

PERAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KETERIKATAN KERJA WANITA KARIR

Asih Puji Hastuti

Sekolah Tinggi Agama Islam Nahdlatul Ulama (STAINU) Temanggung
asihpuji.aph@gmail.com

ABSTRACT

In early years, based on mount career woman survey have increasing rapidly. This caused by highly education and awareness about need of self-actualization on woman. The enhancement of career woman had positive impact to well-being. In the other side, negative impact on the pursuit work life balance can be dilemma even caused dual role conflict whenever cannot balancing between work and life. The dual role conflict as a worker at once as wife and mother must be have attention. The achievement of work life balance will impact to work engagement caused highly motivation on workers and able to fight every challenge on work. This article aims to discuss the relation between work life-balance and work engagement on career woman. Often career woman had dual role conflict which triggers occur work life unbalance. The occurrence of dual role conflict on career woman can impact to performance, those very unwanted on an organization which want maximal output and if did not finished soon can be triggers occur burn out on employees.

Key Words: *Work Life-Balance, Work Engagement, Career Woman*

ABSTRAK

Dalam beberapa tahun terakhir, berdasarkan hasil survei jumlah wanita karir meningkat tajam. Hal tersebut disebabkan faktor pendidikan tinggi dan kesadaran dalam memenuhi kebutuhan aktualisasi diri pada diri wanita. Peningkatan wanita karir berdampak positif bagi kesejahteraan. Sisi negatifnya dalam hal pencapaian keseimbangan kehidupan keluarga dapat menjadi dilema bahkan yang mengakibatkan konflik peran ganda ketika tidak mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan keluarganya. Peran ganda wanita karir sebagai seorang pekerja sekaligus sebagai istri dan ibu harus mendapat perhatian. Tercapainya keseimbangan kehidupan-kerja akan berimbas pada keterikatan kerja yang menyebabkan karyawan akan memiliki motivasi yang tinggi dan mampu menghadapi setiap tantangan dalam pekerjaan. Artikel ini bertujuan untuk membahas kaitan antara keseimbangan kehidupan-kerja dengan keterikatan kerja pada wanita karir. Seringkali wanita karir mengalami konflik peran ganda yang memicu terjadinya ketidakseimbangan kehidupan-kerja. Terjadinya konflik peran ganda wanita karir akan berdampak pada kinerja, hal tersebut sangat tidak diinginkan dalam sebuah organisasi yang menginginkan output maksimal dan jika tidak segera diselesaikan bisa memicu terjadinya burn out pada karyawan.

Kata Kunci: Keseimbangan Kehidupan-Kerja, Keterikatan Kerja, Wanita Karir

Pendahuluan

Paradigma gender turut memberikan andil dalam rangka meningkatkan harkat dan martabat wanita. Meski kiprah dan kisah Kartini banyak menginspirasi kaum wanita, namun miris jika dilihat dari sudut pandang budaya. Budaya yang telah lama terkonsep dan diterima menempatkan wanita sebagai makhluk kelas dua yang dipinggirkan dan dimarginalkan. Perempuan dianggap tugasnya hanya di rumah mengurus anak dan suami. Sedangkan lingkup sosial dianggap bukanlah tempatnya. Oleh karenanya pendidikan dianggap tidak penting bagi anak perempuan. Dalam keluarga pendidikan perempuan bukan menjadi prioritas, berbeda halnya pendidikan bagi anak laki-laki yang menjadi suatu keharusan.

Jalaluddin mengemukakan bahwa gender merupakan hasil bentukan budaya. Budaya yang berkembang sangat lama sehingga mengakibatkan munculnya rasionalisasi dan stereotipe. Bahkan berdasarkan stereotipe yang telah berkembang dalam diri wanita pun mengakuinya. Persepsi yang telah terlanjur berkembang di masyarakat menjadi konstruksi sosial dan muncul sebagai tradisi.¹ Dalam sejarah budaya Jawa wanita selalu dikaitkan dengan kegiatan domestik di rumah. Budaya dan stereotip pada wanita khususnya dalam budaya Jawa yang menganggap wanita hanya “*konco wingking*” masih tertanam di benak sebagian masyarakat. Sebelum terjadinya globalisasi dan pemerintah belum mencanangkan wajib belajar, tingkat pendidikan khususnya wanita sangat rendah. Barulah setelah dicanangkan program wajib belajar oleh pemerintah tingkat pendidikan wanita semakin meningkat dan bahkan bertambah jumlahnya secara signifikan dari tahun ke tahun.

Nurussakinah mengemukakan bahwa peran perempuan di masa sekarang ini mengalami pergeseran. Perempuan yang identik sosok yang lemah dan memalukan, seiring datangnya Islam telah mengangkat derajat kaum wanita. Islam memberikan hak yang sama antara wanita dan laki-laki, wanita berhak pula untuk diberi kedudukan terhormat sebagai seorang anak maupun sebagai seorang ibu.² Merebaknya gerakan-gerakan kaum feminisme baik di luar maupun dalam negeri turut berperan dalam rangka pembentukan pola pikir baru khususnya tentang gender. Pusat-pusat studi wanita mulai menjamur dalam rangka melakukan berbagai upaya memperjuangkan keadilan dan kesetaraan berwawasan gender. Tak terkecuali dalam rangka mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan kesempatan bekerja, mengenyam pendidikan, berpolitik dan hal-hal lainnya.

Aktualisasi diri wanita meningkat pesat seiring diberlakukannya kebijakan pemerintah mengenai pendidikan dasar sembilan tahun. Kebijakan tersebut memunculkan kesadaran mengenai pentingnya individu mengenyam pendidikan.³ Seiring meningkatnya taraf pendidikan wanita maka timbullah kesadaran bahwa dalam diri seorang wanita juga memiliki potensi untuk berkembang dan sukses. Keberadaan dukungan dari keluarga, rekan maupun pimpinan akan berdampak pada kepercayaan diri wanita dalam bekerja tanpa mengesampingkan kodrat dan tugasnya dalam lingkup keluarga.

Globalisasi berdampak pada kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Tak terkecuali dunia industri yang mengalami kemajuan yang sangat pesat sehingga membutuhkan tenaga kerja yang banyak. Dengan adanya hal tersebut peluang bagi wanita

¹ Jalaluddin, *Psikologi Agama: Memahami Perilaku dengan Mengaplikasikan Prinsip-Prinsip Psikologi*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016, hlm. 311.

² Nurussakinah Daulay, Transformasi Perempuan Perspektif Islam dan Psikologi, *Jurnal Al-Tahrir*, Vol. 15 No. 2 November 2015, hlm. 265.

