gaji yang kurang. maka dapat diasumsikan bahwa kebutuhan dasar dan back gorund keuangan dari masing masing subyek mempengaruhi cara panjang subyek dalam kaitanya kompensasi, yang menjadi faktor tersendiri dalam teori tertukaran sosial.

Selanjutnya dapat diasumsikan pula kepribadian menjadi aspek yang mempengaruhi cara panjang dari masing masing subyek, Subyek 1 pada aspek vigor, menampilkan sikap Semangat mandiri, dan Tidak Mudah menyerah, sedang kan subyek 2 menampilkan sikap Anthusias Bekerja, Adanya ide memangkas keperluan operasional pribadi, Tidak mudah menyerah. sikap yang sama sama baik, namun lebih kuat pada subyek kedua, karena sikap yang ditampilkan lebih beragam.

Pada kaitanya penurunan sikap kerja dalam keterikan kerja yang dialami oleh subyek satu atau RA juga dapat dijelaskan melalui penelitian yang dilakukan oleh Thompson (1997). Kenyataan bahwa karir ibu dipengaruhi oleh keluarga juga jelas terlihat dari penelitian Thompson (1997) sebelumnya bahwa perjalanan karir perempuan (ibu) menunjukkan adanya kecenderungan melakukan interupsi karir daripada laki-laki, terutama berkaitan dengan mempunyai anak.

Hasil serupa juga ditunjukkan dari penelitian yang dilakukan Miree & Frieze (1999) bahwa ibu dengan *younger children* cenderung mengalami interupsi karir daripada perempuan yang berkeluarga tetapi tidak punya anak, perempuan dengan *older children*, dan laki-laki. Sebanyak 88% perempuan dengan *young children*

keluar dari pekerjaan karena tidak bisa bekerja *full tim*e. Jumlah tersebut lebih besar daripada laki-laki (dengan *young childre*n) yang keluar dari pekerjaan, meskipun demikian ada beberapa responden perempuan (ibu) dengan *young children* yang tetap bekerja bahkan sampai delapan tahun kemudian.

Pada kenyatanya subyek RA mengurus anaknya sendiri, pada sebuah rumah tangga kecil, sedangkan subyek YK menitipkan anaknya di rumah ibu nya yang berada di Malang. hasl tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Miree & Frieze (1999) yang menyatakan kebanyakan istri memilih keluar dari pekerjaan, walaupun dalam hal ini subyek RA tidak sampai pada pilihan keluar dari pekerjaan, tapi secara jelas menurunya tingkat keterikatan atau engagement pada subyek terlihat.

Fokus kedua pada penelitian ini faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi *Work Engagement*, terlebih dahulu kita akan membahas faktor faktor tersebut. Perrins (2003) menyebutkan faktor yang yang mempengaruhi *Work Engagement* meliputi 10 hal yang dijabarkan secara berurutan yaitu sebagai berikut:

- k. Senior Management yang memperhatikan keberadaan karyawan
- 1. Pekerjaan yang memberikan tantangan
- m. Wewenang dalam mengambil keputusan
- n. Perusahaan/ organisasi yang fokus pada kepuasan pelanggan
- o. Memiliki kesempatan yang terbuka lebar untuk berkarier
- p. Reputasi perusahaan
- q. Tim kerja yang solid dan saling mendukung

- r. Kepemilikan sumber yang dibutuhkan untuk dapat menunjukkan performa kerja yang prima
- s. Memiliki kesempatan untuk memberikan pendapat pada saat pengambilan keputusan.
- t. Penyampaian visi organisasi yang jelas oleh *senior management* mengenai target jangka panjang organisasi

Berdasarkan wawancara tehadap *key* informan 1 dan informan di dapatkan beberapa temuan antara lain faktor yang di rasakan oleh key informan yang yang mempengaruhi *Work Engagement*nya adalah

- 1. Pimpinan yang baik hati
- 2. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja
- 3. *Image* bagus dari perusahaan serta fokus pada kepuasan pelanggan.
- 4. Dukungan dari Suami serta keluarga

Selanjutnya YK mengungkapkan pula faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi *Work Engagement*, yang dia rasakan seperti point-point di bawah ini, berdasarkan hasil temuan wawancara .

