

# WORK ENGAGEMENT PADA WANITA KARIR (STUDI DESKRIPTIF)

<sup>1</sup>Maria Chrisnatalia

<sup>2</sup>Chika Farren

<sup>1</sup>Universitas Gunadarma, maria\_c@staff.gunadarma.ac.id

<sup>2</sup>Universitas Gunadarma, chikafarren22@gmail.com

## ABSTRAK

*Wanita bekerja menjadi bagian dari kehidupan belakangan ini, dalam penelitian ini peneliti akan mendapatkan hasil gambaran work engagement pada wanita yang bekerja dan apakah keluarga mendukung para wanita untuk bekerja. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik deskriptif, dimana teknik ini dapat mengetahui gambaran variabel yang di peroleh berdasarkan data identitas subyek penelitian. Peneliti menggunakan skala utrecht work engagement scale yang di buat oleh schaufeli. Dan di peroleh hasil mean work engagement pada sebagian identitas memiliki nilai tinggi dan komponen dedication memiliki nilai yang tinggi di antara komponen lainnya.*

*Kata Kunci: work engagement, wanita karir.*

## PENDAHULUAN

Wanita biasa identik dengan pekerjaan rumah, namun seiring berjalan waktu wanita kini sudah banyak yang bekerja di luar rumah. Berbagai jenis alasan bagi para wanita untuk bekerja diantaranya karena untuk memenuhi kebutuhan pokok bahkan wanita ingin menjadi mandiri dan tidak hanya mengandalkan pendapatan dari suami.

Pada tahun 2012 persentase wanita bekerja di Indonesia tertinggi berada di provinsi bali sebesar 68,49% hal ini disebabkan bahwa wanita di bali di didik untuk tidak boleh bermalasan serta di ajarkan untuk bisa mandiri secara finansial oleh keluarga (Anonym, 2013). Dan di Indonesia pada february 2019 jumlah wanita yang bekerja secara penuh sebesar 55,5% dan jumlah pria yang bekerja 83,18% pada tahun yang sama, hal ini menunjukkan bahwa wanita msh memiliki peran atau partisipasi bekerja yang cukup baik serta memiliki keinginan untuk membantu perekonomian keluarga (BPS, 2019).

Flo (2018) berpendapat bahwa beberapa di antara wanita memilih untuk bekerja dari rumah ini yang menjadi pergeseran namun beberapa juga lebih memilih untuk bekerja di kantor agar lebih maksimal dalam bekerja walaupun bisa bekerja menggunakan gawai yang belakangan ini dapat mendukung aktivitas setiap individu. Namun di sisi lain beberapa dari para wanita memilih untuk bekerja dari kantor dan memiliki kedudukan atau posisi yang baik dalam perusahaan, pada tahun 2016 beberapa dari para wanita memiliki keinginan kuat untuk masuk ke posisi terbaik di perusahaan karena para wanita mengerti bagaimana mengatur waktu serta menyeimbangkan peran sebagai pekerja dan kehidupan berkeluarga (Priherdityo, 2016).

Banyak dari para wanita yang akhirnya lekat atau dekat sekali dengan pekerjaan dan merasa bahwa pekerjaan tersebut sudah menjadi bagian dari diri wanita itu sendiri. Hal ini dinamakan dengan kelekatan kerja atau yang sering dikenal dengan *work engagement*.

Meyer (2014) mendefinisikan kerja sebagai *engagement* yang dialami sebagai antusiasme dan keterlibatan diri dengan tugas atau kolektif (misalnya organisasi) individu ditanamkan oleh orientasi yang sesuai serta iklim kerja, dan memanifestasikan dirinya dalam perilaku proaktif yang diarahkan dengan positif. Hal ini dikenal juga dengan istilah *work engagement*, *Work engagement* merupakan keadaan mental seseorang terkait dengan pekerjaannya yang bersifat positif dan penuh yang ditandai oleh *vigor*, dedikasi dan *absorption* (Schaufeli & Hakanen, 2012).

Menurut Bakker (2016) *Work engagement* merupakan cara bagaimana pekerja mengalami serta mencintai pekerjaan mereka. Seperti halnya merangsang pekerjaan itu sendiri dan energik dalam bekerja serta para pekerja benar-benar ingin mencurahkan waktu dan usaha mereka serta bermakna dan pekerja menganggap bahwa pekerjaan tersebut membuat senang dan sepenuhnya terkonsentrasi terhadap pekerjaan.