³ Francisia S. S. E. Seda, *Perempuan Perspektif Sosiologi Gender*, Jakarta: UI-Press, 2016, hlm. 13-14.

untuk bekerja makin terbuka. Tentu saja bekerja tanpa meninggalkan perannya dalam keluarga.⁴ Globalisasi memberikan pengaruh besar pada perubahan pola pikir mengenai pembagian peran antara suami dan istri. Pembagian peran tersebut dilandasi prinsip kerjasama dan keadilan. Dewasa ini wanita memiliki peluang yang sama besarnya dengan pria dalam hal karir. Perubahan pola pikir dan meningkatnya taraf pendidikan wanita menjadi alasan wanita patut diberi kesempatan yang sama dengan mempertimbangkan prinsip keadilan dan kesetaraan.

Seiring adanya pergeseran budaya wanita bekerja, pada tugas ranah domestik rumah tangga tidak hanya dikerjakan oleh istri saja. Apalagi ketika keduanya bekerja tugas mengurus rumah dan anak bukan hanya tugas istri namun juga suami. Hal inilah yang kemudian menimbulkan prinsip pembagian tugas. Keberhasilan istri dalam menjalankan perannya sebagai ibu sekaligus pekerja akan terjadi jika suami memberikan dukungan. Guna menyeimbangkan antara pekerjaan dan tugas rumah tangga, suami dan istri perlu membuat perencanaan matang mengenai prinsip pembagian tugas di rumah. Hal tersebut akan berdampak kesejahteraan dalam kehidupan bekerja begitupula kehidupan rumah tangga.⁵

Dari hasil studi Hoffman (dalam Eti Nurhayati) menemukan bahwa pada wanita bekerja biasanya memiliki kesepakatan bersama dalam peran dan prinsip pembagian tugas dibandingkan dengan keluarga yang memiliki pasangan yang tidak bekerja.⁶ Hal tersebut memberikan gambaran bahwa dalam keluarga yang keduanya bekerja terdapat kesepakatan-kesepakatan yang dapat dilakukan secara bersama-sama antara suami dan istri. Dukungan suami ketika wanita memilih berkarir juga turut memberikan kekuatan batin khususnya dalam

rangka menguatkan tekad dan memotivasi istrinya agar dapat menyelesaikan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya dalam hal pekerjaan maupun rumah tangga.

Pada umumnya wanita karir lebih banyak mengalami berbagai konflik berkaitan dengan peran ganda yang dilakukannya sebagai ibu sekaligus pekerja dibandingkan dengan laki-laki. Meski seharian lelah bekerja namun wanita karir ketika pulang ke rumah tugas-tugas rumah tangga masih saja harus dilakukannya. Berdasarkan hal tersebut, sangat dimungkinkan wanita karir sangat rentan terhadap ketidakseimbangan antara kehidupan keluarga dengan bekerja. Hasil penelitian Keene dan Quadagno (dalam Arri Handayani) mendukung hal tersebut, bahwa pasangan suami istri yang keduanya bekerja akan lebih sulit mencapai keseimbangan kerja ditambah lagi ketika memiliki anak yang masih kecil.⁷ Oleh sebab itulah diperlukan prinsip pembagian peran dan tugas. Bahkan meskipun prinsip pembagian peran dan dukungan suami telah didapat, dalam diri wanita karir masih mungkin mengalami konflik peran ganda jika kepentingan pekerjaan ataupun keluarga tidak terselesaikan dengan baik. Jika wanita karir mementingkan kehidupan keluarganya daripada pekerjaannya maka yang terjadi adalah menurunnya kinerja. Sedangkan jika wanita karir lebih mengedepankan pekerjaannya yang notabene seorang *workaholic* maka akan terjadi konflik dalam kehidupan keluarganya. Solusinya dengan cara menyeimbangkan keduanya, konsisten dalam pekerjaannya demikian pula tak berkurang pula perhatian dan tanggung jawabnya terhadap keluarga.

Berdasarkan hasil penelitian Arri Handayani menemukan bahwa 55% ibu bekerja merasa tidak puas dengan perannya dalam mencapai keseimbangan kerja dengan keluarga. Sementara itu 45% subyek merasa

⁴ Eti Nurhayati, *Psikologi Perempuan Dalam Berbagai Perspektif*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014, hlm. 313.

⁵ Francisia S. S. E. Seda, hlm. 29-30.

⁶ Eti Nurhayati, hlm. 115.

⁷ Arri Handayani dkk, *Studi Eksplorasi Makna Keseimbangan Kerja Keluarga Pada Ibu Bekerja*, Makalah Seminar Psikologi dan Kemanusiaan UMM, 2015, hlm. 30.

bahwa yang dilakukan sudah cukup memuaskan. Sejumlah total 45% subyek, 25% adalah ibu dengan anak balita. Kesimpulan dari penelitian tersebut ibu dengan anak usia balitapun masih bisa untuk mencapai keseimbangan antar kerja dan keluarga. Lebih lanjut Handayani memetakan tiga kategori keseimbangan kerja dengan keluarga, pertama seimbang antara pekerjaan dan keluarga, tidak seimbang disebabkan lebih mengutamakan pekerjaannya, dan tidak seimbang karena lebih mengutamakan keluarga dibandingkan kepentingan kerjanya.⁸ Konflik peran ganda dapat diatasi jika ada keseimbangan antara kehidupan keluarga dengan karirnya. Prinsip *work-life balance* menjadi solusi guna menyelesaikan berbagai persoalan keluarga dan pekerjaan demi keberlangsungan dan kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Larasati diketahui bahwa *work life balance* merupakan salah satu faktor yang berpengaruh pada *employee engagement* (keterikatan kerja) meski memiliki persentase relatif kecil sebesar 14%.⁹ Meski peran *work-life balance* terhadap keterlibatan keterlibatan kerja kecil namun hal tersebut tetap dapat memberikan gambaran tentang pentingnya studi terhadap *work-life balance* dan keterikatan kerja. Karena adanya keterikatan kerja karyawan dalam organisasi, akan berdampak pada totalitas bekerja karyawan. Ketika terjadi *work-life balance* seorang pekerja merasa terikat dengan organisasinya, tentu saja ia akan menyelesaikan tanggung jawab yang diembannya bahkan tanpa harus diminta hal ini kemudian akan berimbas pula pada kinerja. *Work-life balance* juga meminimalisir keinginan untuk keluar dari organisasinya sehingga akan berimbas pula pada loyalitas atau komitmen organisasi.