- 1. Adanya kesempatan untuk jenjang karir
- 2. Adanya kewenangan dalam mengambilan keputusan terkait pekerjaan
- 3. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja
- 4. Dukungan dari Suami serta keluarga
- 5. Pimpinan yang baik hati

Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang yang mempengaruhi *Work Engagement* kedua subyek hampir sama yaitu

- 1. Adanya kesempatan untuk jenjang karir
- 2. Adanya kewenangan dalam mengambilan keputusan terkait pekerjaan
- 3. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja
- 4. Dukungan dari Suami serta keluarga
- 5. Pimpinan yang baik hati
- 6. Image bagus dari perusahaan serta fokus pada kepuasan pelanggan.

Keenam faktor tersebut masuk pada kategori postif, yang dapat mempengaruhi *Work Engagement* kedua subyek, hal tersebut dapat dijelaskan oleh teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) oleh Saks (2006)

Saks (2006) menjelaskan bahwa faktor apa saja yang mendasari work enggament wanita karir yang mengurus rumah tangga dapat berupa reward atau punishment. sedangkan faktor yang diterima atau yang direspon oleh kedua subyek adalah faktor positif atau reward, maka dapat diasumsikan bahwa semakin banyak reward yang diterima oleh kedua subyek dalam kaitannya dengan kompenasi serta faktor lain tersebut di atas, maka seacra langsung akan meningkatkan work engagement subyek penelitian.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

- **1.** Faktor yang mendasari *Work Engagement* pada Wanita Karir yang Mengurus Rumah Tangga. tercermin dari beberapa sikap subyek 1, antara lain:
 - **a.** Vigor

Aspek *vigor* ditunjukkan melalui sikap Semangat mandiri, dan Tidak Mudah menyerah

b. Dedication

Aspek lain yang nampak ada pada diri RA adalah aspek dedikasi, dibuktikan dengan adanya sikap Merasa rekan kerja seperti keluarga, Konsentrasi terhadap pekerjaan, ada atau tanpa pengawasan, bersedia membantu pekerjaan devisi lain, Bekerja secara efektif

c. Absorption

Aspek lain yang nampak pada diri subjek adalah aspek *Absorption* dibuktikan dengan beberapa sikap yaitu Merasa memiliki perusahaan, Merasa Waktu berjalan cepat

Pada perjalanan karir RA, terdapat beberapa perubahan pada perusahaan, mulai dari sikap dan juga kebijakan yang dibuat oleh pimpinan perusahaan, hal tersebut nampak semenjak dua tahun terakhir ini menjadikan RA bersikap berbeda dari lima tahun sebelumnya, sikap itu antara lain sebagai berikut:

- a. Bekerja sebatas *jobdesk*
- b. Lebih pasrah, atau tidak mengeluarkan ide baru dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selanjutnya *Key* Informan 2 atau YK juga dalam proses bekerja menampilkan beberapa sikap yang mewakili aspek-aspek *Work engagement* antara lain sebagai berikut:

a. Vigor

Aspek diwakilo oleh beberapa sikap yang dimiliki oleh subjek YK yaitu merasa Anthusias Bekerja, Adanya ide memangkas keperluan operasional pribadi, Tidak mudah menyerah

b. Dedication

Aspek lain yang nampak ada pada diri YK adalah aspek dedikasi, dibuktikan dengan adanya sikap Merasa rekan kerja seperti keluarga, Mengedepankan prinsip demi kemajuan perusahaan, dan Merasa bangga terhadap perusahaan

c. Absorption

Aspek lain yang nampak pada diri subjek adalah aspek *Absorption* dibuktikan dengan beberapa sikap yaitu Merasa selalu ingin bekerja setiap saat, Merasa memiliki perusahaan, Merasa Waktu berjalan cepat

Seperti hal nya dengan RA, YK juga merasa ada perubahan pada perusahaan, hal tersebut diungkapkan oleh YK pada aspek emosional pimpinan, kemudian sikap serta rekan kerja yang lebih memilih berteman dengan beberapa rekan kerja saya, atau lebih dikenal dengan ngeblock,

Namun hal tersebut tidak sampai membuat YK berubah sikap dalam bekerja, tetap menjadi karyawan yang berprinsip seperti biasanya.

- 2. Faktor yang di rasakan oleh key informan 1 yang yang mempengaruhi *Work Engagement*nya adalah
 - a. Pimpinan yang baik hati
 - b. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja
 - c. Image bagus dari perusahaan serta fokus pada kepuasan pelanggan.
 - d. Dukungan dari Suami serta keluarga

Selanjutnya subyek 2 mengungkapkan pula faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi *Work Engagement*, yang dia rasakan seperti point-point di bawah ini, berdasarkan hasil temuan wawancara .