Bakker & Leiter (2010) menjelaskan tiga komponen dalam *work engagement*, yaitu *Vigor* adalah curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. Yang kedua adalah *dedication* adalah individu merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan. Serta yang ketiga adalah *absorption*, yaitu individu ketika bekerja selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nurendra (2016) bahwa 40% dari wanita karir yang sudah menikah menunjukkan *engagement* yang

tinggi pada pekerjaannya dan memiliki lama bekerja di antara 1-5 tahun bekerja. Selain itu Wulandari (2020) berpendapat bahwa wanita karir cenderung memiliki keterikatan kerja yang cukup tinggi bagi wanita yang sudah menikah atau yang sudah berkeluarga, hal ini dikarenakan individu ingin membantu ekonomi keluarga agar lebih baik serta haus memiliki kecerdasan emosi yang baik pula agar bisa seimbang antara bekerja dan mengurus keluarga.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurendra & Purnamasari (2017) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja pada pekerja wanita sebesar 48.3%, serta dalam penelitian ini didapatkan bahwa wanita yang sudah menikah atau yang belum menikah tidak memiliki perbedaan dalam keterikatan karena sama-sama memiliki nilai *work engagement* yang baik.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2016) menyatakan bahwa wanita yang sudah menikah memiliki nilai *work engagement* yang cukup tinggi dan terdapat faktor lain pada karyawan yang tinggal jauh dari keluarga sehingga memunculkan konflik dengan keluarga mereka dan sulitnya untuk membagi waktu tersebut. Dampak lainnya dari penelitian ini ialah para karyawan kurang memiliki kesempatan untuk berkumpul sehingga para wanita pekerja ini lebih baik menghabiskan waktunya untuk lembur dikantor.

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa *work engagement* terdapat pada wanita karir, maka dari itu peneliti akan mendeskripsikan apakah wanita karir yang bekerja dapat melebihi waktu kerja serta ingin mengetahui apakah keluarga mendukung para wanita sebagai pekerja atau yang dikenal sebagai wanita karir.

## METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini ialah deskriptif dimana peneliti mengukur tiap aspek berdasarkan data identitas yang dimiliki oleh partisipan. Teknik ini merupakan teknik yang menggambarkan yang telah terkumpul sehingga didapatkan gambaran umum dari variabel tersebut. Analisis ini masih berupa data akumulasi dasar dalam bentuk deskripsi semata dalam arti tidak mencari atau menerangkan saling keterhubungan satu sama lain (Muhson, 2016).

Partisipan dalam penelitian ini adalah wanita yang sudah menikah dan sudah bekerja minimal 1 tahun di beberapa perusahaan swasta di Indonesia. Hal ini dikarenakan peneliti ingin mengetahui bagaimana gambaran dari wanita yang sudah memiliki keluarga dan bekerja.

Peneliti mengumpulkan data partisipan menggunakan bantuan *google doc* serta di dapatkan sebanyak 64 partisipan, namun hanya 62 partisipan saja yang memenuhi persyaratan dari peneliti. Untuk pengumpulan data peneliti menggunakan skala *Work engagement* yang di buat oleh Schaufeli & Bakker (2003), yaitu *short scale Utrecht work engagement scale* (UWES) mengungkapkan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*, dengan total 9 item dari skala tersebut. Adapun *short scale* yang dipakai ada dalam tabel 2.1

Teknik analisis menggunakan *mean* karena bersifat deskriptif, yaitu mendeskripsikan dari identitas yang ada dalam kuisioner tersebut.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan penghitungan untuk mengetahui hasil dari *work engagement*, dari sembilan *item work engagement* diperoleh kesembilan *item* tersebut valid dan memiliki nilai reliabilitas sebesar 0.917 dan memiliki nilai daya diskriminasi item sebesar

0.393 sampai dengan 0.840. item ini merupakan *short item* dari skala *Utrecht Work engagement Scale* (UWES) yang di revisi oleh Schaufeli sendiri, sehingga memiliki nilai yang cukup baik dalam mengukur *work engagement*.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data identitas yang akan di bahas seperti jenis pekerjaan, lama menikah, jumlah anak serta berapa kali pindah bekerja. Berikut pembahasan yang akan kami bahas. Adapun nilai *mean work engagement* dan nilai *mean komponen* dari *work engagement* terdapat dalam tabel 2.