Dari hasil penelitian Chrisdiana dan Rahardjo menemukan bahwa seorang pekerja yang sudah mendapatkan *work life balance* dan sudah merasakan adanya keterikatan kerja tidak akan memiliki keinginan untuk pindah ke organisasi lain.¹⁰ Lebih lanjut Siti Ermawati mengemukakan bahwa peran ganda wanita karir akan menjadi konflik jika tidak dilakukan manajemen dengan baik. Posisi wanita karir akan mengakibatkan berbagai dilema. Ketidakseimbangan antara keluarga dan pekerjaan akan berdampak buruk pada lingkungan kerja dan begitupula dalam kehidupan keluarganya.¹¹ Kesadaran tentang pentingnya *well-being* karyawan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan menjadi tema menarik untuk terus dikaji. Berbagai studi dan penelitian dengan mengaplikasikan konsep atau program tertentu guna mencapai kesejahteraan pekerja dengan cara menyeimbangkan kepentingan keluarga dan pekerjaan. Dengan meningkatnya kesejahteraan pekerja diharapkan akan mempengaruhi baik kinerja maupun produktivitas dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Peran *Work Life-Balance* terhadap Keterlibatan Kerja Wanita Karir". Beberapa rumusan masalah yang ingin dipecahkan dalam penelitian ini adalah: (1) apa saja peran *work-life balance* terhadap keterikatan kerja pada wanita karir?, (2) apa urgensi *work-life balance* terhadap keterikatan kerja pada wanita karir?.

Metode

Jenis penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (*library research*). Kajian penelitian dengan cara

⁸ Arri Handayani dkk, hlm. 35.

⁹ Dwi Putri Larasati, Pengaruh Work Life Balance Terhadap Work Engagement Pada Generasi Milenial, Skripsi UMM, 2018, hlm. 14.

¹⁰ Lita Chrisdiana dan Mukti Rahardjo, Pengaruh Employee Engagement dan Work Life Balance Terhadap Turn Over Intention di Generasi Milenial, *Jurnal manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 1 September 2017, hlm. 1-9.

¹¹ Siti Ermawati, Peran Ganda Wanita Karier (Konflik Peran Ganda Wanita karier Ditinjau dalam Perspektif Islam, *Jurnal Eduutama*, Vol. 2 No. 2 Januari 2016, hlm. 60.

menelusuri dan menelaah berbagai literatur atau penelitian yang fokus pada bahan-bahan pustaka. Sedangkan sumber datanya diperoleh dari buku, artikel, maupun jurnal penelitian ilmiah yang secara langsung ataupun tidak membahas persoalan yang diteliti. Sifat penelitian ini *deskriptif-analitik*, dengan cara mengolah dan mendeskripsikan data kajian berupa data yang lebih dapat dipahami dalam menganalisis data-data tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis gender agar dapat memahami realitas sosial. Teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi dengan cara mencari data tentang berbagai variabel penelitian dari berbagai dokumen. Teknik analisis data menggunakan *content analysis* dengan cara melakukan pemilahan yang ada kaitannya dengan topik bahasan untuk kemudian beberapa gagasan yang muncul dideskripsikan, dibahas, lalu dikritik. Langkah berikutnya mengelompokkan data yang sejenis dan dianalisis isinya secara kritis agar didapatkan konsep yang konkrit dan memadai sehingga dapat mengambil langkah dalam pengambilan kesimpulan yang merupakan jawaban dari rumusan masalah.¹²

Pembahasan

Wanita Karir (*Career Woman*)

Wanita karir berasal dari dua kata wanita dan karir. Kata wanita dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) berarti perempuan atau kaum wanita.¹³ Sedangkan karir diartikan sebagai perkembangan dan kemajuan dalam kehidupan, pekerjaan, jabatan, dan sebagainya.¹⁴ Jika kata “wanita” dan “karir” dijadikan satu maka berarti wanita yang memiliki pekerjaan atau jabatan tertentu. Wanita yang memiliki pendidikan tinggi biasanya memiliki keinginan untuk dapat

berkarir. Wanita karir memiliki visi dan misi ke depan guna menyejahterakan baik diri maupun keluarga sekaligus sebagai wujud aktualisasi diri.

Motivasi wanita karir tidak hanya latar belakang ekonomi saja, namun lebih pada faktor individu aktualisasi diri. Aktualisasi diri ini disebabkan wanita seringkali tidak merasa puas hanya dengan menjadi ibu rumah tangga namun juga memiliki keinginan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki sebagai wanita karir.¹⁵ Pendidikan yang tinggi yang dimiliki wanita di era sekarang berdampak makin tingginya keinginan aktualisasi diri melalui berkarir. Wanita bahkan saat ini banyak yang menjadi pejabat atau bahkan manajer lini. Keberhasilan tersebut telah memberikan wujud nyata upaya partisipasi wanita di luar ranah domestik.

Keberadaan wanita karir di sektor publik turut meningkatkan taraf hidup keluarga. Selain ikut membantu perekonomian keluarga, wanita karir akan menjadi pribadi yang mandiri secara ekonomi. Menjadi wanita karir adalah pilihan, namun pilihan tersebut hendaknya tidak mengesampingkan dan mengorbankan kepentingan keluarga. Wanita karir akan tetap dapat bekerja dan memiliki kehidupan keluarga yang bahagia ketika ia mampu mengaturnya dengan baik, sehingga tidak terjadi konflik yang bertentangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarganya.

Keseimbangan Kehidupan-Kerja (*Work Life-Balance*)

Sebuah organisasi akan berhasil mewujudkan visi dan misinya jika di dukung oleh sumber daya manusia yang handal, berkompeten serta berkomitmen kuat dalam memajukan dan mewujudkan cita-cita organisasi di masa mendatang. *Work life balance* menjadi hal yang sangat penting diterapkan dalam kehidupan kerja dalam rangka kesejahteraan karyawan yang outputnya juga akan bermanfaat bagi organisasi. *Work life balance* sangat

¹² Lexy Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005, hlm. 219-220.

¹³ Suharso dan Ana Retnoningsih, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Semarang: Widya Karya, 2014, hlm. 635.

¹⁴ Suharso dan Ana Retnoningsih, hlm. 225.

¹⁵ Siti Ermawati, hlm. 63.

diperlukan khususnya bagi wanita karir, hal tersebut disebabkan pada wanita karir memiliki peran ganda dalam keluarga dibandingkan laki-laki. Meski sudah pulang ke rumah, namun tugas wanita tidak lantas selesai begitu saja. Tugas-tugas domestik masih harus dikerjakannya. Oleh sebab itulah, penerapan prinsip-prinsip *work life balance* khususnya bagi wanita karir akan sangat membantu dalam upaya penyelesaian tugas kerja maupun tugas-tugas dalam lingkup rumah tangga.

