

**HUBUNGAN *SELF-EFFICACY* DENGAN *WORK-FAMILY ENRICHMENT*
PADA KARYAWAN YANG TELAH MENIKAH DI PERUSAHAAN X KOTA
MAKASSAR**

SKRIPSI

Pembimbing:

Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc

Suryadi Tandiayuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Oleh:

Nurul Kariimah

Q11113510



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
MAKASSAR
2018**



**Optimization Software:
www.balesio.com**

**HUBUNGAN *SELF-EFFICACY* DENGAN *WORK-FAMILY ENRICHMENT*
PADA KARYAWAN YANG TELAH MENIKAH DI PERUSAHAAN X KOTA
MAKASSAR**

SKRIPSI

Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
pada Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin

Pembimbing:

Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc

Suryadi Tandiayuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Oleh:

Nurul Kariimah

Q11113510



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
MAKASSAR
2018**



**Halaman Persetujuan
SKRIPSI**

**HUBUNGAN *SELF-EFFICACY* DENGAN *WORK-FAMILY ENRICHMENT*
PADA KARYAWAN YANG TELAH MENIKAH DI PERUSAHAAN X KOTA
MAKASSAR**

Disusun dan diajukan oleh:
Nurul Kariimah.
Q11113510

Disetujui untuk diajukan dihadapan Dewan Penguji Skripsi
Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin

Pembimbing I



Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc.
NIP. 19860418 201101 2020

Pembimbing II



Suryadi Tandiyuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIDK. 8895650017

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin



Dr. Muhammad Tamar, M. Psi
NIP. 19641231 199002 1004



SKRIPSI


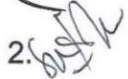




**HUBUNGAN SELF-EFFICACY DENGAN WORK-FAMILY ENRICHMENT
PADA KARYAWAN YANG TELAH MENIKAH DI PERUSAHAAN X KOTA
MAKASSAR**

Disusun dan diajukan oleh:

Nurul Kariimah.
Q11113510

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
Pada tanggal 26 Januari 2018

Menyetujui,
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Muhammad Tamar, M. Psi	Ketua	1. 
2.	Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Sekretaris	2. 
3.	Elvita Bellani, S. Psi., M.Sc	Anggota	3. 
4.	Suryadi Tandiyuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	4. 
5.	Hilman Wirawan, S.Psi, M.M., M.A	Anggota	5. 
6.	Andi Juwita Am, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	6. 

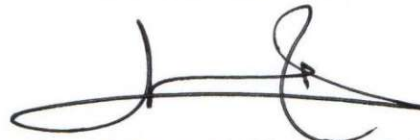
Mengetahui

Wakil Dekan Bidang Akademik
Fakultas Kedokteran



Prof. dr. Rosdiana Natzir, Ph.D
NIP. 99570326/198803 2 001

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran



Dr. Muhammad Tamar, M. Psi
NIP. 19641231 199002 1004



PERNYATAAN

Dengan ini Saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister dan atau doktor), baik di Universitas Hasanuddin maupun perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri dengan bantuan Tim pembimbing dan masukan Tim Penelaah/Tim Penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan diantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini telah saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini. Maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Makassar, Januari 2018

Yang membuat pernyataan,



Nurul Kariimah



Abstrak

Nurul Kariimah, Q11113510, Hubungan *Self-efficacy* dengan *Work-Family Enrichment* pada Karyawan yang Telah Menikah di Perusahaan X Kota Makassar, *Skripsi*, Fakultas Kedokteran, Program Studi Psikologi, Universitas Hasanuddin, Makassar, 2018.
xvii +95, 20 lampiran.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran *work-family enrichment* serta hubungan *self-efficacy* dengan *work-family enrichment* pada karyawan yang telah menikah di perusahaan X Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain komparatif dan korelasional. Jumlah subjek pada penelitian ini sebanyak 113 subjek yang merupakan karyawan di perusahaan X Kota Makassar. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji T-Test dan uji korelasi pearson dengan metode *bootstrap*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gambaran *work to family enrichment* pada karyawan X Kota Makassar, mayoritas pada dalam kategori sedang sebesar 61.9%, kategori tinggi sebesar 20.4%, dan kategori rendah sebesar 17.7%. Sedangkan pada *family to work enrichment* pada karyawan X Kota Makassar, mayoritas pada kategori sedang sebesar 56.6%, kategori tinggi sebesar 23%, dan kategori rendah sebesar 20.4%. Adapun hasil uji perbedaan menunjukkan tidak ada perbedaan *work to family enrichment* antara karyawan laki-laki dan perempuan di perusahaan X Kota Makassar, dengan $p = 0.414 > 0,05$ dan tidak ada perbedaan *family to work enrichment* antara karyawan laki-laki dan perempuan di perusahaan X Kota Makassar, dengan $p = 0.176 > 0,05$. Hasil uji korelasi menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara *self-efficacy* dengan *work to family enrichment*, yaitu $r = 0,341$ (korelasi cukup) dan $p = 0,000 < 0,05$ dan hubungan *self-efficacy* dengan *family to work enrichment* yaitu $r = 0,355$ (korelasi cukup).

Kata kunci: *work-family enrichment*, *self-efficacy*, karyawan
Daftar Pustaka, 67 (1974-2016)



Abstract

Nurul Kariimah, Q11113510, Relationship of Self-Efficacy with Work-Family Enrichment to Employees Who Have Married at Company X Makassar City, Bachelor Thesis, Medical Faculty, Psychology Department, Hasanuddin University, Makassar, 2018.
xvii + 95, 20 attachments.

This study aims to find out the picture of work-family enrichment and the relationship of self-efficacy with work-family enrichment on employees who have been married in company X Makassar City. This research uses a quantitative approach with comparative and correlational design. The number of subjects in this study were 113 subjects who are employees in company X Makassar City. The technique of data analysis used is T-Test and Pearson correlation test with bootstrap method.

The results shows that the work to family enrichment picture on employees of X Makassar City is majority in medium category 61.9%, high category 20.4%, and low category 17.7%. While in the family to work enrichment on employees of X Makassar City, majority in medium category 56.6%, high category 23%, and low category 20.4%. The differences of test result show there is no difference work to family enrichment between male and female employees in company X Kota Makassar, with $p = 0.414 > 0,05$ and there is no difference of family to work enrichment between male and female employees in company X Makassar City, with $p = 0.176 > 0.05$. The correlation of test result shows that there is a significant relation between self-efficacy with work to family enrichment, that is $r = 0,341$ (enough correlation) and $p = 0,000 < 0,05$ and the relation of self-efficacy with family to work enrichment is $r = 0,355$ (enough correlation).

Keywords: work-family enrichment, self-efficacy, employees.
Bibliography: 67 (1974-2016)



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat Rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini berjudul “Hubungan *Self-Efficacy* dengan *Work-Family Enrichment* pada Karyawan yang Telah Menikah di Perusahaan X Kota Makassar”. Penelitian ini berangkat dari fokus Peneliti terhadap bagaimana pengalaman individu dalam pekerjaan yang mampu meningkatkan kualitas hidup individu dalam keluarganya, maupun sebaliknya, yang disebut dengan *work-family enrichment*. Salah satu faktor yang memiliki hubungan terhadap hal tersebut ialah dengan memiliki *self-efficacy*, yaitu keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki oleh individu. Oleh karena itu penting untuk melihat apakah ada hubungan antara *self-efficacy* dengan *work-family enrichment*.

Hasil penelitian ini penulis harap dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak, khususnya bagi pengembangan keilmuan Psikologi, terutama bidang Psikologi Industri dan Organisasi, bagi pengembangan individu dalam pengalaman pada pekerjaan maupun dari dalam keluarganya yang diharapkan mampu saling mendukung, dan bagi pengembangan individu dalam keyakinan akan kemampuan yang ada dalam dirinya. Oleh karena itu, diharapkan di dalam perusahaan dilakukan sosialisasi terkait *work-family enrichment* dan *self-efficacy*.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Maka dari itu, penulis sangat terbuka dalam menerima *feedback* guna untuk penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini mampu memberikan manfaat sesuai yang telah diharapkan.

Makassar, Januari 2018

Penulis,

Nurul Kariimah



UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan rahmatnya maka penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Dalam penyusunan skripsi ini juga tidak terlepas dari bantuan, bimbingan. dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin berterima kasih banyak kepada:

1. Kedua orang saya yang tercinta, Prof. Dr. H. Mahmud Tang, MA dan Hj. Alvia. Terima kasih karena telah mendoakan, memberikan kasih sayang, dan memberikan dukungan kepada penulis, hingga akhirnya penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Saudara-saudara saya, Auriza Musfirahwaty, S.S., M.Hum, Asmi Mukhlisah, S.E, dan Muhammad Zuhdi. Terima kasi karena selalu memberikan bantuan, dukungan dan semangat kepada saya, hingga akhirnya penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Bapak Dr. Muhammad Tamar, M.Psi, selaku Ketua Program Studi Psikologi dan sebagai dosen penguji. Terima kasih atas ilmu, nasehat, dan *feedback* yang telah diberikan kepada saya selama menjadi mahasiswa dan selama menjadi dosen penguji, sehingga akhirnya penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Ibu Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc., selaku Pembimbing 1 skripsi saya. Terima kasih atas bimbingan, ilmu, bantuan, masukan, semangat, dan motivasi yang diberikan mulai dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini. Terima kasih karena ibu telah meluangkan banyak waktunya untuk membimbing saya dalam menyusun skripsi ini. Berkat bimbingan dari ibu, banyak *insight* yang saya dapatkan dari proses pengerjaan skripsi ini.
5. Bapak Suryadi Tandiayuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku Pembimbing 2 skripsi saya. Terima kasih atas bimbingan, ilmu, bantuan, masukan, semangat, dan motivasi yang diberikan mulai dari awal hingga akhir

penyusunan skripsi ini.

Bapak Hillman Wirawan, S.Psi., MM.MA, selaku dosen penguji. Terima kasih atas ilmu, masukan dan saran yang telah diberikan guna untuk menyempurnakan skripsi ini.



7. Seluruh dosen Program Studi Psikologi Universitas Hasanuddin. Terima kasih atas ilmu, pembelajaran, dan pengalaman yang diberikan selama ini. Ilmu dan pembelajaran yang diberikan sangat berharga bagi saya dan dari itu saya juga memperoleh begitu banyak *insight* yang membuat saya lebih terarah dalam berperilaku kedepannya.
8. Seluruh staff Program Studi Psikologi Universitas Hasanuddin. Terima kasih atas segala bantuan yang diberikan, terutama saat mengurus surat-surat penelitian skripsi saya.
9. Sahabat-sahabat saya, Wulan Setya Ningsih, Siti Nurul Fatimah, Amadea Novanka, Mutia Magfirah, S.Psi, Vivi Mulia, S.Psi, dan Ashfiyatun Nisa L, S.Psi. Terima kasih atas segala bantuan, dukungan dan semangat yang diberikan untuk saya selama pengerjaan skripsi. Terima kasih atas persahabatan dari awal hingga akhir perkuliahan saya. Terima kasih telah menemani saya selama masa studi sebagai mahasiswa Psikologi Universitas Hasanuddin.
10. Sahabat-sahabat Angelbaby, Magda Theresia, S.Psi, Andi Nurfardiyanti Sodil, S.Psi, Mustika Purnamasari, S.Psi, Rezky Auliya Pratiwi, Diza Nurfachriza, S.Psi, Sri Ismayanti, Astrid Wulandari, Erni Damayanti, dan Qonita Amelia Suherlan. Terima kasih atas bantuan dan dukungan selama pengerjaan skripsi saya. Terima kasih atas pengalaman berharga bersama kalian selama masa studi saya sebagai mahasiswa Psikologi Universitas Hasanuddin.
11. Sahabat KKN Posko Desa Patila, Kabupaten Wajo, terkhusus kepada Irfan Kurniawan, S.Si. Terima kasih atas dukungan dan motivasi yang selalu diberikan selama saya mengerjakan skripsi. Terima kasih karena selalu ada ketika saya membutuhkan bantuan.
12. Sahabat seperbimbingan dan jaga PBK, Ahmad Eko Julianto, S.Psi. Terima kasih atas bantuan dan dukungan yang diberikan selama saya mengerjakan skripsi.
13. Diversity, mahasiswa psikologi angkatan 2013. Terima kasih atas pengalaman dan kebersamaan berharga yang telah kita dilewati bersama-sama sejak pertama masuk kuliah hingga saya lulus.