Berdasarkan tabel diatas, maka *mean empirik* dari *work engagement* dalam kategori tinggi, hal ini dimungkinkan bahwa wanita karir dalam penelitian ini, kelekatan terhadap pekerjaan cukup tinggi. Dan pada komponen *work engagement*, *vigor* dan *dedication* memiliki nilai *mean* yang tinggi, sedangkan *absorption* dalam kategori sedang.

Menurut Bakker & Leiter (2010) *vigor* adalah curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. Dalam penelitian ini wanita memiliki energi yang cukup tinggi dalam bekerja, para wanita ini semangat dalam mencari rejeki bagi keluarga. Serta memiliki nilai *dedication* yang tinggi, yaitu para wanita karir merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermanaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan. Berbagai macam jenis pekerjaan yang di lakukan oleh subyek, membuktikan bahwa para wanita memiliki antusiasme dan tantangan yang lebih dalam bekerja. Sedangkan dalam nilai *mean absorption* memiliki nilai sedang, yang berarti para wanita karir ketika bekerja kurang sedikit berkonstrasi, hal ini di

mungkinkan para wanita memikirkan keluarga serta anak yang di tinggalkan ketika bekerja.

Dalam hal lama bekerja, wanita yang bekerja di antara 11-15 tahun memiliki nilai mean *work engagement* tertinggi yaitu 36 hal ini menyatakan bahwa wanita yang bekerja memiliki kelekatan terhadap pekerjaannya dan pada 11-15 tahun bekerja itulah para wanita memiliki nilai *dedication* yang sangat tinggi diantara komponen yang lain seperti *vigor dan absorption*

Pada wanita karir saat di tanya apakah wanita karir ketika bekerja yang mengharuskan untuk melebihi waktu kerja, kebanyakan dari para wanita menjawab biasa saja dan ini memiliki nilai *mean work engagement* yang tinggi sebesar 35.67, hal ini dimungkinkan karena para wanita karir sudah terbiasa dengan berbagai jenis pekerjaan baik di kantor dan di rumah sehingga para subyek menganggap itu hal yang biasa untuk di lakukan. Namun pada nilai mean *dedication* para wanita karir merasa khawatir ketika harus bekerja melebihi waktu yang biasanya, hal ini di karenakan karyawan yang bekerja sampai melupakan waktu bagi diri dan keluarganya akan mengalami permasalahan, Sedangkan dalam kehidupan keluarga karyawan yang workaholism akan mengganggu kehidupan keluarganya, misalnya saja timbul permasalahan keluarga yang diakibatkan kerjanya yang melewati jam kerjanya hal inilah yang membuat para wanita yang bekerja merasa khawatir akan dirinya serta keluarganya sendiri (Hastuti, 2018).

Bagi para wanita dalam penelitian ini memiliki beragam jenis pekerjaan, mulai dari dokter, bekerja dalam dunia pendidikan, pekerja swasta bekerja di dunia kesehatan, PNS, baik dalam ruangan maupun yang bekerja di lapangan, apapun jenis pekerjaannya ini yang membuat para wanita ingin memberikan yang terbaik agar ekonomi

keluarga bisa lebih baik serta mencukupi yang menjadi kebutuhan dari keluarga.

Wanita karir yang bekerja di sektor swasta memiliki nilai *mean* pada *work engagement* sebesar 34.64 hal ini dimungkinkan bahwa yang banyak dari tersedianya lapangan pekerjaan adalah di sektor swasta sehingga para wanita memiliki nilai kelekatan terhadap pekerjaan yang tinggi dan dalam dunia pendidikan pun banyak dari para wanita mendedikasikan dirinya untuk mendidik orang lain yang sama dilakukan seperti mendidik anak sendiri di rumah. Nilai *mean dedication* pada PNS memiliki nilai yang sangat tinggi sebesar 13.33, hal ini di karenakan para PNS di tuntut untuk memiliki dedikasi yang tinggi karena para PNS terikat akan jam dan jenis pekerjaannya. 30% dari subyek penelitian mengaku bahwa belum pernah pindah bekerja hal ini di dukung dengan nilai mean *work engagement* sebesar 35.19 serta memiliki nilai mean *dedication* sebesar 12.28 bagi subyek yang belum pernah pindah kerja.