Katherine Lockett mengemukakan bahwa "*work/life balance* merupakan kebutuhan individu dalam rangka pencapaian keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan di luar pekerjaannya".¹⁶ *Work life balance* merupakan upaya individu menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi atau keluarga. Keseimbangan tersebut tercapai dengan baik jika seorang wanita karir mampu membagi peran dan tanggung jawab dalam pekerjaan maupun keluarga. Strategi pencapaian *work life balance* dengan cara memberi kesempatan dan pilihan untuk memiliki kontrol waktu, tempat dan bagaimana seseorang bekerja sehingga diraih kinerja yang maksimal serta memiliki waktu yang cukup guna memaksimalkan kepentingan diri sendiri di tempat kerja maupun dalam kehidupan keluarga. *Work life balance* memerlukan dukungan melalui berbagai kebijakan yang diterapkan dalam sebuah organisasi. Inisiatif dapat berasal dari pihak manajemen organisasi maupun berasal dari karyawan. Hal mendasar yang perlu digaris bawahi sebenarnya tidak hanya karyawan yang merasa diuntungkan dengan kebijakan *work life balance* ini, namun juga organisasi tempat para karyawan bekerja. Output yang akan diterima oleh organisasi dapat berupa produktivitas atau kinerja yang tinggi, menurunnya tingkat absensi, komitmen organisasi yang tinggi, dan rendahnya angka *turnover*.

Kebijakan *work life balance* pada karyawan misalnya yang mempersingkat hari dalam seminggu dari 6 hari kerja menjadi 5 hari kerja, kebijakan tersebut akan menghemat biaya berangkat dan pulang kerja. Sehingga biaya tersebut dapat dialokasikan pada kebutuhan yang lain oleh karyawan. Selain itu karyawan tidak akan memiliki keinginan untuk pindah misalnya karena merasa sudah cocok dengan kebijakan yang dijalankan oleh organisasi. Jika dalam suatu organisasi karyawan tidak terpenuhi *work life balance*-nya maka tentu saja keinginan untuk pindah akan sangat tinggi. Sehingga ketika banyak sekali karyawan yang keluar, maka tentu saja organisasi harus mengalokasikan waktu dan biaya lagi untuk melakukan kegiatan rekrutmen sehingga dapat menimbulkan pemborosan anggaran biaya organisasi.

Studi penelitian Mayangsari dan Amalia menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja pada wanita karir yang memiliki peran ganda menemukan bahwa ketidakseimbangan kerja dengan kehidupan keluarga disebabkan faktor kepribadian dengan ditemukannya profesionalitas, tanggung jawab, dan perasaan mudah berubah yang membuat subyek mengutamakan pekerjaan. Sikap yang mengutamakan pekerjaan akan dapat menimbulkan stres dan konflik dalam rumah tangga. Faktor kesulitan membagi peran ganda juga mengakibatkan masalah.¹⁷ Berdasarkan hal tersebut bahwasannya *work life balance* sebenarnya bisa tetap didapat jika wanita karir mampu membagi waktu dan perannya. Jika sedang bekerja mengerjakannya dengan serius. Begitupula ketika sudah berada di rumah, *quality time* bersama keluarga tetap dilakukan sehingga anak akan selalu merasa disayangi, seorang Ibu bekerja ketika berada di rumah harus mampu memberikan kehangatan pada anaknya sehingga *attachment* dengan anak pun tetap terjaga.

¹⁶ Katherine Lockett, *Work/Life Balance for Dummies-Achieve Greater Job Satisfaction, Happiness and Wellbeing Through Balancing Your Work and Life*, Indianapolis: Wiley Publishing, 2008, hlm. 26-27.

¹⁷ Marina Dwi Mayangsari dan Dhea Amalia, Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pada wanita Karir, *Jurnal Ecopsy*, Vol. 5 No. 1 April 2018, hlm. 48.

Berdasarkan penelitian Hye Kyoung Kim yang meneliti 293 pekerja di Korea menunjukkan meskipun keseimbangan kehidupan kerja tidak secara langsung berdampak pada kinerja, namun berdasarkan pengalaman para karyawan ditemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja akan meningkatkan komitmen afektif dan hal tersebut berpengaruh positif pada kinerja.¹⁸ Berdasarkan hal tersebut, meskipun peran keseimbangan kehidupan kerja tidak secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun tetap memberikan peran dalam upaya peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi. Karyawan akan memiliki komitmen afektif terhadap organisasi jika ada persepsi mengenai dukungan dari organisasinya. Organisasi memberikan kesempatan dan kebebasan dalam hal pencapaian keseimbangan kehidupan kerja, sehingga mengakibatkan karyawan merasa nyaman untuk tetap tinggal dalam organisasi sehingga menghilangkan keinginan untuk pindah ke organisasi lainnya.

Fisher, Bulger, dan Smith menyatakan ada empat dimensi pembentuk *work life balance* yakni dimensi WIPL (*Work Interference With Personal Life*), dimensi PLIW (*Personal Life Interference With Work*), dimensi PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*) dan dimensi WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*).¹⁹ Hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Dimensi WIPL (*Work Interference With Personal Life*)
Dimensi ini mengacu pada seberapa besar pekerjaan dapat mempengaruhi kehidupan keluarga. Manajemen penyelesaian tugas-tugas pekerjaan harus dapat dikelola dengan baik. Hal

tersebut bertujuan agar pekerjaan selesai pada waktunya sehingga tidak membutuhkan waktu lembur maupun mengerjakan tugas kerja ketika berada di rumah. Misalnya saja, karena sibuk dengan pekerjaan sehingga dapat membuat seseorang kesulitan dalam mengatur waktu untuk kehidupan keluarganya. Tugas kantor yang tidak dapat terselesaikan dengan baik dan menjelang *deadline* dapat mengakibatkan karyawan membawa tugasnya pulang ke rumah. Hal ini dapat memicu berbagai permasalahan dan konflik dengan anak maupun suami dalam rumah tangga.