14. Sahabat SMA saya, Indah Nurinsani, S.Ked, Rizki Azizah, S.T, Musdalifah Hardinas, Andi Puji Pratiwi, S.Ked, Evan Christoper, S.Mn, Salahuddin Al Ayyubi, Nabilla Dewi Usman. Terima kasih atas dukungan dan semangat yang diberikan untuk saya selama proses pengerjaan skripsi ini.
15. Kepada perusahaan dan HRD perusahaan tempat penelitian skripsi ini dilakukan. Terima kasih atas segala bantuannya dalam memberikan izin dan menyebarkan kuesioner penelitian skripsi saya.
16. Kepada seluruh pihak yang telah membantu saya dalam pengerjaan skripsi saya yang tidak sempat saya sebutkan satu persatu namanya. Terima kasih atas bantuan yang telah diberikan selama saya mengerjakan skripsi ini.

Semoga segala bantuan, bimbingan, ilmu, semangat, dan motivasi yang telah diberikan untuk penulis dapat bernilai ibadah dan amal disisi-Nya. Terima kasih.

Makassar, Januari 2018
Penulis,

Nurul Kariimah



DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan	ii
Halaman Pengesahan	iii
Halaman Pernyataan Orisinalitas	iv
Abstrak	v
<i>Abstract</i>	vi
Kata Pengantar	vii
Ucapan Terima Kasih	viii
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel.....	xiv
Daftar Gambar	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Persoalan.....	11
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	13
1.4.1 Manfaat Teoritis	13
1.4.2 Manfaat Praktis.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Kajian Pustaka	13
2.1.1 <i>Work-Family Enrichment</i>	13
2.1.1.1 Definisi <i>Work-Family Enrichment</i>	13
2.1.1.2 Dimensi <i>Work-Family Enrichment</i>	15
2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi <i>Work-Family Enrichment</i>	17
2.1.2 <i>Self-Efficacy</i>	19
2.1.2.1 Definisi <i>Self-Efficacy</i>	19
2.1.2.2 Dimensi <i>Self-Efficacy</i>	20



2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi <i>Self-Efficacy</i>	22
2.1.1.4 Faktor yang Dipengaruhi oleh <i>Self-Efficacy</i>	24
2.1.3 Hubungan Antar Variabel.....	25
2.2 Kerangka Konseptual.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1 Materi Penelitian.....	30
3.2 Metode Penelitian	32
3.2.1 Pendekatan Penelitian	32
3.2.2 Populasi dan Sampel Penelitian	32
3.2.3 Hipotesis Penelitian	34
3.2.4 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.2.4.1 Skala <i>Work-Family Enrichment</i>	35
3.2.4.2 <i>General Self-Efficacy Scale</i>	36
3.3 Teknik Analisis Data.....	43
3.4 Prosedur Kerja	44
3.4.1 Persiapan Penelitian	45
3.4.2 Pengambilan Data.....	46
3.4.3 Analisis Data.....	47
3.4.4 Penyusunan Laporan Penelitian	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Hasil.....	49
4.1.1 Gambaran Karakteristik Subjek	49
4.1.1.1 Gambaran Subjek Berdasarkan Usia	49
4.1.1.2 Gambaran Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
4.1.1.3 Gambaran Subjek Berdasarkan Latar Belakang Suku.....	50
4.1.1.4 Gambaran Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
4.1.1.5 Gambaran Subjek Berdasarkan Lama Bekerja	52
4.1.1.6 Gambaran Subjek Berdasarkan Usia Pernikahan.....	52
4.1.1.7 Gambaran Subjek Berdasarkan Jumlah Anak	53



4.1.1.8 Gambaran Subjek Berdasarkan yang Memiliki ART	54
4.1.2 Hasil Analisis Data	54
4.1.2.1 Gambaran <i>Self-Efficacy</i>	54
4.1.2.2 Gambaran <i>Work-Family Enrichment</i>	57
4.1.2.3 Hasil Uji Hipotesis	77
4.2 Pembahasan	81
4.2.1 Pembahasan Gambaran <i>Work-Family Enrichment</i>	81
4.2.2 Pembahasan Hasil Uji Hipotesis	85
4.3 Limitasi Penelitian	92
BAB V PENUTUP	93
5.1 Kesimpulan.....	93
5.2 Saran	94
Daftar Pustaka	
Lampiran	



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 <i>Blue Print</i> Skala <i>Work-Family Enrichment</i>	36
Tabel 3.2 <i>Blue Print</i> Skala <i>Self-Efficacy</i>	37
Tabel 3.3 Validitas Dimensi <i>Work to Family Development</i> Skala <i>Work-Family Enrichment</i>	38
Tabel 3.4 Validitas Dimensi <i>Work to Family Affect</i> Skala <i>Work-Family Enrichment</i>	39
Tabel 3.5 Validitas Dimensi <i>Work to Family Capital</i> Skala <i>Work-Family Enrichment</i>	39
Tabel 3.6 Validitas Dimensi <i>Family to Work Development</i> Skala <i>Work-Family Enrichment</i>	40
Tabel 3.7 Validitas Dimensi <i>Family to Work Affective</i> Skala <i>Work-Family Enrichment</i>	40
Tabel 3.8 Validitas Dimensi <i>Family to Work Efficiency</i> Skala <i>Work-Family Enrichment</i>	41
Tabel 3.9 Validitas Dimensi <i>Magbitude</i> Skala <i>Self-Efficacy</i>	41
Tabel 3.10 Validitas Dimensi <i>Generality</i> Skala <i>Self-Efficacy</i>	42
Tabel 3.11 Validitas Dimensi <i>Strength</i> Skala <i>Self-Efficacy</i>	42
Tabel 3.12 Waktu Penelitian.....	47
Tabel 4.1 Perbandingan Hasil Analisis Menggunakan Metode Bootstrap dan Pearson.....	76



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Tabel 4.1 Gambaran Subjek Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.2 Gambaran Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.3 Gambaran Subjek Berdasarkan Latar Belakang Suku	50
Tabel 4.4 Gambaran Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
Tabel 4.5 Gambaran Subjek Berdasarkan Lama Bekerja	52
Tabel 4.6 Gambaran Subjek Berdasarkan Usia Pernikahan	52
Tabel 4.7 Gambaran Subjek Berdasarkan Jumlah Anak.....	53
Tabel 4.8 Gambaran Subjek Berdasarkan yang Memiliki ART	54
Tabel 4.9 Gambaran <i>Self-Efficacy</i> secara Keseluruhan Subjek.....	56
Tabel 4.10 Gambaran <i>Work to Family Enrichment</i> secara Keseluruhan Subjek .	58
Tabel 4.11 Gambaran <i>Family to Work Enrichment</i> secara Keseluruhan Subjek .	60
Tabel 4.12 Gambaran <i>Work to Family Enrichment</i> Berdasarkan <i>Self-Efficacy</i>	61
Tabel 4.13 Gambaran <i>Family to Work Enrichment</i> Berdasarkan <i>Self-Efficacy</i>	62
Tabel 4.14 Gambaran <i>Work to Family Enrichment</i> Berdasarkan Jenis Kelamin .	63
Tabel 4.15 Gambaran <i>Family to Work Enrichment</i> Berdasarkan Jenis Kelamin .	64
Tabel 4.16 Gambaran <i>Work to Family Enrichment</i> Berdasarkan Usia	65
Tabel 4.17 Gambaran <i>Family to Work Enrichment</i> Berdasarkan Usia	66
Tabel 4.18 Gambaran <i>Work to Family Enrichment</i> Berdasarkan Suku.....	67
Tabel 4.19 Gambaran <i>Family to Work Enrichment</i> Berdasarkan Suku.....	67
Tabel 4.20 Gambaran <i>Work to Family Enrichment</i> Berdasarkan Pendidikan Terakhir	68
Tabel 4.21 Gambaran <i>Family to Work Enrichment</i> Berdasarkan Pendidikan Terakhir	69
Tabel 4.22 Gambaran <i>Work to Family Enrichment</i> Berdasarkan Lama Bekerja..	69
Tabel 4.23 Gambaran <i>Family to Work Enrichment</i> Berdasarkan Lama Bekerja..	70
Tabel 4.24 Gambaran <i>Work to Family Enrichment</i> Berdasarkan Usia an	71



Tabel 4.25 Gambaran <i>Family to Work Enrichment</i> Berdasarkan Usia Pernikahan	72
Tabel 4.26 Gambaran <i>Work to Family Enrichment</i> Berdasarkan Jumlah Anak ...	73
Tabel 4.27 Gambaran <i>Family to Work Enrichment</i> Berdasarkan Jumlah Anak ...	74
Tabel 4.28 Gambaran <i>Work to Family Enrichment</i> Berdasarkan Memiliki Asisten Rumah Tangga	74
Tabel 4.29 Gambaran <i>Family to Work Enrichment</i> Berdasarkan yang Memiliki Asisten Rumah Tangga	75



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner penelitian

Lampiran 2: Surat keterangan validasi alat ukur *work-family enrichment*

Lampiran 3: Surat persetujuan pengambilan data penelitian

Lampiran 4: Hasil uji validitas dan reliabilitas alat ukur *work-family enrichment*

Lampiran 5: Hasil uji validitas dan reliabilitas alat ukur *self-efficacy*

Lampiran 6: Hasil olah data gambaran *work-family enrichment*

Lampiran 7: Hasil olah data uji hipotesis



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan memainkan peranan penting dalam kesuksesan perusahaan. Hal ini tak terlepas dari peran karyawan dalam menjalankan visi dan misi perusahaan. Sumber daya yang ada di dalam karyawan dan bagaimana mereka terorganisir semakin diakui sebagai suatu hal yang penting bagi keberhasilan strategis dan keunggulan kompetitif (Boudreau & Ramstad, 2007). Selain itu, keunggulan kompetitif dari perusahaan juga dapat dicapai dengan adanya investasi strategis dari aset-aset yang dimiliki oleh seorang karyawan melalui keterlibatan karyawan dan retensi, manajemen bakat, dan program pembelajaran serta pengembangan pada karyawan itu sendiri (Armstrong & Taylor, 2014). Dengan melihat bahwa karyawan memiliki peranan yang penting dalam perusahaan, maka tentunya perusahaan mengharapkan untuk memiliki karyawan yang mampu mengerjakan tugasnya dengan optimal untuk perusahaan.

Karyawan yang telah berkeluarga, selain memiliki peran sebagai karyawan, mereka juga memiliki peran dalam keluarganya sebagai istri dan ibu maupun sebagai suami dan ayah. Greenhaus & Beutell (1985) mengemukakan bahwa dalam perspektif teori stres peran, diindikasikan bahwa dengan mengelola banyak peran (misalnya pasangan, orang tua, atau sebagai karyawan) dipandang sulit dan menciptakan ketegangan dan konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga. Rothbard (2001) menyebutkan bahwa hal ini

akan jika individu memiliki banyak peran, maka cenderung
batkan menipisnya sumber daya dan pada akhirnya individu mengalami
an.



Selama 25 tahun terakhir ini banyak penelitian yang dilakukan untuk memahami interaksi antara pekerjaan dan keluarga (Poelmans, Driscoll & Beham, 2005). Umumnya penelitian tersebut menyatakan bahwa menjalani beberapa peran sekaligus berpotensi untuk terjadi *work-family conflict*. Menurut *role theory* dikatakan bahwa jika individu tidak memenuhi tuntutan dari setiap peran yang dimilikinya, maka akan memunculkan konsekuensi yang negatif (Greenhaus & Beutell, 1985).