- a. Adanya kesempatan untuk jenjang karir
- b. Adanya kewenangan dalam mengambilan keputusan terkait pekerjaan
- c. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja
- d. Dukungan dari Suami serta keluarga
- e. Pimpinan yang baik hati

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang diuraikan di atas maka peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagi peneliti penelitian terkait hasil temuan penelitian, peneliti diharap memberik dukungan subjek untuk mempertahankan dan meningkatkan work

- *engagement* sehingga mampu mencapai lebih banyak lagi kesuksesan dalam hidup, serta memberikan manfaat dan kontribusi untuk orang orang di sekitar subjek serta dalam kegiatan nya bekerja sekaligus mengurus rumah tangga.
- 2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengungkap lebih mendalam lagi mengenai work engagement dan faktor yang mempengaruhi work engagement dengan metode yang lebih baik serta rentan waktu yang lebih lama, selain itu diharapkan pula untuk menambah jumlah subjek penelitian.

Daftar Pustaka

- Albrecht (2010). Daya Pikir, metode peningkatan potensi berpikir. Semarang: Dahara Prize
- Anisa, R, Hardjono & Arista A. N. (2012). Hubungan Antara Efikasi Diri dan Aktualisasi Diri dengan Kecenderungan Menyontek pada Siswa MAN Karanganyar. Jurnal Psikologi.
- Apollo, Andi Cahyadi. (2012). Konflik Peran Ganda Permpuan Menikah Yang Bekerja Ditinjau Dari Dukungan Social Keluarga Dan Penyesuaian Diri. Widya Marta. No.2,
- Astuti, A. D,.& Indawati, E. S,.& Astutu, T. P,. (2006). Hubungan antara kemandirian dengan sikap terhadap kekerasan suami pada istri yang bekerja di kelurahan sampanganKec. Gajah mungkurKota semarang. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro Vol.3 No. 1*.
- Bakker, Arnold B & Evangelia Demerouti. (2007). The Job Demands-Resources Model: state of the art. Journal of Managerial PsychologyVol 22. No.3 pp 309-328
- Benhard Tewal & Florensia B Tewal. (2014). Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Wanita Karir pada Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.2, No. 1.
- Betsy Amanda Syauta & Reny Yuniasanti. (2014). Hubungan antara Kebutuhan Aktualisasi Diri dengan Motivasi Kerja pada Wanita Karier di PT. Kusuma Sandang Mekarjaya. *Jurnal Psikologi Industri*.
- Cinamon, R C, Yisrael, R& Mina, W. (2002). Occupation Type and The Work-Family Conflict: The Case of Teachers.
- Creswell W. John. (2013). Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Diansari, Everina. (2006). Hubungan Antara Konflik pada Wanita Peran Ganda dengan Aspirasi Karier. *Jurnal Psikologi Industri*.
- Djumadi. (2006). *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Eghlidi, F. F., (2016). The Relationship between Components of Work Engagement and Organizational Commitment of Female Employees of University. *International Journal of Human Resource Studies, Vol. 6, No. 3.*
- Eti Nurhayati, (2011). Psikologi Pendidikan Inovatif . Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Finney, M. I,.(2010). Engagement: Cara pintar mencurahkan kemampuan terbaik untuk perusahaan. Jakarta: PPM.
- Goble, Frank G. (1987). *Mazhab Ketiga: Psikologi Humanistik Abraham Maslow*. Yogyakarta: Kanisius.
- Harter, J.K., Schmidt, F.L&Hayes, T.L.(2002). Business Unit Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement. Kingdom Universty
- Hersinta & Veronika Soepomo. (2011). Aktualisasi Diri dalam Mengkomunikasikan Meaning of Sufering pada Ibu dengan Anak Penyangdang Autis. *Journal of Communication*. Vol.4, No.5.
- Halbesleben, J.R.B., & Bowler, W.M. (2007). Emotional Exhaustion and Job Performance: The Mediating Role of Motivation. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 93-106.
- Hakanen, J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(1), 495–513.
- Herdiansyah, H. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta:Salemba Humanika.
- Husein, U. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Jacinta, R. (2002). Perempuan Bekerja (on-line). Available FTP: e-psikologi.com.
- Jaenudin, Ujam. (2015). Teori-Teori Kepribadian. Bandung: CV Pustaka Setia
- Jamaludin, R, "Pandangan Islam terhadap wanita bekerja", *Jurnal Perempuan,Agama dan Gender*, 1:2, Pekanbaru: Pusat Studi Wanita Islam UIN SUSKA.
- Kahn, W A. (1990). Psychological Condotions of Personal Engagement and Disangement at Work. Academy of Management Journal, Vol. 33, No. 4.