2. Dimensi PLIW (*Personal Life Interference With Work*)
Dimensi ini mengacu pada seberapa besar kehidupan pribadi individu dapat mengganggu pekerjaannya. Kegiatan mengurus rumah tangga dan anak memang menjadi tugas ibu ketika dirumah dengan kata lain ketika ibu tidak bekerja. Namun ketika wanita memutuskan untuk bekerja, ia harus mampu mengatur waktu agar dapat menyelesaikan tugas-tugas di rumah dengan baik. Begitu pula ketika terjadi konflik dengan suami di rumah hendaknya dapat segera menyelesaikannya dengan baik. Jika permasalahan tersebut tidak segera diselesaikan dapat mengurangi atau bahkan mengganggu kinerja individu saat bekerja.
3. Dimensi PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*)
Dimensi ini mengacu pada seberapa besar kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan kualitas kerja individu dalam dunia kerja. Misalnya saja, jika individu merasa bahagia dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan dan bahagia maka hal ini mempengaruhi suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan pula. Peran emosi positif dalam keluarga akan berimbas pada kebahagiaan dan meningkatkan semangat dalam bekerja.

¹⁸ Hye Kyoung Kim, Work-Life Balance and Employees' Performance: The Mediating Role of Affective Commitment, *Global Business and management Research: An International Journal*, Vol. 6 No. 1, 2014, hlm. 37-52.

¹⁹ Fisher dkk, Beyond Work and Family: A measure Work / Nonwork Interference and Enhancement, *Journal of Occupational Health Psychology*, American Psychological Association, Vol. 14 No. 4 2009, hlm. 441-456.

4. Dimensi WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*)

Dimensi ini mengacu pada seberapa besar pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi atau keluarga. Salah satunya keterampilan yang diperoleh individu melalui kegiatan bekerja, memberikan kesempatan kepada individu untuk dapat memanfaatkan keterampilannya itu dalam kehidupan keluarganya. Pengalaman-pengalaman dalam seminar atau training dapat diaplikasikan dalam kehidupan keluarga. Misalnya saja bagaimana agar mampu membawa sebuah keluarga menjadi sebuah *team work* sehingga berapapun banyaknya pekerjaan rumah dapat terselesaikan dengan baik dan cepat berkat kerjasama setiap anggota keluarga, baik orang tua maupun anak.

Lazard, Osoian, dan Ratiu memberikan cara mengimplementasikan *work life balance* dalam sebuah organisasi yang memungkinkan karyawan lebih dapat menyeimbangkan tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga, sehingga diperoleh *well being* dan memberikan keuntungan bagi organisasi. Diantaranya dengan memberikan waktu kerja yang fleksibel, bekerja dapat menggunakan alat teknologi komunikasi, menyingkat waktu kerja dalam jangka waktu tertentu, bekerja paruh waktu, dan pembagian kerja dengan rekan kerjanya.²⁰ Beberapa hal tersebut dapat dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut:

1. Waktu yang fleksibel (*Flexi Time*)

Hal ini dilakukan dengan cara mengizinkan para karyawan dalam hal menentukan sendiri waktu memulai maupun menyelesaikan pekerjaannya atau hanya ditentukan jumlah jam kerjanya namun karyawan bebas memilih kapan memulai kerja. Hal tersebut memungkinkan sekali karyawan

untuk dapat memilih waktu bersama keluarga atau jika suatu saat ada keperluan yang sangat mendesak dan darurat dapat memajukan atau bahkan mengundurkan jam kerja dengan syarat tidak menyalahi aturan yang berlaku dengan tetap memenuhi jumlah jam kerja.

2. Komunikasi Jarak Jauh (*Telecommuting* atau *Telework*)

Hal tersebut memberikan karyawan beberapa keuntungan diantaranya karyawan dapat mengatur waktu kerjanya, kepentingan pribadi maupun kepentingan keluarga. Lebih meminimalisir stres kerja dan tidak terganggu oleh lingkungan sekitarnya. Sisi negatifnya para pimpinan akan kesulitan dalam melakukan pengawasan dan melakukan penilaian kinerja. Padahal kinerja merupakan faktor penting dalam mempertimbangkan promosi kenaikan jabatan, pemberian insentif kinerja dan lain sebagainya.

3. Mempersingkat waktu kerja dalam seminggu (*Compressed Work Weeks*)

Dalam hal ini karyawan bekerja lebih lama dari hari biasanya atau lembur namun ditukar dengan pengurangan jumlah hari dalam seminggu atau per dua minggu. Waktu libur yang lebih banyak dapat digunakan bersama keluarga untuk liburan dan lain sebagainya. Peningkatan waktu kerja biasanya banyak diusulkan oleh para karyawan, biasanya dengan alasan untuk meminimalisir biaya perjalanan namun produktivitas tetap maksimal. Misal masuk 4 hari kerja, namun jam kerjanya 10 jam per hari lebih lama 2 jam dari hari biasanya.

4. Kerja paruh waktu (*Part Time Work*)

Kerja paruh waktu juga sangat membantu bagi orang yang memiliki masalah kesehatan, memiliki keterbatasan karena cacat fisik, atau mahasiswa yang merangkap bekerja. Berdasarkan hasil survei *The European Working Condition* menemukan bahwa

²⁰ Lazard dkk, The Role of Work-Life Balance Practices in Order to Improve Organizational Performances, *European Research Studies*, Vol. XII. Issue (1) 2010, hlm. 202-212.

ketika waktu bekerja kurang dari 30 jam seminggu maka pada umumnya karyawan akan merasa puas pada pekerjaannya. Sebaliknya pekerja paruh waktu yang waktu bekerjanya lebih dari 35 jam akan mengalami gangguan kesehatan fisik maupun psikis.²¹ Gangguan fisik bisa berupa sakit akibat kelelahan, sedangkan gangguan psikis misalnya karyawan yang terlalu lama bekerja ditambah lagi dengan beban kerja yang banyak akan rentan sekali mengalami stres kerja. Oleh sebab itulah kerja *part time* bisa menjadi salah satu solusi agar karyawan dapat terhindar dari hal-hal yang merugikan diri karyawan begitupula organisasi.

5. Pembagian Kerja (*Partime Job*)

Hal ini dilakukan dengan cara dua orang atau lebih karyawan mengerjakan tugas bersama, namun ada tenggang waktu dan pembagian tanggung jawab. Keuntungannya karyawan akan lebih memiliki komitmen, mengembangkan hubungan baik dan kepercayaan dengan *co-workers*. Peran *team work* dalam *part time job* sangat berpengaruh terhadap tujuan yang ingin dicapai. Kekuatan kerja tim menjadi ujung tombak semangat dalam tim. Oleh sebab itulah semangat kebersamaan, kepercayaan interpersonal dan kebiasaan berbagi ilmu menjadi hal yang sangat penting dalam sebuah *team work*. Jika salah satu rekan tidak menjalankan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya atau bahkan terjadi konflik antar tim karena berbeda pendapat atau perbedaan strategi dalam menjalankan program, maka akan menjadi penyebab terjadinya kegagalan program dan hal ini sangat merugikan produktivitas organisasi.