Greenhaus & Beutell (1985) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai konflik *inter role* dimana terjadi tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan sehingga partisipasi dalam satu peran membuatnya lebih sulit untuk berpartisipasi terhadap yang lainnya. Penelitian oleh Gutek dkk (1991) juga menemukan bahwa banyaknya waktu yang dicurahkan dalam pekerjaan secara positif berhubungan dengan *work-family conflict*. Selain itu, Cinamon & Rich (2002) menjelaskan bahwa jumlah anak, jumlah waktu yang dihabiskan untuk mengurus rumah tangga dan pekerjaan merupakan pemicu terjadinya *work-family conflict*.

Penelitian oleh MacEwen & Barling (1994) menemukan bahwa *work-family conflict* mempengaruhi penarikan positif dari tanggung jawab pekerjaan individu. Kossek & Ozeki (1998) juga menemukan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa semakin tinggi *work-family conflict*, maka semakin rendah komitmen organisasi pada individu (Benligiray & Sonmez, 2012). Selain itu, Li, Lu & Zang (2013) menemukan bahwa *family to work conflict* berhubungan negatif dengan

afektif dan normatif terhadap organisasi tempat mereka bekerja, dan *work conflict* berhubungan negatif dengan kinerja di tempat kerja.



Penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa semakin tinggi *work-family conflict* yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah kepuasan kerja yang dia rasakan (Yani, Sudibya, & Rahyuda, 2016). Selain itu dalam penelitian oleh Divara dan Rahyuda (2016) menyebutkan bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap stress kerja. Artinya, konflik yang dialami oleh karyawan dapat meningkatkan stress kerja, sehingga semakin tinggi *work-family conflict* yang dialami oleh seorang karyawan maka semakin tinggi pula stress kerjanya. Dari beberapa penelitian di atas dapat diketahui bahwa mengalami *work-family conflict* juga memiliki dampak negatif terhadap perusahaan tempat individu bekerja.

Meskipun pada umumnya memiliki dua peran yang berbeda berdampak negatif bagi diri individu dan organisasi tempat mereka bekerja, namun pada kenyataannya tidak semua individu mengalami hal tersebut. Marks (1977) menemukan bahwa partisipasi dalam beberapa peran dapat menghasilkan energi yang dapat digunakan untuk meningkatkan pengalaman dalam peran lain. Ruderman, dkk (2002) menemukan bahwa manager melaporkan bagaimana kehidupan pribadinya meningkatkan kehidupan profesionalnya karena dengan menjadi seorang ibu dan memiliki kesabaran serta menyaksikan orang lain tumbuh telah membuatnya menjadi manajer yang lebih baik. Individu lebih mampu bersabar dengan orang lain dan membiarkannya tumbuh dan berkembang dengan cara yang baik untuk mereka.

Kinnunen dkk (2006) menunjukkan bahwa keberadaan anak dalam keluarga

meningkatkan interaksi yang positif antara pekerjaan dan keluarga. Selain

itu juga menemukan bahwa pria mengalami nilai positif pekerjaan terhadap



keluarga, sedangkan wanita mengalami nilai positif keluarga terhadap pekerjaan. Hasil penelitian oleh Kuntari (2015) menemukan bahwa perawat RS.X Cilegon memperoleh atau mengembangkan pengalaman, keterampilan, kesempatan, *resources*, dan *benefit* dari pengalaman yang didapatkan selama menjalankan peran dalam pekerjaan dan keluarga serta mereka mampu menerapkan secara bersamaan sehingga mereka bisa meningkatkan keterlibatannya dalam berbagai aktivitas dalam pekerjaan.

Hasil data awal diperoleh peneliti terkait pengalaman karyawan selama bekerja dan memiliki keluarga. Dari 23 responden yang berpartisipasi, 20 orang atau 86,9% di antaranya menyetujui bahwa pengalaman mereka selama bekerja memberikan keuntungan bagi kehidupan dalam keluarganya. Pengalamannya dalam pekerjaan membuat individu memperoleh berbagai kemampuan seperti kemampuan dalam berkomunikasi, mengatasi sesuatu, manajemen waktu, *team work*, dan untuk mengajar anak sendiri dari pengetahuan yang didapatkan di tempat kerja (Survey April-Agustus 2017).

Selain itu, responden juga memperoleh sumber daya psikologis seperti dapat mengembangkan diri, menambah kepercayaan diri, memberikan perasaan senang ketika pekerjaan selesai yang memberikan pengaruh positif pada keluarga, mendapatkan motivasi, keyakinan pada kemampuan yang dimiliki, kemandirian, dan sikap disiplin. Responden juga mendapatkan informasi dan relasi yang didapatkan dari teman kantor yang berguna bagi keluarga, cara pandang yang lebih luas, menambah pengalaman tentang anak, adanya rasa tanggung jawab yang lebih besar, menjadi lebih bijak dalam menggunakan

lebih menghargai waktu bersama keluarga, dan mendapatkan materi yang



dapat membantu keluarga dalam memenuhi kebutuhan (Survey, April-Agustus 2017).

Hasil lain dari survey ini, menyebutkan bahwa dari 23 responden yang berpartisipasi, 21 orang atau 91,3% di antaranya juga setuju bahwa pengalaman mereka dalam keluarga memberikan keuntungan bagi pekerjaannya. Pengalamannya dalam keluarga, membuat individu memperoleh berbagai keterampilan seperti dalam manajemen waktu, interpersonal, *leadership*, bersikap tegas dan teratur. Selain itu individu lebih memperhatikan pekerjaan karena ada tanggung jawab pada keluarga, serta mendapatkan motivasi dari keluarga yang berpengaruh pada pekerjaan (Survey April-Agustus, 2017).

Hasil wawancara awal kepada 4 orang karyawan swasta yang telah menikah, didapatkan bahwa dari pengalamannya selama bekerja memberikan keuntungan untuk keluarganya, maupun sebaliknya. Berdasarkan pengalaman selama bekerja mereka memperoleh *skill* berupa kemampuan mendidik anak menjadi lebih mandiri dan disiplin, manajemen waktu, komunikasi dalam keluarga yang lebih baik karena telah terbiasa bicara di depan umum ketika bekerja, dan pengelolaan emosi. Selain itu, mereka juga memperoleh cara pandang yang lebih luas mengenai hubungan sosial di keluarga dan hubungan rekan kerja suami dengan rekan kerjanya (Wawancara tanggal 7-11 Juli 2017).

Pengalaman dalam bekerja didapatkan juga sumber daya psikologis berupa keyakinan pada diri sendiri mengenai kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang dimiliki, keyakinan positif bahwa pekerjaan yang dimiliki menguntungkan bagi keluarga, kepercayaan diri yang meningkat dihadapan keluarga atas

yang dimiliki, memiliki harapan atas apa yang telah didapatkan dari, dan emosi positif yang didapatkan dari pekerjaan yang berpengaruh



pada keluarga. Selain itu, didapatkan juga *social capital* berupa informasi mengenai kebutuhan rumah tangga yang didapatkan dari rekan kerja serta ide bisnis yang didapatkan dari klien di kantor yang berguna bagi keluarga.

Materi yang didapatkan dari pekerjaan juga dapat membantu dalam memenuhi kebutuhan pokok rumah tangga serta dapat menjadi tambahan untuk liburan dengan keluarga. Responden juga memperoleh pengetahuan dari pekerjaan yang bisa membantu dalam menjelaskan berbagai hal kepada anak. Selain itu, ada fasilitas berupa jaminan kesehatan yang didapatkan dari pekerjaan menjamin kesehatan keluarga. Pekerjaan juga dirasakan dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab (Wawancara tanggal 7-11 Juli 2017).

Hasil wawancara diketahui bahwa pengalaman yang didapatkan dalam keluarga juga memberikan keuntungan bagi pekerjaannya. Dari pengalamannya dalam keluarga mereka memperoleh keterampilan manajemen waktu, cara pandang yang lebih luas dalam manajemen konflik, sumber daya psikologis seperti *self-confidence*, *support* dari keluarga dan juga suami yang membantu untuk bisa lebih baik di tempat kerja, serta lebih mudah menjalin hubungan sosial dengan rekan kerja karena sudah memiliki anak (Wawancara 7-11 Juli 2017).

Berdasarkan hasil data awal yang dilakukan peneliti, dapat disimpulkan bahwa responden memperoleh sumber daya dari pekerjaan yang membantunya untuk menjadi anggota keluarga yang lebih baik. Sumber daya tersebut berupa keterampilan, cara pandang yang lebih luas, sumber daya psikologis, *social capital* berupa informasi dan relasi yang didapatkan dari teman kerja, materi, pengetahuan, dan fasilitas. Selain itu, responden juga memperoleh sumber daya

arga yang membantunya untuk menjadi pekerja yang lebih baik. Sumber
ebut berupa keterampilan, sumber daya psikologis, dan *support*.



Hasil penelitian faktanya dan data awal dapat diketahui bahwa terdapat individu yang tidak menganggap bahwa memiliki dua peran sekaligus sebagai hal yang memunculkan konsekuensi negatif, namun melihat bagaimana pengalaman pekerjaannya meningkatkan kualitas hidup dalam perannya di keluarga, maupun sebaliknya. Hal inilah yang didefinisikan sebagai *work-family enrichment*. *Work-family enrichment* merupakan satu konstruksi yang merepresentasikan bagaimana kerja dan keluarga satu sama lain. Greenhaus & Powell (2006) mendefinisikan *work-family enrichment* sebagai peningkatan pada pengalaman dalam satu peran meningkatkan kualitas hidup dalam peran lainnya.

Work-family enrichment berfokus pada peningkatan kinerja peran dalam satu domain sebagai fungsi sumber daya yang diperoleh dari peran yang lain dan berhasil diterapkan dengan cara yang menghasilkan kualitas atau pengaruh yang lebih baik bagi individu (Carlson dkk, 2006). *Work-family enrichment* terjadi ketika dari satu peran diperoleh sumber daya seperti peningkatan skill dan perspektif, sumber daya psikologis, *social capital*, fleksibilitas, materi, dan manfaat lainnya yang dapat membantu individu tampil lebih baik di ranah kehidupan lainnya (Greenhaus & Powell, 2006). Individu yang mengalami *work-family enrichment* mampu meningkatkan keterlibatannya dalam berbagai aktivitas dalam pekerjaan (Kuntari, 2015).

Berdasarkan uraian di atas, maka gejala yang dapat ditarik adalah nampaknya ada individu yang menjalani dua peran mengalami *work-family enrichment*, yaitu pengalaman individu dalam satu peran dapat meningkatkan kualitas hidup dalam perannya yang lain. Memiliki dua peran tidak selamanya

membuat karyawan yang telah menikah merugikan organisasi tempat mereka bekerja, karena mereka dapat mengalami *work-family enrichment*. Hal ini



ditunjukkan dengan adanya *resource* berupa *skill* dan perspektif, *psychological resource*, *social capital*, dan materi yang didapatkan dari pekerjaan dan meningkatkan kualitas kehidupan keluarganya.

Penelitian terkait *work-family enrichment* telah diteliti sebelumnya dengan beberapa variabel yang berbeda-beda, seperti *work-engagement* (Kuntari, 2015), *social support* (Rashid, Nordin, Omar, & Ismail), *job satisfaction* (Carlson dkk, 2004) *perceived organizational support* (McNall dkk, 2011), *job-characteristics* (Setiarini, 2013) dan *self-efficacy* (Mustapha, Ahmad, Uli, & Idris, 2011). Dari beberapa penelitian tersebut diketahui bahwa terdapat banyak variabel yang mempengaruhi, dipengaruhi, maupun yang berhubungan dengan *work-family enrichment*.