- Lilyant Ch Daeng, Sri Hartati & Endang Widyastuti. (2011). Ketakutan Sukses pada Wanita Karir Ditinjau dari Konflik Peran Ganda. *Jurnal Psikologi*.
- Lockwood., N.R.(2007). Laveraging Employee Engagement for Competitive Advantages. HR's Strategic role. *Society for Human Resources Management (SHRM)*. Research Quartely, 1, 1-10
- Indrianti, R & Hadi, C. (2012). Hubungan Antara Modal Psikologis Dengan Keterikatan kerja Pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah SakitJiwa Menur Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan OrganisasiVol.1 No.02*
- Kuyuncu, M. & Burker, .J,. (2006). Work engagement among womenmanagers and professionals in a Turkishbank. *Equal Opportunities International*.
- Macey, W.H., Schneider, B., Barbera, K.M., & Young, S.A. (2009). *Employee engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*. Malden: Wiley-Blackwell.
- Macey & Schneider. (2008). The Meaning of Employee Engagement. Industrial and Organizational Psychology. (1), 3-30. [Online]. Tersedia: http://www.apaexcellence.org/resources/research/detail/1480
- Man, G. S,.& Hadi, C. (2013). Hubungan antara Perceived Organizational Supportdengan Work Engagement Pada Guru SMA Swasta diSurabaya Jurnal Psikologi Industri dan OrganisasiVol. 2 No. 2
- Markos, S., & Sridevi, M.S. (2010). *Employee engagement: The Key To Improving Performance*. International Journal Of Bussiness AndManagement. 5(12), 89-96.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. Annual Review of Psychology, Vol. 52, pp. 397-422,
- Miree C,. E., & Frieze I. H,.(1999) . Childen and Careers : A longtudinal Study of the Impact of Young Children on Critical Career outcomes of MBAs. Sex Roles: *A journal of Research*.
- Moleong, J., L., (2004). *Metodologi Penelitian Kualitatif.* Bandung: Bina Remaja.
- Moura, D & Ramos, A. O,.& Goncalves, G. (2014)Role Stress and Work Engagement as Antecedents of Job Satisfaction:Results From Portugal. *Europe's Journal of Psychology, Vol. 10*(2), 291–300.

- Mujiasih &Ratnaningsih. (2011). Meningkatkan Work Engagement Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi. *Skripsi*. Semarang :Fakultas Psikologi Universitas Dipenogoro.
- Muriah, Siti. (2011). *Nilai-Nilai Pendidikan Islam dan Wanita Karir*. Semarang: Rasail Media Group.
- Ornstein, A. C,. (2005). Curriculum: Foundation, Principles, And Issues, Fourth Edition. Boston USA: Pearson Education
- Paputungan, Faradila. (2011). Kepuasan Pernikahan Suami yang Memiliki Istri Berkarir. Jurnal Psikologi.
- Patioran, Desi Natalia. (2012). Hubungan Antara Kepercayaan Diri dan Aktualisasi Diri pada Karyawan PT. Duta Media Kaltim Perss. *Jurnal psikologi*.
- Pika Susana Putri, Winanti Siswi Respati, Safitri. (2009). Makna Hidup Perempuan Dewasa Yang Berperan Ganda. *Jurnal Psikologi*. Vol. 7, No. 2
- Perrin, T. (2003, April). Working today: *Understanding what drives employee* engagement. Retrieved April 16, 2014, from www.towersperrin.com
- Poduska, Bernard. (1997). 4 Teori Kepribadian: Eksistensialis, Behavioris, Psikoanalitik, Aktualisasi Diri. Jakarta: Restu Agung.
- Putri, Tika Desytama. (2007). Kebutuhan Aktualisasi Diri pada Remaja Penyandang Tunanetra yang Bersekolah Umum Ditinjau dari Kematangan Emosi dab Self Diisclosure. Jurnal Psikologi.
- Rahayu, L., T & Tristiadi, A. (2004). *Observasi dan Wawancara*. Malang: Bayumedia.
- Rahmadita, Irma. (2013). Hubungan antara Konflik Ganda dan Dukungan Sosial Pasangan Dengan Motivasi Kerja pada Kryawati di Rumah Sakit Abdul Rivai Berau. *e Jurnal Psikologi*.
- Rahmawati, A. N,. (2016). Hubungan Antara Work Engagement dan Work-Family Conflict yang Dimoderasi oleh Conscientiousness (Studi pada Karyawati di PT. Angkasa Pura I (Persero) Juanda Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen Vol 4 No 2*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya

- Rita L Atkinson, (1983). Pengantar Psikologi, Jilid II Jakarta: Erlangga.
- Rizky, A. R,. (2013). Hubungan Antara Work Engagement dan Work-Family Conflict pada Wanita yang Bekerja (*The Relationship Between Work Engagement and Work-Family Conflict on Working Women*). Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi 177vol. 02, No. 03.
- Saks, A. M. (2006) Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Joseph L.Rotman School of Management*, Centre for Industrial Relations and Human Resources, University of Toronto, Canada. [Online].
- Sayid, S.(1994). *Islam Dipandang dari Segi Rohani, Moral, Sosial.* Jakarta: PT. RinekaCipta.
- 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* (1), 71-92.
- Schaufeli, W., Bakker, A.,& Van Rhennen, W. (2009). How Changes in Job demands and Resources Predict Burnout, Work engagement, and Sickness Absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 893-917
- Schaufelli, W. & Bakker, A. (2006). The Measurement of Work engagement with a Short Questionnaire: A Cross- Nastional Study. *Educational andPsychological Measurement*, 66(4),701-716
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2004). Job demands, Job resources and their relationship with burnout and engagement: a multi-sampel study. *Journal of Organizational Behavior.25*, 293-315.
- Schaufeli, W. & Salanova, M. (2007). Efficacy or Inefficacy, That's the Question: Burnout and Work engagement, and Their Relationship with Efficacy Beliefs. *Journal of Anxiety, Stress & Coping, June 2007, 20(2), 177-196*
- Schiemann, W. A. (2011). *Alignment, Capability, Engagement*. Jakarta: Penerbit PPM.
- Shuck, B. (2011). Integrative literature review: Four emerging perspective of employee engagement: An integrative literature review. *Human Resource Development Review, Vol. 10, pp. 304-330.*
- Smythe, John. (2007). The CEO (Chief Engagement Officer): Turning Hierarchy Upside Down To Drive Perfomance. England: Gower Publishing Company.

- Stela, S & Mäkikangas, A & Feldt, T,. (2014). Job Resources and Work Engagement: Optimism as Moderator Among FinnishManagers. *Journal of Europeanpsychology students*, 5 (1), 69-77.\
- Sukesi, S (1991). *Kamus Bahasa Indonesia I.* Jakarta: Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa
- Sugiyono. (2009). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Thompson, A, D. (1997). *Catatan Kuliah Patologi*. Alih Bahasa: R.F. Maulany, Edisi 3, EGC, Jakarta.
- Tjiptoherijanto. (2000) *Urbanisasi dan Perkembangan Perkotaan di Indonesia*, http://www.geocities.com/nuds2/18html. (Mei, 2000)
- Triastutik, Anis. (2013). Tingkat Produktifitas Kerja Wanita Penggiling Rokok, ditinjau dari Konflik Peran Ganda. *Jurnal Online Psikologi*. Vol. 1, No 1
- Yakın, M & Erdi, O . (2012). Relationships Between Self-Efficacy and Work Engagement and the Effects on Job Satisfaction: A Survey on Certified Public Accountants. Procedia Social and Behavioral Sciences 58 370 378.
- Yunita, Awing. (2013). Peran Wanita Karir dalam Menjalankan Fungsi Keluarga: Studi Kasus pada Wanita yang Menjabat Eselon di Pemerintah Daerah Kabupaten Bulungan. eJournal Ilmu Sosiatri. Vol.I.
- Watson. D, G., (2009). Analisis Farmasi : Buku Ajar Untuk Mahasiswa Farmasi dan Praktisi Kimia Farmasi Edisi ke 2. Jakarta : Buku Kedokteran EGC.

https://www.kompasiana.com/renaldi.wicaksono/perempuan-bekerja-sebuah-dilema-perubahan-zaman_5500b32f8133111918fa7c0b