Keterikatan Kerja (*Work Engagement*)

Work Engagement diartikan sebagai adanya keterlibatan karyawan dalam sebuah organisasi. *Work*

engagement merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi. Walaupun banyak faktor lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja, namun keberadaan variabel tersebut akan berdampak besar pada komitmen karyawan pada organisasinya. *Work engagement* atau biasa disebut dengan keterikatan kerja menggambarkan adanya semangat dan dedikasi tinggi yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja di suatu organisasi ataupun perusahaan. Keterikatan kerja pada diri karyawan, baik dari segi kognitif maupun emosi akan berdampak pada hubungan antara karyawan dan organisasi. *Work engagement* mengakibatkan adanya keterlibatan diri karyawan secara penuh dalam pekerjaannya, sehingga karyawan mengerjakan tugas-tugasnya sepenuh hati dan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan.²² Kesadaran akan pentingnya *prinsip work engagement* perlu diterapkan dan dimiliki oleh setiap organisasi yang ingin memiliki karyawan loyal dan bersedia berjuang demi kemajuan organisasinya.

Maya sarikit mengemukakan bahwa keterikatan karyawan akan berdampak pada kinerja seorang karyawan dalam organisasi. Keterikatan kerja karyawan merupakan sikap yang berkaitan dengan dimensi fisik, kognitif, maupun emosional seorang karyawan untuk rela bekerja dengan penuh tanggung jawab yang berasal dari dalam diri karyawan.²³ Keberadaan *work engagement* akan dapat berpengaruh positif bagi sebuah organisasi. *Work engagement* yang tinggi akan menyebabkan karyawan merasa betah dan enggan untuk pindah kerja. Selanjutnya tingkat *work engagement* yang tinggi pada karyawan akan berdampak pada rasa memiliki

²² Irmawati dan Alifa Sri Wulandari, Pengaruh Quality of Work Life, Self Determination, dan Job Performance Terhadap Work Engagement Karyawan, *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, Vol. 19 No. 1 Juni 2017, hlm. 27-37.

²³ Maya Sarikit, Pengaruh Work Life Balance dan Keterikatan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol 8. No. 1 Juli 2017, hlm. 82-91.

²¹ Lazard dkk, hlm. 204.

dan merasa bertanggung jawab untuk memajukan organisasinya. Bagi kepentingan organisasi, tingginya *work life balance* akan memberikan efisiensi khususnya biaya rekrutmen. Dengan adanya keterikatan pada diri karyawan, maka karyawan tidak akan *burn out* dari tempat kerja.

Hasil studi Katja, Matti, dan Katariina terhadap 1415 karyawan yang terdiri dari 586 pria dan 829 wanita selama kurun waktu 2011 sampai dengan 2012 menunjukkan bahwa jika karyawan yang mengalami keterikatan kerja tidak akan mengalami gejala depresi. Keterikatan kerja akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan berpengaruh negatif terhadap *burnout*.²⁴ Hal tersebut juga didukung penelitian Maricutoiu, Sulea, dan Iancu yang menyatakan bahwa tingginya level keterikatan karyawan dapat mencegah terjadinya *burnout*.²⁵ Karyawan yang merasa terikat dengan organisasi kebanyakan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya. Karyawan tidak akan berkeinginan meninggalkan organisasinya. Jadi keberadaan keterikatan kerja karyawan sangat berpengaruh pada komitmen karyawan. Hal tersebut akan sangat menguntungkan bagi organisasi, karena selain menghemat biaya perekrutan juga menjadikan organisasi yang solid di masa yang akan datang.

Hasil studi Hely, Asko, dan Katariina menemukan bahwa keterikatan kerja dipengaruhi oleh kesejahteraan individu (*Subjective Well-Being*). Dari hasil penelitian menunjukkan betapa pentingnya perhatian terhadap motivasi dan strategi adaptasi sosial sebelum karyawan mendapatkan banyak tekanan kerja yang menumpuk.²⁶

²⁴ Upadyaya, Katja, Vartiainen, Matti, Aro, Katariina, From Job Demands and Resources to Work Engagement, Burnout, Life Satisfaction, Depressive Symptoms, and Occupational Health, *Burnout Research* 3, 2016, hlm. 101-108.

²⁵ Maricutoiu, Laurentiu, Sulea, Coralia, Iancu, Alina, Work Engagement or Burnout: Which comes first? A Meta-Analysis of Evidence, *Burnout Research* 5, 2017, hlm. 35-43.

²⁶ Hely Innanen, Hely, Tolvanen, Asko, Aro, Katariina, Burnout, Work Engagement and Workaholism Among Highly

Keberadaan keterikatan kerja merupakan bentuk positif dari kesejahteraan individu di tempat kerja. Karyawan yang merasa bahagia dengan pekerjaannya tentu saja akan merasa terikat dengan tempatnya bekerja. Sedangkan *burnout* dan *workaholism* merupakan bentuk negatif dari kesejahteraan individu di tempat kerjanya. Karyawan yang bekerja sampai melupakan waktu bagi diri dan keluarganya akan mengalami permasalahan, misalnya saja secara pribadi akan merasa kelelahan sehingga dapat mengakitkannya sakit. Sedangkan dalam kehidupan keluarga karyawan yang *workaholism* akan mengganggu kehidupan keluarganya, misalnya saja timbul permasalahan keluarga yang diakibatkan kerjanya yang melewati jam kerjanya.

Karyawan merupakan aset berharga organisasi. Oleh sebab itu, ada kecenderungan meningkat organisasi yang mulai memberikan perhatian terhadap karyawan. Karyawan semakin mendapatkan kepercayaan, didengar dan diberdayakan oleh organisasi. Organisasi yang menerapkan kebijakan seperti itu biasa disebut dengan organisasi yang berpusat pada karyawan (*people centered organization*).²⁷ Hal tersebut juga dapat menumbuhkan keterikatan kerja karyawan. Karena ketika karyawan diperhatikan akan timbul rasa enggan untuk pindah ke organisasi lain dan akan muncul keterikatan dengan organisasi.

Lebih lanjut Schaufeli (dalam Anggraini, Astuti, dan Prasetya) mendefinisikan *employee engagement* sebagai pandangan hidup yang positif, pemikiran yang berkenaan dengan hubungan kerja dengan ciri dengan adanya semangat, dedikasi, dan penghayatan dalam bekerja.²⁸ Karyawan yang merasa terkait dengan organisasi akan dengan ikhlas bekerja bahkan tanpa

Educated Profiles, Antecedents and Outcomes, *Burnout Research* 1, 2014, hlm. 38-49.