Salah satu yang mempengaruhi *work-family enrichment* yaitu *self-efficacy*. *Self-efficacy* didefinisikan sebagai kepercayaan individu mengenai kemampuan mereka untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk menghasilkan pencapaian pada tugas yang diberikan dengan sukses (Bandura, 1997). *Self-efficacy* terhadap kemampuan seseorang untuk melakukan suatu tugas dalam pekerjaan maupun ranah keluarga, kemungkinan akan menciptakan peluang bagi individu untuk mengembangkan lebih banyak keterampilan dan berpotensi mengalami perkembangan dan keuntungan afektif yang lebih besar (Carlson dkk, 2006).

Hasil data awal didapatkan bahwa individu mendapatkan sumber daya psikologis seperti memiliki keyakinan pada diri sendiri untuk bisa menyelesaikan pekerjaan rumah serta pekerjaan kantor tepat waktu dan memiliki keyakinan

pekerjaan yang dimiliki bisa mendukung tugas sebagai ibu. Selain itu, orang yang memiliki keyakinan-keyakinan tersebut juga menyebutkan



bahwa mereka memperoleh pengalaman selama bekerja yang membuat kehidupan keluarganya menjadi lebih baik maupun sebaliknya (Wawancara tanggal 7-11 Juli 2017). Berdasarkan hasil data awal, diketahui bahwa ada kecenderungan ketika individu memiliki *self-efficacy* tinggi, maka mereka juga akan memiliki *work-family enrichment* yang tinggi.

Meta-analisis yang dilakukan Stajkovic & Luthans (1998) mengindikasikan korelasi antara *self-efficacy* dan kinerja yang berhubungan dengan pekerjaan. Selain memiliki dampak positif terhadap kinerja dalam pekerjaan, *self-efficacy* juga memiliki kontribusi pada motivasi dalam pekerjaan (Stajkovic & Luthans, 1979). Dalam penelitian Erdwins, Buffardi, Casper, & O'Brien (2001) juga ditemukan bahwa terdapat hubungan negatif antara *self-efficacy* dan *work-family conflict* yang berhubungan dengan perannya dalam pekerjaan dan keluarga. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa semakin kuat *self-efficacy* yang dimiliki individu dalam memenuhi perannya sebagai pekerja dan orangtua, maka mereka akan cenderung memiliki *work-family conflict* yang lebih rendah.

Hasil penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa ketika tingkat *self-efficacy* pada ibu tunggal bekerja yang memiliki minimal satu anak meningkat, tingkat *work-family facilitation* yang mereka miliki juga meningkat (Mustapha, Ahmad, Uli, & Idris, 2011). Hasil penelitian oleh Chan dkk (2015) juga menemukan bahwa *work-family enrichment* berhubungan positif dengan *self-efficacy*. Selain itu penelitian oleh Gayathri dan Karthikeyan (2016) menemukan bahwa *self-efficacy* memiliki hubungan positif dengan *work-family enrichment*, yang berarti bahwa semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki oleh individu maka semakin tinggi pula

work-family enrichment yang dimilikinya.



Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui bahwa ada kecenderungan individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi tetapi juga mengalami *work-family enrichment* yang tinggi. Sebaliknya, ketika individu memiliki *self-efficacy* rendah, mereka juga mengalami *work-family enrichment* yang rendah. Maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara *self-efficacy* dengan *work-family enrichment* dalam perusahaan serta karyawan yang berbeda.

Dalam *work-family enrichment*, baik perempuan maupun laki-laki dapat mengalaminya. Kinnunen dkk (2006) menemukan bahwa pada karyawan pria, mereka mengalami *work-to-family enrichment*, sedangkan pada karyawan wanita mereka mengalami *family-to-work enrichment*. Selain itu, karyawan wanita mengalami *work-family enrichment* lebih besar daripada laki-laki. Hal ini kemungkinan disebabkan karena dengan dua peran yang dimiliki dalam pekerjaan dan keluarga pada wanita memiliki makna psikologis yang berbeda dibandingkan laki-laki (Steenbergen, Ellemers, & Mooijaart, 2007).

Berbeda dengan hasil penelitian Chan dkk (2015) yang menemukan bahwa jenis kelamin tidak memiliki efek yang signifikan terhadap *work-family enrichment* pada karyawan. Berdasarkan hasil Jain dan Nair juga menemukan bahwa jenis kelamin tidak memiliki efek yang signifikan terhadap *work to family enrichment* individu. Hal ini terjadi karena kebanyakan organisasi menyediakan sistem pendukung yang sebanding kepada karyawan laki-laki dan perempuan karena keduanya berkontribusi pada keefektifan organisasi dan hasil yang diharapkan.

Dari beberapa penelitian menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian terkait bagaimana perbedaan *work-family enrichment* yang dialami oleh laki-laki

perempuan sehingga hal ini menarik untuk diteliti lebih lanjut. Tampaknya perbedaan mengenai bagaimana perbedaan jenis kelamin memengaruhi



work-family enrichment yang dialami oleh individu. Maka dari itu, di dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk melihat bagaimana perbedaan *wok-family enrichment* yang dialami oleh karyawan laki-laki dan karyawan perempuan.

Dari pemaparan beberapa gejala-gejala yang telah dijelaskan, maka peneliti kemudian menarik isu yaitu apakah terdapat hubungan *self-efficacy* yang dimiliki oleh karyawan yang telah menikah dengan *work-family enrichment* dan apakah ada perbedaan *work-family enrichment* yang dialami oleh karyawan laki-laki dan perempuan di perusahaan X Kota Makassar.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah yaitu:

1. Bagaimanakah gambaran *work-family enrichment* pada karyawan yang telah menikah di perusahaan X Kota Makassar?
2. Apakah ada hubungan *self-efficacy* yang dimiliki oleh karyawan yang telah menikah dengan *work-family enrichment* di perusahaan X Kota Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui gambaran *work-family enrichment* dan melihat hubungan *self-efficacy* yang dimiliki oleh karyawan yang telah menikah dengan *work-family enrichment*.



1.4 Manfaat

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah dapat memberikan kontribusi pada keilmuan psikologi terutama yang berkaitan dengan *work-family enrichment* dan *self-efficacy*.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi untuk perusahaan bahwa pengalaman dalam pekerjaan mampu meningkatkan kualitas hidup dalam keluarga, maupun sebaliknya (*work-family enrichment*).
2. Hasil penelitian ini dapat menambah referensi kepada peneliti selanjutnya yang juga ingin meneliti mengenai *self-efficacy* dan *work-family enrichment*.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

Bagian ini menjelaskan mengenai kajian pustaka yang digunakan untuk membahas mengenai variabel dalam penelitian ini hingga sampai pada kerangka konseptual dalam penelitian yang akan dilakukan. Teori yang digunakan dalam membahas variabel pertama yaitu model teori *work-family enrichment* (Greenhaus & Powell, 2006). Kemudian definisi, dimensi, faktor yang mempengaruhi dan hasil penelitian yang berhubungan dengan *work-family enrichment* dijelaskan lebih dalam pada bagian ini. Selain itu dalam membahas variabel kedua yaitu digunakan teori *self-efficacy* (Bandura, 1997). Kemudian definisi, dimensi, faktor yang mempengaruhi, dan penelitian yang berhubungan dengan *self-efficacy* juga dijelaskan lebih dalam pada bagian ini. Dijelaskan pula bagaimana hubungan antar variabel hingga akhirnya sampai pada kerangka konseptual dalam penelitian yang akan dilakukan.

2.1.1 Work-Family Enrichment

2.1.1.1 Definisi *Work-Family Enrichment*

Work-family enrichment merupakan satu konstruksi yang merepresentasikan bagaimana kerja dan keluarga saling menguntungkan satu sama lain. Greenhaus & Powell (2006) mendefinisikan *work-family enrichment* sebagai peningkatan pada pengalaman dalam satu peran yang meningkatkan kualitas hidup pada peran lainnya. Kualitas hidup itu sendiri memiliki dua

n, yaitu kinerja tinggi (*high performance*) dan pengaruh positif (*positive*

Frone (2003) mendefinisikan *work-family enrichment* sebagai sejauh



mana partisipasi di tempat kerja (atau rumah) menjadi lebih mudah berdasarkan pengalaman, keterampilan, dan peluang yang diperoleh atau dikembangkan di rumah (di tempat kerja). Selain itu, Carlsok dkk (2006) mengemukakan bahwa *work-family enrichment* berfokus pada peningkatan kinerja peran dalam satu domain sebagai fungsi sumber daya yang diperoleh dari peran yang lain dan berhasil diterapkan dengan cara yang menghasilkan kinerja atau pengaruh yang lebih baik bagi individu.

Pemikiran mendasar dibalik *enrichment* adalah bahwa kerja dan keluarga masing-masing memberikan individu sumber daya seperti peningkatan penghargaan, pendapatan, dan manfaat lainnya yang dapat membantu individu tampil lebih baik di ranah kehidupan lainnya (Greenhaus & Powell, 2006). *Work-family enrichment* (Greenhaus & Powell, 2006) telah digunakan secara bergantian dengan istilah seperti *enhancement* (Sieber, 1974; Gordon dkk, 2007; Wadsworth & Owens, 2007), *positive spillover* (Edward & Rothbard, 2000), dan *facilitation* (Grzywacz, 2002; Wayne dkk, 2004; Voydanoff, 2005) untuk menggambarkan hubungan teoritis dan mekanisme terkait yang memungkinkan kerja dan keluarga saling menguntungkan satu sama lain.

Enhancement merupakan peroleh sumber daya dan pengalaman yang bermanfaat bagi individu dalam menghadapi tantangan hidupnya dan berfokus pada keuntungan yang diperoleh individu dari pengalaman dari peran yang dimilikinya memungkinkan untuk memiliki pengaruh yang menonjol pada aktivitas diseluruh domain kehidupannya (Sieber, 1974). Edwards & Rothbard (2000) mengemukakan bahwa *positive spillover* merupakan bagaimana value,

nilai, dan perilaku yang dipelajari dalam satu peran dapat mempengaruhi peran lainnya. Oleh karena itu, *value*, keterampilan, perilaku yang



dipelajari dalam satu peran (misalnya dalam tempat kerja) dapat memberikan efek positif ke peran lainnya (misalnya dalam rumah) atau sebaliknya. *Facilitation* didefinisikan sebagai keterlibatan dalam domain yang menghasilkan keuntungan yang meningkatkan fungsi domain kehidupan lain (Wayne dkk, 2004).

Berdasarkan uraian di atas, penulis menyimpulkan bahwa *work-family enrichment* dalam penelitian ini diartikan sebagai peningkatan pengalaman dalam satu peran sebagai hasil dari sumber daya yang didapatkan kemudian diterapkan, sehingga menghasilkan peningkatan kinerja dan meningkatkan kualitas hidup dalam peran lainnya.

2.1.1.2 Dimensi *Work-Family Enrichment*

Carlson dkk (2006) membedakan dimensi dari *work-family enrichment* berdasarkan model teoritikal dari Greenhaus & Powell (2006). *Work-family enrichment* oleh Carlson dkk (2006) mencakup kedua arah dari *work-family enrichment*, yaitu *work to family enrichment* dan *family to work enrichment*. Berikut penjelasan dari kedua arah dari *work-family enrichment* beserta dimensi dari setiap arahnya (Carlson dkk, 2006):

a. *Work to family enrichment*

Dalam *work to family enrichment* ini memiliki tiga dimensi, yaitu:.

1. *Work-family development*

Dimensi ini didefinisikan sebagai saat ketika keterlibatan dalam pekerjaan mengarah pada perolehan atau perbaikan keterampilan, pengetahuan, perilaku atau cara melihat hal-hal yang membantu seseorang menjadi anggota keluarga yang lebih baik.



2. *Work-family affect*

Dimensi ini didefinisikan sebagai saat dimana keterlibatan dalam pekerjaan menghasilkan keadaan emosi positif atau sikap yang membantu individu menjadi anggota keluarga yang lebih baik.

3. *Work-family capital*

Dimensi ini didefinisikan sebagai saat dimana keterlibatan dalam pekerjaan mengembangkan tingkat sumber daya psikososial seperti rasa aman, percaya diri, prestasi, atau pemenuhan diri yang membantu individu tersebut menjadi anggota keluarga yang lebih baik.

b. *Family to work enrichment*

Dalam *family to work enrichment* ini memiliki tiga dimensi, yaitu:.