Namun hasil bagi subyek yang pernah pindah kerja sebanyak lima kali memiliki nilai mean *work engagement* sebesar 35, kalau di lihat dari nilai mean hal ini memungkin subyek menginginkan tempat yang nyaman saat bekerja terlebih subyek merupakan wanita, yang ingin mendapatkan sedikit kelonggaran dari tempatnya bekerja. Dan terlebih subyek yang memiliki nilai mean *dedication* tertinggipun pada subyek yang pernah pindah sebanyak lima kali, dengan nilai sebesar 14.05.

Pada subyek yang baru menikah satu tahun memiliki nilai engagement sebesar 37.80 yang memungkinkan pada saat usia pernikahan satu tahun membuat wanita semangat untuk membantu perekonomian keluarga agar dapat berjalan dengan baik serta dapat membantu suami dalam memenuhi kebutuhan keluarganya. Namun pada

usia pernikahan 11-15 tahun memiliki nilai mean tertinggi pada komponen *dedication*, hal ini di karenakan subyek, memiliki rasa tanggung jawab dan semangat terhadap pekerjaan yang di hadapi. Dan jika suami atau anak mendukung maka wanita karir akan lebih semangat dalam bekerja hal ini seperti penelitian yang dilakukan oleh Putrianti (2007) terdapat hubungan positif dan signifikan antara dukungan suami dengan peran ganda wanita karir, serta terdapat hubungan yang sangat signifikan antara dukungan suami, optimisme, dan strategi coping dengan peran ganda wanita karir. Hal ini membuktikan jika peran suami dan keluarga yang mendukung maka wanita karir akan lebih semangat serta antusias dalam hal bekerja.

Dalam penelitian ini, peneliti juga memberikan beberapa pertanyaan terbuka yang mendukung apakah wanita yang bekerja ini di dukung oleh suami serta anaknya, dan peneliti bertanya apakah para wanita yang bekerja ini pernah membawa pekerjaannya ke rumah.

Berdasarkan hasil pertanyaan terbuka maka didapatkan bagi wanita yang bekerja apakah di dukung oleh suami atau anak, kebanyakan dari para wanita yang bekerja di dukung oleh keluarga mereka hal ini serupa seperti penelitian yang dilakukan oleh Putrianti (2007) terdapat hubungan positif dan signifikan antara dukungan suami dengan peran ganda wanita karir, serta komunikasi yang baikpun menjadi landasan utama dalam hal mendukung pekerjaan pada wanita karir. Penelitian yang dilakukan oleh Istiyanto (2007) menjadi wanita karir tidak dalam situasi yang sekarang memang salah namun jika ada komunikasi antar anggota keluarga yang baik maka akan membuat para wanita ini bekerja jadi lebih antusias lagi. Namun ada dari beberapa subyek yang ternyata adalah

*single mom* yang memang para wanita ini harus bertahan hidup tanpa adanya pasangan serta untuk memenuhi kebutuhan hidup dari wanita itu sendiri dan anaknya.

Berdasarkan pertanyaan terbuka yang kedua apakah wanita yang bekerja ini suka menggunakan akhir minggunya untuk tetap bekerja, sepertiga dari jumlah subyek menjelaskan iya suka di pakai, dari beberapa jawaban hal ini dikarenakan subyek mau tidak mau harus mengikuti kegiatan kantor yang mengharuskan bekerja pada akhir minggu, namun dua pertiga dari subyek mengatakan tidak menggunakan waktu akhir pekan untuk bekerja dikarenakan akhir pekan adalah waktu untuk keluarga berkumpul.

Pertanyaan terbuka ketiga menanyakan kepada subyek apakah pernah membawa sisa pekerjaan ke rumah, sebagian besar dari subyek menyatakan bahwa para wanita pekerja ini seringkali membawa pekerjaan ke rumah, beberapa alasannya ialah bahwa pekerjaan tersebut memiliki batas tenggat waktu atau bahkan memang pekerjaan itu harus selesai pada saat itu juga. Sehingga mau tidak mau mereka menggunakan waktu di rumah untuk bekerja juga selain di kantor.

Pertanyaan terakhir yang mendukung pertanyaan sebelumnya, apakah anak anda marah ketika anda membawa pekerjaan. Sebagian besar menjawab iya, para anak merasa terganggu ketika orang tua mereka dalam hal ini ibu membawa pekerjaan ke rumah yang dapat mengganggu ritme pekerjaan serta membuat para anak merasa waktu bermain terganggu dengan adanya pekerjaan ibu yang di bawa ke rumah. Namun ada juga dari beberapa jawaban para wanita bahwa anaknya mulai belajar untuk mendukung pekerjaan ibu di luar rumah.