²⁷ Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, Depok: Rajawali Pers, 2017, hlm. 4.

²⁸ Lia Anggraini dkk, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement Generasi Y (Studi Pada Karyawan PT

diminta atau diperintah akan berinisiatif sendiri untuk mengerjakan dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Lain halnya pada karyawan yang tidak merasakan adanya keterikatan dengan organisasi yang akan dengan mudah meninggalkan tugas-tugasnya atau bahkan ketika ada kompensasi gaji lebih tinggi di tempat lain dengan mudahnya akan meninggalkan organisasi tempatnya bekerja.

Schauffelli dan Bakker (dalam Suhianto dan Nurlaila Efendy) mengemukakan beberapa aspek berikut akan timbul ketika karyawan mengalami *work engagement* yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*.²⁹ Hal tersebut lebih lanjut dijelaskan sebagai berikut:

1. *Vigor*, karyawan akan memiliki tingkat kekuatan mental yang tinggi saat bekerja, mampu melakukan resiliensi ketika menghadapi permasalahan yang dihadapi. Permasalahan dianggap sebagai tantangan yang harus segera diselesaikan. Tidak pernah putus asa dan terus berusaha untuk dapat melakukan yang terbaik yang ia miliki guna mendukung tujuan organisasi.
2. *Dedication*, sikap seorang karyawan yang sangat antusias dalam bekerja, memunculkan banyak ide-ide kreatif dan inovatif bagi organisasi, merasa bangga terhadap organisasinya dan bahkan siap menghadapi hambatan dan rintangan yang menghalangi.
3. *Absorption*, seorang karyawan sangat menikmati pekerjaannya, bahagia ketika bekerja, bahkan merasakan waktu berjalan sangat cepat berlalu.

Irmawati dan Wulandari menyatakan ciri-ciri karyawan yang memiliki keterikatan dengan organisasi

adalah sebagai berikut: memahami dengan baik budaya organisasi khususnya berkaitan dengan visi, misi, tujuan serta peraturan organisasi, menyukai pekerjaan yang embannya hingga kadang merasa waktu cepat berlalu, motivasi kerja tinggi yang menyebabkannya resiliensi ketika menghadapi permasalahan, berusaha meningkatkan kemampuan dan kinerjanya dengan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, memiliki gagasan-gagasan yang inovatif yang berguna bagi kemajuan organisasi, adanya *team work* antara pimpinan dan bawahan saling berbagi ilmu, bekerjasama dan menghargai satu sama lain, mampu bekerja sebagai *team work* dengan rekan kerjanya, timbulnya rasa memiliki dan menjadi bagian dari sebuah organisasi.³⁰

Selanjutnya Bakker dan Leiter (dalam Suhianto dan Nurlaila Effendy) mendefinisikan *work engagement* sebagai suatu kondisi afektif yang memuaskan pekerja ditandai dengan adanya motivasi kerja tinggi yang dipengaruhi oleh kesejahteraan karyawan. Secara garis besar *work engagement* dipengaruhi 2 faktor yaitu *job resources* dan *personal resources*.³¹ *Job resources* terdiri dari: (1) *Autonomy*, karyawan kebebasan dan pilihan cara dalam mengerjakan tugas-tugasnya, (2) *Performance feedback*, kinerja yang tinggi hingga kadang melebihi *job description* yang dibebankan kepadanya, (3) *Social support*, dukungan dari pimpinan dan rekan kerja dalam organisasi, (4) *Supervisory coaching*, pimpinan selalu bersedia berbagi ilmu, strategi dan bersedia memberikan saran yang menunjang bagi keberhasilan rekan maupun bawahannya. *Personal Resources* merupakan aspek evaluasi terhadap diri sendiri yang positif kaitannya dengan ketahanan dan kesadaran individu terhadap kemampuan diri mereka sendiri untuk dapat mengontrol dan memberikan pengaruh sukses pada sesama rekan maupun lingkungan yang berada di sekitarnya. *Personal resources* terdiri dari: (1) *Self*

Unilever Indonesia Tbk-Surabaya), *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 2 Agustus 2016, hlm. 183-192.

²⁹ Suhianto dan Nurlaila Effendy, Pengaruh Psychological Capital Terhadap work Engagement Pada Dosen di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya, *Jurnal Experientia*, Vol. 3 No. 2 Oktober 2015, hlm. 23-34.

³⁰ Irmawati dan Alifa Sri Wulandari, hlm. 29.

³¹ Suhianto dan Nurlaila Effendy, hlm. 26-27.

efficacy, kepercayaan diri untuk mencapai keberhasilan atau tujuan, (2) *Hope*, harapan untuk dapat mengubah masalah menjadi peluang, (3) *Optimism*, melihat kesulitan sebagai tantangan, (4) *Resiliency*, mampu mencari solusi permasalahan dan dengan cepat memperbaikinya. Setelah terjadi kegagalan mampu *survive* kembali.

Secara umum berdasarkan beberapa penelitian yang dilakukan oleh para ahli tersebut menggambarkan betapa pentingnya keberadaan *work life balance* terhadap keterikatan kerja karyawan dalam sebuah organisasi. Dengan mengetahui variabel-variabel yang dapat meningkatkan keterikatan seseorang terhadap organisasinya diharapkan berbagai organisasi mampu memberikan kebijakan-kebijakan yang berpihak pada karyawan sehingga karyawan merasa diperhatikan dan merasa nyaman untuk tetap tinggal di tempatnya bekerja. Prinsip *work-life balance* merupakan salah satu alternatif pilihan yang dapat digunakan organisasi menumbuhkan keterikatan pada diri karyawannya. Meski *work-life balance* hanya memberikan signifikansi kecil, namun juga masih dapat dijadikan bahan pijakan bagi para pembuat kebijakan dalam organisasi. Banyaknya variabel-variabel lain yang ikut berperan dalam meningkatkan keterikatan kerja karyawan sehingga kajian-kajian mengenai hal tersebut masih perlu dilakukan studi lebih lanjut.

Kesimpulan

Berdasarkan beberapa hal yang telah dikemukakan maka dapat dianalisis bahwasannya *work life balance* memiliki peran penting dalam rangka menumbuhkan keterikatan kerja khususnya pada wanita karir. Kebijakan organisasi mengenai *work life balance* akan dapat menyeimbangkan peran sekaligus tanggung jawab wanita karir sebagai pekerja maupun sebagai pribadi dalam keluarganya.