1. *Family-work development*

Dimensi ini didefinisikan seperti ketika keterlibatan dalam keluarga mengarah pada perolehan atau penyempurnaan keterampilan, pengetahuan, perilaku atau cara untuk melihat sesuatu yang membantu individu menjadi pekerja yang lebih baik.

2. *Family-work affect*

Dimensi ini didefinisikan seperti ketika keterlibatan dalam keluarga menghasilkan keadaan emosional positif atau sikap yang membantu individu menjadi pekerja yang lebih baik.

3. *Family-work efficiency*

Dimensi ini didefinisikan seperti ketika keterlibatan dalam keluarga memberikan rasa fokus atau urgensi yang membantu individu menjadi pekerja

h baik.



2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work-Family Enrichment*

Work-family enrichment terjadi ketika kelima sumber daya ini diperoleh dari satu peran baik secara langsung memperbaiki kinerja dalam peran lain, disebut sebagai jalur instrumental (*instrumental path*), atau secara tidak langsung melalui pengaruhnya dalam afektif positif (*positive affect*), yang disebut sebagai jalur afektif (*affective path*) (Greenhaus & Powell, 2006 dalam Carlson, 2006).

Sumber daya (*resources*) adalah sebuah aset yang dapat digunakan ketika individu ingin menyelesaikan masalah atau mengatasi situasi yang sulit (Greenhaus & Powell, 2006). Berikut penjelasan mengenai sumber daya (*resources*) yang dapat dihasilkan dalam sebuah peran yang dijelaskan dalam model teoretikal Greenhaus & Powell (2006).

a. Keterampilan (*skill*) dan perspektif (*perspective*)

Seperti nama yang dinyatakan, *skill* dan *perspective* memiliki dua komponen. *Skill* berhubungan dengan kumpulan besar dari task-related cognitive and interpersonal *skills*, *coping skills*, *multitasking skills*, dan *knowledge* dan *wisdom* yang diperoleh dari pengalaman peran (Bauer, Morrison, & Callister, 1998; Holman & Wall, 2002; McCauley, Ruderman, Ohlott, & Morrow, 1994; Ruderman dkk., 2002 dalam Greenhaus & Powell, 2006).

Perspektif yaitu ketika pengalaman dari pekerjaan dan keluarga dapat memperluas “*world view*” individu (Greenhaus & Powell, 2006). Perspektif ini melibatkan cara untuk merasa atau menghendel situasi, seperti respek terhadap perbedaan individu (Ruderman dkk, 2002 dalam Greenhaus & Powell, 2006), menilai perbedaan latar belakang sosial (Cox, 1993 dalam Greenhaus & Powell,

memahami masalah orang lain (Counter, 1984 dalam Greenhaus & Powell, 2006), dan mempelajari *value* dari *trust* (Crouter, 1984).



b. *Psychological and physical resources*

Psychological dan *physical resources* termasuk dalam *positive self-evaluations*, seperti *self efficacy* (Bandura, 1997; Gist & Mitchell, 1992 dalam Greenhaus & Powell, 2006) dan *self esteem* (Brockner, 1988 dalam Greenhaus & Powell, 2006). Sumber ini juga termasuk personal hardiness (Blaney & Ganellen, 1990; Kobasa, 1979 dalam Greenhaus & Powell, 2006), emosi positif tentang masa depan, seperti optimisme dan *hope* (Seligman, 1991, 2002 dalam Greenhaus & Powell, 2006), dan kesehatan fisik. Terkait peran *self-efficacy* dengan *work-family enrichment*, penelitian oleh Chan dkk (2015) menemukan bahwa *work-to-family enrichment* dan *family-to-work enrichment* berhubungan positif dengan *self-efficacy*, dan juga memiliki efek positif pada *work-life balance*. Bukti dari hubungan ini dari waktu ke waktu telah ditunjukkan, sehingga menekankan pentingnya *resources* kognitif pada individu (misalnya *self-efficacy*) dalam mempengaruhi kehidupan.

c. *Social capital resources*

Dua *social capital resources* yang termasuk dalam model ini—pengaruh dan informasi—berasal dari hubungan interpersonal dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga yang mungkin membantu individu dalam mencapai tujuannya (Greenhaus & Powell, 2006). Terkait peran *social capital resources* dengan *work-family enrichment*, penelitian oleh Rashid, Nordin, Omar, & Ismal (2011) menemukan bahwa terdapat korelasi antara *social support* dengan *work-family enrichment* pada karyawan, yang artinya bahwa semakin tinggi *social support* yang didapatkan oleh individu, maka semakin tinggi pula *work-family enrichment*

ilikinya.



d. *Flexibility*

Flexibility dalam model ini berkaitan kepada kebijaksanaan untuk menentukan *timing*, langkah, dan lokasi pada keperluan peran itu dipertemukan (Greenhaus & Powell, 2006).

e. *Material resources*

Dalam *material resources* ini termasuk uang dan pemberian yang diperoleh dari peran dalam pekerjaan dan keluarga (Greenhaus & Powell, 2006).

2.1.2 *Self Efficacy*

2.1.2.1 Definisi *self-efficacy*

Self-efficacy didefinisikan sebagai kepercayaan individu mengenai kemampuan mereka untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk menghasilkan pencapaian pada tugas yang diberikan. Keyakinan mengenai *self-efficacy* menentukan bagaimana individu mengerahkan motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas tertentu dalam konteks tertentu dengan sukses (Bandura, 1997). Selain itu *self-efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan bahwa seseorang dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil yang positif (Santrock, 2003).

Self-efficacy juga didefinisikan sebagai bagaimana individu bertingahlaku dalam situasi tertentu tergantung pada resiprokal antara lingkungan dengan kondisi kognitif, khususnya terhadap faktor kognitif yang berhubungan dengan keyakinannya bahwa dia mampu atau tidak mampu melakukan tindakan yang memuaskan (Alwisol, 2012). *Self-efficacy* mewakili

...n positif dan *self-efficacy* juga didefinisikan dalam konteks tempat kerja

...ajkovic & Luthans (1998) sebagai keyakinan karyawan tentang



kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, atau tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas tertentu dalam konteks tertentu (Luthans dkk, 2007).

Dari uraian di atas, penulis menyimpulkan bahwa *self-efficacy* dalam penelitian ini diartikan sebagai keyakinan individu mengenai kemampuan mereka untuk dapat mengatur dan menyelesaikan tugas tertentu serta kemampuan untuk mengatasi dan mencari solusi dalam mengatasi hambatan yang dimilikinya dengan sukses.

2.1.2.2 Dimensi *self-efficacy*

Bandura (1997) mengemukakan bahwa *self-efficacy* individu dapat dilihat dari tiga dimensi, yaitu :

a. *Magnitude* (level)

Magnitude atau level yaitu persepsi individu mengenai kemampuannya yang menghasilkan tingkah laku yang akan diukur melalui tingkat tugas yang menunjukkan variasi kesulitan tugas. Dari definisi tersebut maka diketahui bahwa dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas dimana individu merasa mampu atau tidak untuk melakukannya, sebab kemampuan diri individu berbeda-beda. Konsep dalam dimensi ini terletak pada keyakinan individu atas kemampuannya terhadap tingkat kesulitan tugas. Jika individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka keyakinan individu akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, kemudian sedang hingga tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang

terdapat pada masing-masing tingkat. Makin tinggi taraf kesulitan tugas,

semakin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.



Individu yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi memiliki keyakinan bahwa ia mampu mengerjakan tugas-tugas yang sukar sedangkan individu dengan tingkat yang rendah memiliki keyakinan bahwa dirinya hanya mampu mengerjakan tugas-tugas yang mudah.

b. *Generality* (keluasan)

Dimensi ini berkaitan dengan keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas, mulai dari dalam melakukan suatu aktivitas yang biasa dilakukan atau situasi tertentu yang tidak pernah dilakukan hingga dalam serangkaian tugas atau situasi sulit dan bervariasi. *Generality* merupakan perasaan kemampuan yang ditunjukkan individu pada konteks tugas yang berbeda-beda, baik itu melalui tingkah laku, kognitif, dan afektifnya. Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan suatu tugas. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang rendah hanya menguasai sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu tugas.

c. *Strength* (kekuatan)

Strength artinya kekuatan, dimana dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Individu dengan tingkat kekuatan tinggi akan memiliki keyakinan yang kuat akan kompetensi diri sehingga tidak mudah menyerah atau frustrasi dalam

ahdapi rintangan dan memiliki kecenderungan untuk berhasil lebih dari pada individu dengan kekuatan yang rendah.



2.1.2.3 Faktor yang mempengaruhi *self-efficacy*

Bandura menjelaskan bahwa *self-efficacy* dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan, melalui salah satu atau kombinasi empat sumber, yakni pengalaman menguasai suatu prestasi (*performance accomplishment*), pengalaman vikarius (*vicarious experience*), persuasi sosial (*social persuasion*), dan pembangkitan emosi (*emotional/ physiological states*) (Alwisol, 2012).

a. Pengalaman performansi

Pengalaman performansi merupakan prestasi yang pernah dicapai pada masa yang telah lalu. Performansi masa lalu sebagai sumber dari *self-efficacy* merupakan pengubah *self-efficacy* yang memiliki pengaruh paling kuat. Prestasi pada masa lalu yang bagus meningkatkan ekspektasi pada *self-efficacy*, sedangkan kegagalan yang terjadi dimasa lalu akan menurunkan *self-efficacy*. Terkait pengalaman performansi dengan *self-efficacy*, Mensah dan Lebbaeus (2013) menemukan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara *self-efficacy* dengan tingkat pendidikan dan *quality of life* pada karyawan. Sehingga ini artinya bahwa semakin tinggi pendidikan dan *quality of life* yang dimiliki oleh individu maka semakin tinggi pula *self-efficacy* yang dimilikinya.

Mencapai sebuah keberhasilan akan memberikan dampak efikasi yang berbeda-beda tergantung dari proses pencapaiannya, misalnya seperti:

1. Semakin sulit tugas yang telah berhasil dilakukan akan membuat *self-efficacy* semakin tinggi.
2. Dengan mengerjakan suatu hal sendiri, lebih meningkatkan *self-efficacy* dibandingkan jika kerja dengan orang lain secara berkelompok atau dengan dibantu oleh orang lain.



3. Kegagalan menurunkan *self-efficacy* jika individu telah merasa sudah berusaha dengan sebaik mungkin.
 4. Kegagalan yang dialami dalam suasana emosional/ stress, dampaknya tidak seburuk ketika kondisinya optimal.
 5. Kegagalan setelah individu memiliki keyakinan *self-efficacy* yang kuat, dampaknya tidak seburuk jika kegagalan itu terjadi pada individu yang keyakinan *self-efficacy*-nya belum kuat.
 6. Ketika individu yang sesekali gagal dan biasa berhasil, tidak mempengaruhi *self-efficacy* (Bandura dalam Alwisol, 2012).
- b. Pengalaman vikarius

Pengalaman vikarius merupakan efek yang dihasilkan oleh tindakan orang lain. Bagian dari pengalaman vikarius individu juga melibatkan perbandingan sosial yang dibuat dengan individu lain. Perbandingan ini dilakukan kepada peer modeling dan dapat berpengaruh kuat pada pengembangan persepsi terhadap kompetensi diri (Schunk, 1983 dalam Parveen & Reddy, 2011). Selain itu pengalaman vikarius ini diperoleh melalui model sosial. *Self-efficacy* akan meningkat saat mengamati keberhasilan orang lain, namun akan menurun ketika mengamati individu yang memiliki kemampuan sama dengan dirinya gagal. Jika figur yang diamati berbeda dengan diri pengamat, pengaruh vikarius tidak besar. Sebaliknya, jika mengamati kegagalan figur yang setara dengan dirinya, bisa jadi individu tidak ingin mengerjakan apa yang pernah gagal dikerjakan figur yang diamatinya itu dalam jangka panjang (Bandura dalam Alwisol, 2012).



c. Persuasi sosial

Self-efficacy juga dapat diperoleh, diperkuat, atau dilemahkan melalui persuasi sosial. Dampak dari sumber ini terbatas, namun pada kondisi yang tepat, persuasi dari individu lainnya dapat mempengaruhi *self-efficacy*. Kondisi tersebut adalah rasa percaya kepada pemberi persuasi, dan sifat realistik dari apa yang dipersuasikan (Bandura dalam Alwisol, 2012)

d. Keadaan emosi

Keadaan emosi yang mengikuti suatu kegiatan akan mempengaruhi *self-efficacy* dalam kegiatan tersebut. Emosi yang kuat, takut, cemas, dan stress dapat mengurangi *self-efficacy* pada individu. Namun bisa saja, peningkatan emosi yang tidak berlebihan dapat meningkatkan *self-efficacy* pada individu (Bandura dalam Alwisol, 2012).