**Tabel 1.**  
**Blue Print Work Engagement**

No	Komponen work engagement	No Item	Jumlah
1	Vigor	1, 2, 5	3
2	Dedication	3,4,7	3
3	Absorption	6, 8, 9	3
Jumlah			9

**Tabel 2.**  
**Kategorisasi Mean**

	Nilai Mean Deskriptif ( Nilai Kategorisasi )					Nilai Mean Empirik
	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
Work Engagement	15	21	27	33	39	33.84
Vigor	5	7	9	11	13	11.16
Dedication	5	7	9	11	13	12.45
Absorption	5	7	9	11	13	10.23

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil di atas maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah nilai mean dari setiap kategori identitas cukup tinggi pada *work engagement*. Berdasarkan komponen dari *work engagement*, nilai *dedication* memiliki nilai mean tinggi dibandingkan *vigor* dan *absorption*.

Saran dari penelitian ini ialah lebih mendalami faktor lain yang dapat mengungkapkan wanita bekerja di Indonesia, semoga dari hasil penelitian ini ada penelitian lanjutan yang bisa dikembangkan mengenai *work engagement* pada wanita yang bekerja, seperti konflik keluarga, pola asuh anak serta bagaimana agar para ibu yang bekerja dapat membagi waktu antara bekerja dan keluarga.

## DAFTAR PUSTAKA

Anonym. (2013). Profil perempuan Indonesia 2013. Diakses 6 April 2020.  
<https://www.kemenpppa.go.id/lib/up>

- [loads/list/5fe26-c5be9-profile perempuan-indonesia-2013.pdf](loads/list/5fe26-c5be9-profile-perempuan-indonesia-2013.pdf)  
Bekker, A.B. (2016). Work engagement. <http://www.arnoldbakker.com/workengagement.ph>  
Bakker, A.B & Leiter, M.P. (2010). *Work engagement*. USA: Psychology Press  
BPS. (2019). *Keadaan angkatan kerja di Indonesia february 2019*. Jakarta: BPS RI  
Flo, E. (2018). Alasan aneh mengapa banyak pilih menjadi wanita karir. Diakses 6 April 2020. <https://merahputih.com/post/read/alasan-aneh-mengapa-banyak-pilih-menjadi-wanita-karir>  
Hastuti, A. P. (2018). Peran worklife balance terhadap keterikatan kerja wanita karir. *Jurnal Ilmiah Citra Ilmu*, 14(27).  
Istiyanto, S. B. (2007). Pentingnya Komunikasi Keluarga: Menelaah Posisi Ibu antara Menjadi Wanita Karir atau Penciptaan Keluarga Berkualitas. *Komunika: Jurnal Dakwah Dan Komunikasi*, 1(2).

- Meyer, JP. (2014). *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self Determination Theory*. New York: Oxford University Press.
- Muhson, A. (2006). Teknik Analisis Kuantitatif. *Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.*
- Nurendra, AM. (2016). Peranan tuntutan kerja dan sumber daya kerja terhadap keterikatan kerja wanita karir. *Psikologika 21(1)*.
- Nurendra, A. M., & Purnamasari, W. (2017). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja pada pekerja wanita. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi, 2(2)*.
- Putrianti, F. G. (2007). Kesuksesan peran ganda wanita karir ditinjau dari dukungan suami, optimisme, dan strategi coping. *Indigenous, Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi 9(1), 3-17*
- Priherdityo, E. (2016). Wanita karier Indonesia terbanyak keenam di dunia. Diakses 6 april 2020. <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20160308121332-277-116053/wanita-karier-indonesia-terbanyak-keenam-di-dunia>.
- Rahmawati, NA. (2016). Hubungan Antara Work Engagement dan Work-Family Conflict yang Dimoderasi oleh Conscientiousness (Studi pada Karyawan di PT. Angkasa Pura I (Persero) Juanda Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 4(2)*.
- Schaufeli, W.B & Hakanen, J.J. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders 141, 415–424*.
- Wulandari, A. (2020). Hubungan antara kecerdasan emosi dengan work engagement pada wanita karir yang sudah berkeluarga. *Doctoral dissertation*. Yogyakarta: Universitas Mercu Buana.