Dimensi-dimensi lain seperti halnya kompensasi atau upah, kepuasan kerja, keberadaan promosi jabatan,

dukungan pimpinan dan rekan kerja, kepercayaan interpersonal tidak dipungkiri juga ikut memberikan andil dalam rangka mengupayakan *work life balance* guna menumbuhkan keterlibatan kerja. Langkah-langkah kebijakan yang diterapkan demi mewujudkan *work life balance* memerlukan adanya kesepakatan bersama dalam merumuskan kebijakan-kebijakan yang menguntungkan kedua belah pihak yakni pihak manajemen organisasi dan juga karyawan.

Karyawan yang merasa bahagia dalam bekerja akan lebih bersemangat dan dengan senang hati mengerjakan tugas-tugas yang diembannya. Keberadaan perasaan bahagia ketika bekerja juga akan berimbas pada perasaan betah untuk tinggal dalam organisasi sehingga mempertinggi komitmen organisasi. Keuntungan lainnya karyawan yang sudah merasa nyaman dan betah tidak akan berperilaku negatif atau curang yang dapat merugikan organisasi, menghilangkan keinginan untuk pindah kerja (*turnover*) atau bahkan keluar dari organisasi (*burnout*).

Saran

Beberapa kebijakan yang dapat diambil guna menunjang *work-life balance* wanita karir, diantaranya organisasi dapat memberikan fasilitas *child care* atau fasilitas sekolah di lingkungan kerja. Dengan adanya fasilitas yang disediakan organisasi atau perusahaan, maka ibu yang bekerja akan merasa tenang jika anaknya berada dekat dalam lingkungan kerjanya maka ibu akan dengan mudah untuk mengunjungi sang anak. Selain itu, *work-life balance* pada wanita karir dalam organisasi dapat ditingkatkan dengan menetapkan berbagai kebijakan kerja, diantaranya dalam hal fleksibilitas memilih waktu bekerja, kerja yang dapat dilakukan dari rumah via *telecommuting*, kebijakan 4 atau 5 hari masuk kerja namun ada penambahan alokasi waktu kerja, sistem kerja paruh waktu (*shift*), ada pembagian kerja bersama rekannya. Tingginya tingkat *work-life balance* secara otomatis juga akan memperkuat keterikatan kerja pada

wanita karir. Sehingga menjadi hal yang sangat urgen sekali suatu organisasi atau perusahaan menetapkan kebijakan *work-life balance* kaitannya dengan keterikatan kerja yang pada akhirnya manfaatnya akan kembali pada organisasi dengan diperolehnya efektivitas kerja yang memaksimalkan kinerja maupun produktivitas.

Daftar Pustaka

- Anggraini, Lia., Astuti, Endang., & Prasetya, Arik. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement Generasi Y (Studi Pada Karyawan PT Unilever Indonesia Tbk-Surabaya), *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 2 Agustus 2016, 183-192.
- Chrisdiana, Lita., Rahardjo, Mukti. Pengaruh Employee Engagement dan Work Life Balance Terhadap Turn Over Intention di Generasi Milenial, *Jurnal manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 1 September 2017, 1-10.
- Daulay, Nurussakinah. Transformasi Perempuan Perspektif Islam dan Psikologi, *Jurnal Al-Tahrir*, Vol. 15 No. 2 November 2015, 263-282.
- Ermawati, Siti. Peran Ganda Wanita Karier (Konflik Peran Ganda Wanita karier Ditinjau dalam Perspektif Islam), *Jurnal Edutama*, Vol. 2 No. 2 Januari 2016, 59-70.
- Fisher, G.G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. dkk, Beyond Work and Family: A measure Work / Nonwork Interference and Enhancement, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 14 No. 4 October 2009, 441-456.
- Handayani, Arri., Afiatin, Tina., & Adiyani, M., G. Studi Eksplorasi Makna Keseimbangan Kerja Keluarga Pada Ibu Bekerja, *Seminar Psikologi dan Kemanusiaan UMM*, 2015.
- Kim, Hye Kyoung. Work-Life Balance and Employees' Performance: The Mediating Role of Affective Commitment, *Global Business and Management Research: An International Journal*, Vol. 6 No. 1, 2014, 37-52.
- Innanen, Hely., Tolvanen, Asko., Aro, Katariina., Burnout, Work Engagement and Workaholism Among Highly Educated Profiles, Antecedents and Outcomes, *Burnout Research* 1, 2014, 38-49.
- Irmawati., Wulandari, Alifia. Pengaruh Quality of Work Life, Self Determination, dan Job Performance Terhadap Work Engagement Karyawan, *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, Vol. 19 No. 1 Juni 2017, 27-37.
- Jalaluddin. 2016. *Psikologi Agama: Memahami Perilaku dengan Mengaplikasikan Prinsip-Prinsip Psikologi*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Larasati, Dwi. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Work Engagement Pada Generasi Milenial, *Skripsi UMM*, 2018.
- Lazard, Ioan., Osoian, Codruta., & Ratiu, Patricia. The Role of Work-Life Balance Practices in Order to Improve Organizational Performances, *European Research Studies*, Vol. XII. Issue (1) 2010, 202-212.
- Lockett, Katherine. 2008. *Work/Life Balance for Dummies-Achieve Greater Job Satisfaction, Happiness and Wellbeing Through Balancing Your Work and Life*, Indianapolis: Wiley Publishing.
- Maricutoiu, Laurentiu., Sulea, Coralia., Iancu, Alina., Work Engagement or Burnout: Which comes first? A Meta-Analysis of Evidence, *Burnout Research* 5, 2017, 35-43.
- Mayangsari, Marina. D., Amalia, Dhea. Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pada wanita Karir, *Jurnal Ecopsy*, Vol. 5 No. 1 April 2018, 43-50.
- Maya Sarikit, Pengaruh Work Life Balance dan Keterikatan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol 8. No. 1 Juli 2017, 82-91.
- Moleong, Lexy. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nurhayati, Eti. 2014. *Psikologi Perempuan Dalam Berbagai Perspektif*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Seda, Francisia. 2016. *Perempuan Perspektif Sosiologi Gender*, Jakarta: UI-Press.
- Suharianto. Efendy, Nurlaila. Pengaruh Psychological Capital Terhadap work Engagement Pada Dosen di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya, *Jurnal Experientia*, Vol. 3 No. 2 Oktober 2015, 23-34.
- Suharso. Retnoningsih, Ana. 2014. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Semarang: Widya Karya.
- Upadyaya, Katja. Vartiainen, Matti., Aro, Katariina, From job Demands and Resources to Work Engagement, Burnout, Life Satisfaction, Depressives Symptoms, and Occupational Health, *Burnout Research* 3, 2016, 101-108.
- Wibowo. 2017. *Perilaku dalam Organisasi*, Depok: Rajawali Pers.