2.1.2.4 Faktor yang dipengaruhi oleh *self-efficacy*

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya, terdapat beberapa faktor yang dapat dipengaruhi oleh *self-efficacy* yaitu:

- a. Penelitian oleh Putri dan Wibawa (2016) menemukan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa *self-efficacy* berbanding lurus dengan kepuasan kerja.
- b. Penelitian oleh Sebayang dan Sembiring (2017) menemukan bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian ini, diketahui bahwa untuk menciptakan *self-efficacy* yang berpengaruh pada kinerja karyawan, maka harus ada beberapa keadaan psikologis dalam diri karyawan, yang berupa proses kognitif, proses motivasi, proses afeksi, dan proses seleksi.



- c. Penelitian oleh Handayani (2012) menemukan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap konflik peran pada karyawan wanita. Hal ini terjadi karena ketika karyawan memiliki *self-efficacy* tinggi maka mereka lebih percaya untuk mampu mencapai kinerja meskipun ada tekanan (konflik) pada pekerjaannya. Sehingga karyawan yang memiliki *self-efficacy* tinggi, ketika mereka diberikan tanggung jawab yang besar, maka mereka akan menerimanya tanpa membatasi diri.
- d. Penelitian oleh Widyastuti dan Pratiwi (2013) menemukan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh terhadap kemantapan pengambilan keputusan karir. Hal ini dikarenakan individu yang memiliki kemandirian serta keyakinan untuk berhasil membuat pilihan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan yang mereka miliki. Sehingga pengambilan keputusan yang dimiliki oleh individu ini menunjukkan kesiapan individu dalam mengambil keputusan dalam karirnya.

2.1.3 Hubungan Antar Variabel

2.1.3.1 Hubungan antara Self-Efficacy dengan Work-Family Enrichment

Self-efficacy didefinisikan sebagai kepercayaan individu mengenai kemampuannya untuk melaksanakan tugas tertentu dalam konteks tertentu dengan sukses (Bandura, 1997) dan kemungkinan mengarah pada keuntungan bagi pekerja yang dapat berkontribusi terhadap fungsi dalam keluarganya. Selain itu self-efficacy memberikan perbedaan mengenai bagaimana individu merasakan, berpikir dan bertindak (Schwarzer & Hallum, 2008). Hal ini

akan individu yang memiliki self-efficacy tinggi akan memilih untuk
an tugas yang lebih menantang, mengeksplorasi lingkungannya, atau



tidak mudah menyerah dalam menghadapi rintangan yang dihadapinya (Bandura, 1997). Maka dari itu individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi mampu mengeksplorasi lingkungannya sehingga dapat mengalami *work-family enrichment*.

Hasil penelitian yang dilakukan di Malaysia terhadap 240 ibu tunggal berusia 45 tahun ke bawah dan memiliki minimal satu anak menunjukkan bahwa karena tingkat *self-efficacy* ibu tunggal meningkat, tingkat *work-family facilitation* yang mereka miliki juga meningkat (Mustapha, Ahmad, Uli & Iis, 2011). Karena karyawan yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi lebih aktif dalam mencoba hal-hal baru yang telah mereka pelajari di tempat kerja dan mencoba tugas yang lebih sulit (Ford, Quinones, Segó, & Sorra, 1992). *Self-efficacy* juga merupakan faktor potensial dalam mempelajari kinerja (Goldstein dan Ford, 2002) dan berkontribusi pada kesuksesan di tempat kerja (Judge dan Bono, 2001). Sehingga individu yang memiliki *self-efficacy* memiliki banyak pengalaman ditempat kerjanya sehingga mendukung mereka untuk mengalami *work-family enrichment*. Maka dari itu diketahui bahwa individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi cenderung memiliki *work-family enrichment* yang tinggi.

Hasil penelitian oleh Chan dkk (2015) juga menemukan bahwa *work-family enrichment* berhubungan positif dengan *self-efficacy*. Selain itu, Gayathri dan Karthikeyan (2016) menemukan bahwa *self-efficacy* memiliki hubungan positif dengan *work-family enrichment*, yang berarti bahwa semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki oleh individu maka semakin tinggi pula *work-family enrichment* yang dimilikinya. Hal ini didukung karena individu dengan *self-*

yang tinggi memungkinkan untuk lebih siap dan lebih berhasil dalam atkan sumber daya yang diperoleh dengan berpartisipasi dalam satu



peran untuk kepentingan peran lainnya. Karena individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi cenderung memperoleh sumber daya seperti skill dan perspektif, pengetahuan, nilai, peluang, mood positif, kepercayaan diri dan aset ekonomi dari pekerjaannya yang dapat berkontribusi untuk menguntungkan keluarga mereka (Carlson dkk, 2007). Maka dari itu diketahui bahwa individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi cenderung memiliki *work-family enrichment* yang tinggi.

Dalam *work-family enrichment*, baik perempuan maupun laki-laki dapat mengalaminya. Kinnunen dkk (2006) menemukan bahwa pada karyawan pria, mereka mengalami *work-to-family enrichment*, sedangkan pada karyawan wanita mereka mengalami *family-to-work enrichment*. Selain itu, karyawan wanita mengalami *work-family enrichment* lebih besar daripada laki-laki. Hal ini kemungkinan disebabkan karena dengan dua peran yang dimiliki dalam pekerjaan dan keluarga pada wanita memiliki makna psikologis yang berbeda dibandingkan laki-laki (Steenbergen, Ellemers, & Mooijaart, 2007).

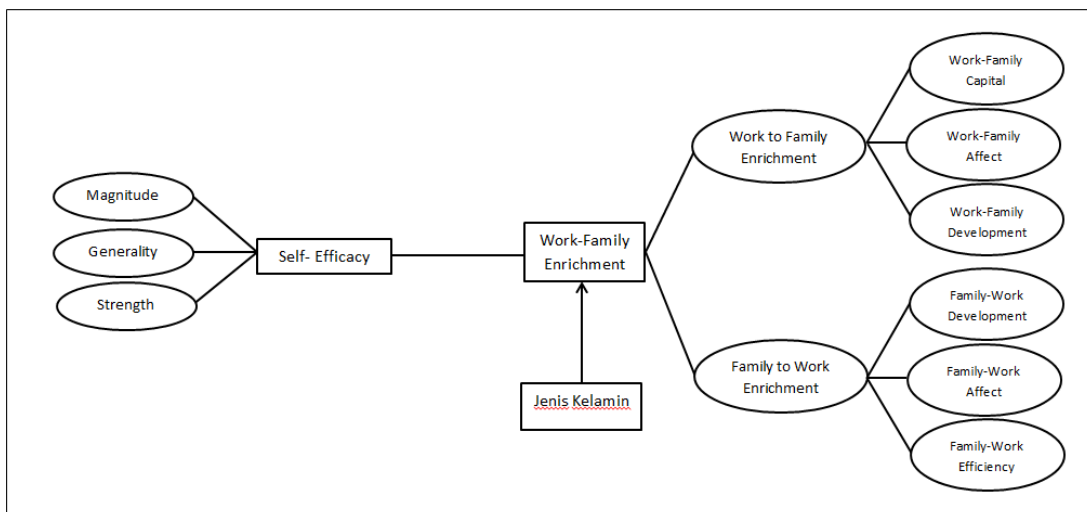
Namun berbeda dengan hasil penelitian Chan dkk (2015) yang menemukan bahwa jenis kelamin tidak memiliki efek yang signifikan terhadap *work-family enrichment* pada karyawan. Berdasarkan hasil Jain dan Nair juga menemukan bahwa jenis kelamin tidak memiliki efek yang signifikan terhadap *work to family enrichment* individu. Hal ini terjadi karena kebanyakan organisasi menyediakan sistem pendukung yang sebanding kepada karyawan laki-laki dan perempuan karena keduanya berkontribusi pada keefektifan organisasi dan hasil yang diharapkan. Dari beberapa penelitian menunjukkan adanya perbedaan hasil

terkait bagaimana perbedaan *work-family enrichment* yang dialami laki-laki dan perempuan. Maka dari itu dalam penelitian ini akan dilihat juga



bagaimana peran jenis kelamin dalam membedakan *work-family enrichment* yang dialami oleh karyawan laki-laki dan karyawan perempuan pada perusahaan X di kota Makassar.

2.2 Kerangka Konseptual



Keterangan:

———— : garis hubungan

————> : arah hubungan

Sebagai seorang wanita bekerja yang telah menikah mereka tentunya akan memiliki dua peran, baik sebagai karyawan di sebuah instansi atau perusahaan dan juga sebagai ibu rumah tangga dalam keluarganya. Adanya kedua peran yang dimilikinya tidak menutup kemungkinan bahwa mereka memiliki tuntutan pekerjaan yang cukup besar. Oleh karena itu perlu bagi wanita bekerja yang telah menikah untuk dapat menyeimbangkan kedua perannya.



konsep yang merepresentasikan bagaimana kerja dan keluarga saling
 kan satu sama lain ini dijelaskan oleh Greenhaus dan Powell (2006)
work-family enrichment.

Work-family enrichment secara dua arah, yaitu *work to family enrichment* (dengan dimensi *work-family capital* yang berupa sumber daya psikososial, *work-family affect* yang berupa keadaan emosi positif, dan *work-family development* yang berupa perkembangan individu, yang didapatkan dari pekerjaannya yang membantunya menjadi anggota keluarga yang lebih baik) dan *family to work enrichment* (dengan dimensi *family-work development* yang berupa perkembangan individu, *family-work affect* yang berupa keadaan emosional positif, dan *family-work efficiency* yang berupa rasa fokus atau urgensi, yang didapatkan dalam keluarga yang membantu individu menjadi pekerja yang lebih baik) (Carlson dkk, 2006). Baik pada wanita maupun pria, keduanya bisa mengalami *work-family enrichment*.

Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi diasumsikan juga memiliki *work-family enrichment* yang tinggi. Adapun variabel *self-efficacy* itu terbentuk atas dimensi *magnitude* atau level (berupa derajat kesulitan tugas dimana individu merasa mampu atau tidak untuk melakukannya), *generality* atau keluasan (berupa perasaan kemampuan yang ditunjukkan individu pada konteks tugas yang berbeda-beda), dan *strength* atau kekuatan (berupa tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya) (Bandura, 1997). Dengan adanya *self-efficacy* yang tinggi, maka akan memungkinkan individu untuk lebih siap dan lebih berhasil dalam memanfaatkan sumber daya yang diperoleh dengan berpartisipasi dalam satu peran untuk kepentingan peran lainnya. Karena individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi cenderung memperoleh sumber daya seperti skill dan perspektif, pengetahuan, nilai, peluang, mood kepercayaan diri dan aset ekonomi dari pekerjaannya yang dapat busi untuk menguntungkan keluarga mereka (Carlson dkk, 2007).



Dalam penelitian ini juga ingin dilihat bagaimana perbedaan *work-family enrichment* yang dialami oleh karyawan laki-laki maupun oleh karyawan perempuan. Karena baik karyawan laki-laki maupun karyawan perempuan juga dapat mengalami *work-family enrichment*. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, perbedaan *work-family enrichment* yang dialami oleh laki-laki dan perempuan belum konsisten apakah ada perbedaan atau tidak ada perbedaan. Maka dari itu dalam penelitian ini akan dilihat apakah ada perbedaan *work-family enrichment* yang dialami oleh karyawan di perusahaan X kota Makassar.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Materi Penelitian

Dalam penelitian ini ada dua variabel yang ingin diteliti. Pertama yaitu variabel *work-family enrichment* yang dipandang sebagai variabel X dan yang kedua yaitu variabel *self-efficacy* yang dipandang sebagai variabel Y.

Definisi operasional merupakan definisi variable-variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik variabel sehingga dapat diamati (Azwar, 2004). Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. *Work-family enrichment* dalam penelitian ini diartikan sebagai peningkatan pengalaman dalam satu peran sebagai hasil dari sumber daya yang didapatkan kemudian diterapkan, sehingga menghasilkan peningkatan kinerja dan meningkatkan kualitas hidup dalam peran lainnya. Diukur menggunakan Work-Family Enrichment Scale yang terdiri dari aspek *work to family enrichment (work-family capital, work-family affect, work-family development)* dan *family to work enrichment (family-work development, family-work affect, family-work efficiency)* yang dikembangkan oleh Carlson, dkk (2006). Semakin tinggi skor yang diperoleh individu maka semakin tinggi pula *work-family enrichment* yang dimiliki individu dan semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah pula *work-family enrichment* yang dimiliki oleh individu.



2. *Self-efficacy* dalam penelitian ini diartikan sebagai keyakinan individu mengenai kemampuan mereka untuk dapat mengatur dan menyelesaikan tugas tertentu serta kemampuan untuk mengatasi dan mencari solusi dalam mengatasi hambatan yang dimilikinya dengan sukses. Diukur menggunakan Indonesian Adaptation of the General Self-Efficacy Scale yang terdiri dari 10 aitem yang terbagi atas dimensi *magnitude*, *strength*, dan *generality* yang dikembangkan oleh Born, Schwarzer & Jerusalem (1995). Semakin tinggi skor yang diperoleh individu maka menunjukkan individu lebih yakin akan kemampuan pada dirinya, sedangkan apabila memperoleh skor rendah maka menunjukkan individu kurang yakin akan kemampuan pada dirinya.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif yang menggambarkan hubungan *self-efficacy* terhadap *work-family enrichment* pada karyawan wanita yang telah menikah pada salah satu perusahaan swasta di Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel satu dan variabel yang lainnya.

3.2.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2010). Populasi

penelitian ini adalah seluruh karyawan yang telah menikah di perusahaan berjumlah sebanyak 188 karyawan.



Pada penelitian ini populasi penelitian yang peneliti ambil adalah semua karyawan yang telah menikah yang ada dalam perusahaan X dengan karakteristik yang dipertimbangkan oleh peneliti sebagai berikut.

- Berprofesi sebagai karyawan di perusahaan X dan telah menikah dengan masa kerja minimal satu tahun dengan usia pernikahan minimal telah menikah selama satu tahun. Kriteria subjek seperti ini didasarkan pada pendapat Grywacz dan Marks (2000) yang menemukan bahwa pasangan yang telah menikah mengalami *work-family enrichment* lebih besar dibandingkan dengan individu yang belum menikah. Adapun mengenai masa kerja dan usia pernikahan minimal satu tahun karena peneliti mempertimbangkan untuk mengalami *work-family enrichment* setidaknya karyawan butuh waktu minimal satu tahun.

Berdasarkan data yang didapatkan dari perusahaan, jumlah populasi karyawan yang telah menikah dan memiliki kriteria seperti di atas yaitu sebanyak 188 karyawan. Peneliti mengambil sejumlah karyawan ini sebagai populasi penelitian dan tidak menggunakan teknik *sampling* apapun dikarenakan jumlah populasi yang tergolong tidak begitu besar. Sebanyak 228 kuesioner ada sebanyak 21 kuesioner yang dibagikan langsung oleh peneliti dan sebanyak 207 kuesioner yang dititipkan kepada HRD di perusahaan X. Dari sejumlah 228 kuesioner yang Peneliti sebar, hanya ada sebanyak 136 kuesioner yang dikembalikan, dan sebanyak 113 kuesioner yang terisi penuh dan memenuhi kriteria peneliti.



Berdasarkan informasi yang Peneliti dapatkan dari pihak HRD, alasan mengapa banyak kuesioner penelitian yang tidak kembali disebabkan karena banyak karyawan yang sulit ditemui di kantor karena sibuk dan ada yang lebih sering di lapangan dan di kantor, adapula karyawan level manager yang sulit untuk mengisi kuesioner yang diberikan sehingga tidak dapat mengisi dan mengembalikan kuesioner. Adapun beberapa lainnya karena ketika kuesioner dibagikan langsung oleh Peneliti, banyak yang menolak karena alasan sibuk, sedangkan HRD dalam kantor tersebut menyuruh Peneliti untuk membagikan langsung kuesioner Peneliti. Sehingga karena adanya beberapa kendala tersebut, sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 113 orang.

3.2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

- 1) H_0 : Tidak ada hubungan *self-efficacy* dengan *work to family enrichment* pada karyawan yang telah menikah di perusahaan X kota Makassar.
 H_a : Ada hubungan *self-efficacy* dengan *work to family enrichment* pada karyawan yang telah menikah di perusahaan X kota Makassar.
- 2) H_0 : Tidak ada hubungan *self-efficacy* dengan *family to work enrichment* pada karyawan yang telah menikah di perusahaan X kota Makassar.
 H_a : Ada hubungan *self-efficacy* dengan *family to work enrichment* pada karyawan yang telah menikah di perusahaan X kota Makassar.



3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan instrumen penelitian untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan dan sesuai dengan objek penelitian dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini yaitu dengan instrumen yang berupa kuesioner. Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala *work-family enrichment* dan skala *self efficacy*. Data tambahan juga diambil dengan menggunakan pengisian identitas untuk data demografi yang dilampirkan bersamaan dengan skala penelitian. Data tambahan tersebut yaitu jenis kelamin, usia, suku, pendidikan terakhir, lama bekerja, status pernikahan, usia pernikahan, jumlah dan usia anak.

3.2.4.1 Skala *Work-Family Enrichment*

Untuk variabel *work-family enrichment* peneliti menggunakan alat ukur *Work-Family Enrichment Scale* oleh Carlson dkk (2006). Skala ini terdiri dari 18 aitem yang terbagi atas dua sub skala yang menilai setiap arah dari *work-family enrichment* yaitu *work-to family enrichment* (WFE) dan *family-to work enrichment* (FWE) dengan 9 aitem setiap sub-skalanya. *Work-to family enrichment* terdiri atas dimensi *work-family development, affect, dan social*. Sedangkan Family-to Work Enrichment terdiri atas dimensi *family-work development, affect, dan efficiency*. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert dengan 5 pilihan respon, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju. Adapun skor yang didapat yaitu STS=1, TS=2, N=3, S=4, SS=5.



Tabel 3.1 *Blueprint Skala Work-Family Enrichment*

Blueprint skala <i>work-family enrichment</i> (Carlson dkk, 2006)				
No	Arah Dimensi	Dimensi	Aitem	Jumlah Aitem
				/dimensi
1.	Work-to family enrichment	Work to family development	1,2,3	9
		Work to family affect	4,5,6	
		Work to family capital	7,8,9	
2.	Family to Work Enrichment	Family to work development	10,11,12	9
		Family to work affect	13,14,15	
		Family to work efficiency	16,17,18	
Total Aitem				18

3.2.4.2 General Self-Efficacy Scale

Untuk variabel *self-efficacy* peneliti menggunakan alat ukur Indonesian Adaptation of the *General Self-Efficacy Scale* oleh Born, Schwarzer & Jerusalem (1995). Skala ini terdiri dari 10 aitem yang terbagi atas dimensi *magnitude*, *strength*, dan *generality*. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert dengan 4 pilihan respon (tidak setuju, agak setuju, hampir setuju, dan sangat setuju). Adapun skor yang didapat pada pilihan TS=1, AS=2, HS=3, SS=4).

Tabel 3.2 *Blueprint Skala Self-Efficacy*

Blueprint skala <i>work-family enrichment</i> (Carlson dkk, 2006)				
No	Variabel	Dimensi	Aitem	Jumlah Aitem
				/dimensi
1.	Self-Efficacy	Magnitude (Level)	1,2,3	3
		Generality (Keluasan)	4,5,6	3
		Strength (Kekuatan)	7,8,9,10	4
Total Aitem				10



Sebelum kedua skala dalam penelitian ini digunakan pada subjek penelitian, Peneliti melakukan uji validitas dan realibitas terlebih dahulu. Adapun uji validitas yang akan dilakukan dalam penelitian ini ada dua macam, yaitu validitas isi dan validitas konstruk. Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi melalui pengujian terhadap kelayakan atau relevansi isi tes melalui analisis rasional oleh panel yang berkompeten atau melakukan *expert judgment*. Dalam validitas isi, hal yang ingin diketahui adalah mengenai apakah masing-masing aitem dalam tes layak untuk mengungkap atribut sesuai dengan indikator keperilakuannya serta apakah aitem-aitem dalam tes telah mencakup keseluruhan domain isi yang hendak diukur (Azwar, 2013).

Pertama-tama, validitas isi dilakukan dengan uji keterbacaan pada kedua skala, yaitu skala *work-family enrichment* dan skala *self-efficacy* dengan 10 orang mahasiswa psikologi angkatan 2014. Dari uji keterbacaan ini, beberapa redaksi kata dalam aitem diubah sesuai dengan kalimat yang lebih dimengerti oleh 10 orang tadi. Setelah itu, Peneliti menggunakan *expert judgment* dengan menggunakan metode Aikens V untuk menilai kedua skala oleh 3 orang validator ahli, yaitu Bapak Ahmad Ridfah, S.Psi, M.Psi, Psikolog, Bapak Suryadi Tandiayuk, S.Psi, M.Psi, Psikolog, Bapak Nur Syamsu Ismail, S.Psi, M.Si (hasil dapat dilihat pada lampiran). Dari hasil uji Aikens V ditemukan bahwa semua aitem dianggap relevan serta mewakili variabel yang akan diukur dengan beberapa perubahan redaksi kata dari beberapa aitem sesuai dengan saran yang diberikan oleh validator ahli.



Selanjutnya, Peneliti membagikan 254 kuesioner pada karyawan diberbagai perusahaan swasta. Kemudian dari 218 kuesioner yang kembali, terdapat 200 subjek yang sesuai dengan kriteria dan menjawab secara lengkap. Setelah itu, Peneliti melakukan uji validitas konstruk. Validitas konstruk merupakan validitas membuktikan apakah hasil pengukuran yang diperoleh melalui aitem-aitem tes berkorelasi tinggi dengan konstruk teoretik yang menjadi dasar dari penyusunan tes tersebut dan apakah skor yang diperoleh mendukung konsep teoretik yang diinginkan oleh tujuan pengukuran semula (Azwar, 2016).

Selanjutnya Peneliti melakukan uji konstruk menggunakan *confirmatory factor analysis* (CFA) dengan bantuan program LISREL 9.30 untuk menganalisis hubungan antar variabel dalam bentuk kelompok variabel yang terbatas. Dari hasil CFA tersebut digunakan model fit ($p\text{-value} > 0,05$), dan aitem dinyatakan valid jika arah *factor loading* bernilai positif dan nilai $t\text{-value} > 1,96$. Berdasarkan hasil *confirmatory factor analysis* (CFA) maka didapatkan hasil uji validitas kedua alat ukur penelitian yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.3
Validitas Dimensi *Work to Family Development* Skala *work family Enrichment*

Item	Goodness of fit		Faktor loading	Eror	t-value	Keterangan Aitem
	p-value	RMSEA				
1	1.00000	0.000	0.910	0.057	15.896	Valid
2			0.874	0.058	14.965	Valid
3			0.813	0.060	13.518	Valid

Berdasarkan kriteria model fit menggunakan $p\text{-value} > 0.05$ dan $RMSEA < 0.05$, serta dengan nilai arah *factor loading* positif dan nilai $t\text{-value} > 1.96$, dan

yang tidak banyak berkorelasi dengan item lain, maka item dimensi *family development* pada alat ukur *work-family enrichment* dapat semua aitemnya *valid*.



Tabel 3.4
Validitas Dimensi *Work to Family Affect* Skala *Work Family Enrichment*

Item	Goodness of fit		Faktor loading	Eror	t-value	Keterangan Aitem
	p-value	RMSEA				
1	1.00000	0.000	0.765	0.064	11.868	Valid
2			0.811	0.064	12.744	Valid
3			0.849	0.063	13.482	Valid

Berdasarkan kriteria model fit menggunakan p-value > 0.05 dan RMSEA < 0.05, serta dengan nilai arah *factor loading* positif dan nilai t-value > 1.96, dan eror item yang tidak banyak berkorelasi dengan item lain, maka item dimensi *work to family development* pada alat ukur *work-family enrichment* dapat dikatakan semua aitemnya *valid*.

Tabel 3.5
Validitas Dimensi *Work to Family Capital* Skala *Work Family Enrichment*

Item	Goodness of fit		Faktor loading	Eror	t-value	Keterangan Aitem
	p-value	RMSEA				
1	1.00000	0.000	0.379	0.072	5.240	Valid
2			0.857	0.078	10.928	Valid
3			0.924	0.080	11.612	Valid

Berdasarkan kriteria model fit menggunakan p-value > 0.05 dan RMSEA < 0.05, serta dengan nilai arah *factor loading* positif dan nilai t-value > 1.96, dan eror item yang tidak banyak berkorelasi dengan item lain, maka item dimensi *work to family development* pada alat ukur *work-family enrichment* dapat dikatakan semua aitemnya *valid*.



Tabel 3.6
Validitas Dimensi *Family to Work Development* Skala *Work Family Enrichment*

Item	<i>Goodness of fit</i>		Faktor loading	Eror	t-value	Keterangan Aitem
	p-value	RMSEA				
1	1.00000	0.000	0.693	0.066	10.490	Valid
2			1.032	0.060	17.249	Valid
3			0.712	0.066	10.823	Valid

Berdasarkan kriteria model fit menggunakan p-value > 0.05 dan RMSEA < 0.05, serta dengan nilai arah *factor loading* positif dan nilai t-value > 1.96, dan eror item yang tidak banyak berkorelasi dengan item lain, maka item dimensi *work to family development* pada alat ukur *work-family enrichment* dapat dikatakan semua aitemnya *valid*.

Tabel 3.7
Validitas Dimensi *Family to Work Affective* Skala *Work Family Enrichment*

Item	<i>Goodness of fit</i>		Faktor loading	Eror	t-value	Keterangan Aitem
	p-value	RMSEA				
1	1.00000	0.000	0.777	0.065	11.953	Valid
2			0.971	0.062	15.752	Valid
3			0.658	0.067	9.875	Valid

Berdasarkan kriteria model fit menggunakan p-value > 0.05 dan RMSEA < 0.05, serta dengan nilai arah *factor loading* positif dan nilai t-value > 1.96, dan eror item yang tidak banyak berkorelasi dengan item lain, maka item dimensi *work to family development* pada alat ukur *work-family enrichment* dapat dikatakan semua aitemnya *valid*.



Tabel 3.8

Validitas Dimensi *Family to Work Efficiency* Skala *Work Family Enrichment*

Item	Goodness of fit		Faktor loading	Eror	t-value	Keterangan Aitem
	p-value	RMSEA				
1	1.00000	0.000	0.592	0.076	7.802	Valid
2			0.822	0.080	10.227	Valid
3			0.671	0.077	8.681	Valid

Berdasarkan kriteria model fit menggunakan $p\text{-value} > 0.05$ dan $RMSEA < 0.05$, serta dengan nilai arah *factor loading* positif dan nilai $t\text{-value} > 1.96$, dan eror item yang tidak banyak berkorelasi dengan item lain, maka item dimensi *work to family development* pada alat ukur *work-family enrichment* dapat dikatakan semua aitemnya *valid*.

Tabel 3.9

Validitas Dimensi *Magnitude* Skala *Self-Efficacy*

Item	Goodness of fit		Faktor loading	Eror	t-value	Keterangan Aitem
	p-value	RMSEA				
1	1.00000	0.000	0.598	0.100	5.976	Valid
2			0.845	0.123	6.898	Valid
3			0.386	0.084	4.588	Valid

Berdasarkan kriteria model fit menggunakan $p\text{-value} > 0.05$ dan $RMSEA < 0.05$, serta dengan nilai arah *factor loading* positif dan nilai $t\text{-value} > 1.96$, dan eror item yang tidak banyak berkorelasi dengan item lain, maka item dimensi *work to family development* pada alat ukur *work-family enrichment* dapat dikatakan semua aitemnya *valid*.



Tabel 3.10
Validitas Dimensi *Generality* Skala *Self-Efficacy*

Item	Goodness of fit		Faktor loading	Eror	t-value	Keterangan Aitem
	p-value	RMSEA				
1	1.00000	0.000	0.730	0.077	9.454	Valid
2			0.895	0.080	11.155	Valid
3			0.509	0.074	6.886	Valid

Berdasarkan kriteria model fit menggunakan $p\text{-value} > 0.05$ dan $RMSEA < 0.05$, serta dengan nilai arah *factor loading* positif dan nilai $t\text{-value} > 1.96$, dan eror item yang tidak banyak berkorelasi dengan item lain, maka item dimensi *work to family development* pada alat ukur *work-family enrichment* dapat dikatakan semua aitemnya *valid*.

Tabel 3.11
Validitas Dimensi *Strength* Skala *Self-Efficacy*

Item	Goodness of fit		Faktor loading	Eror	t-value	Keterangan Aitem
	p-value	RMSEA				
1	0.59504	0.000	0.824	0.066	12.494	Valid
2			0.789	0.066	11.883	Valid
3			0.711	0.068	10.510	Valid
4			0.550	0.073	7.561	Valid

Berdasarkan kriteria model fit menggunakan $p\text{-value} > 0.05$ dan $RMSEA < 0.05$, serta dengan nilai arah *factor loading* positif dan nilai $t\text{-value} > 1.96$, dan eror item yang tidak banyak berkorelasi dengan item lain, maka item dimensi *work to family development* pada alat ukur *work-family enrichment* dapat dikatakan semua aitemnya *valid*.



Setelah Peneliti melakukan uji validitas, tidak ditemukan aitem yang digugurkan karena semua aitem dinyatakan valid. Sehingga tidak ada pengurangan aitem yang Peneliti lakukan pada skala *work-family enrichment* dan skala *self-efficacy* sesuai dari hasil uji validitas isi maupun dari hasil uji validitas kontrak. Maka dari hasil tersebut terdapat 18 aitem dari skala *work-family enrichment* dan 10 aitem dari skala *self-efficacy* yang dinyatakan *valid*.

Setelah itu, Peneliti melakukan uji realibilitas menggunakan bantuan program SPSS dengan melihat nilai *cronbach's alpha* untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran itu dapat dipercaya. Azwar (2012) menyatakan bahwa realibilitas suatu skala dilihat dari koefisien realibilitas (r_{xx}) yang angkanya berada pada rentang 0 sampai dengan 1,00. Semakin rendah koefisien realibilitas mendekati angka 0, maka itu artinya semakin rendah nilai realibilitasnya. Sedangkan, semakin tinggi koefisien realibilitas mendekati angka 1,00, maka itu artinya semakin tinggi pula nilai reliabilitasnya. Adapun dari hasil perhitungan uji reliabilitas menggunakan program SPSS yang dilakukan oleh Peneliti, ditemukan bahwa nilai *cronbach's alpha* pada skala *work-family enrichment* ini sebesar 0,885 dan untuk skala *self-efficacy* sebesar 0,848. Sehingga itu artinya, kedua alat ukur ini dianggap memiliki reliabilitas yang tinggi untuk mengukur variabel *work-family enrichment* dan variabel *self-efficacy*.

3.3 Teknik Analisis Data

Setelah data yang diperlukan oleh peneliti telah terkumpul, maka selanjutnya Peneliti melakukan pengolahan data. Analisis data dalam penelitian ini akan metode *bootstrap*. *Bootstrap* merupakan teknik yang digunakan sampling distribusi statistik dengan mengambil sampel berulang (dengan



penggantian) dari kumpulan data (Andy, 2009). Selain itu *bootstrapping* merupakan suatu metode untuk menderivasikan estimasi yang kuat dari eror standard and *confidence interval* untuk mengestimasi mean, median, odd ration, koefisien korelasi atau koefisien regresi. *Bootstrapping* juga dapat digunakan untuk mengembangkan uji hipotesis. *Bootstrapping* sangat berguna sebagai alternatif untuk estimasi parametrik ketika asumsi dari metode tersebut diragukan (SPSS Inc, 2010). Perhitungan analisis data ini dari penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS for Windows 20.

Untuk dapat memberikan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antar variabel, penulis berpedoman pada ketentuan sebagai berikut (Sarwono, 2006).

Interval Koefisien dan Tingkat Hubungan:

0	=	Tidak ada korelasi antara dua variabel
>0 – 0.25	=	Korelasi sangat lemah
>0.25 – 0.5	=	Korelasi cukup
>0.5 – 0.75	=	Korelasi kuat
>0.75 – 0.99	=	Korelasi sangat kuat
1	=	Korelasi sempurna

3.4 Prosedur Kerja

Dalam penelitian ini terdiri atas beberapa prosedur kerja yang dilakukan oleh Peneliti. Prosedur ini dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu tahap persiapan, pengambilan data, analisis data, dan penyusunan laporan hasil penelitian.

Penjelasan dari beberapa tahapan yang dilakukan oleh Peneliti.



3.4.1 Persiapan Penelitian

Tahap ini dilakukan sebelum melakukan pengambilan data, skala penelitian diadaptasi terlebih dahulu. Untuk mengadaptasi skala *work-family enrichment* oleh Carlson dkk (2006), Peneliti mencari 2 orang mahasiswa Psikologi Unhas yang dianggap memiliki kemampuan dalam berbahasa Inggris. Satu orang untuk mentranslate skala dari bahasa Inggris ke bahasa Indonesia dan satu orangnya lagi untuk mentranslate skala dari bahasa Indonesia ke bahasa Inggris. Setelah itu Peneliti mencari 1 orang dosen yang memiliki kemampuan dalam berbahasa Inggris untuk memeriksa secara *back-to-back translate* dari skala *work-family enrichment* yang diadaptasi tersebut.

Pada skala *self-efficacy*, tidak dilakukan lagi proses *translate-an* dan *back-to-back translate* karena alat ukur yang digunakan diambil dari Indonesian Adaptation of the *General Self-Efficacy Scale* oleh Born, Schwarzer & Jerusalem (1995). Sehingga peneliti kemudian mencari 10 orang mahasiswa psikologi Unhas angkatan 2014 untuk melakukan uji keterbacaan pada skala *work-family enrichment* dan skala *self-efficacy* tersebut. Setelah itu, Peneliti kemudian mencari kesediaan 3 orang *expert judgment* untuk menguji validitas isi dari kedua skala yang telah diuji keterbacaan sebelumnya.

Setelah melakukan proses adaptasi skala, Peneliti kemudian menyusun rangkaian kuesioner yang layak untuk dibagikan kepada karyawan untuk melakukan uji coba. Kemudian, Peneliti memperlihatkan kepada kedua pembimbing kuesioner yang telah disusun tersebut dan setelah disetujui oleh

a, Peneliti kemudian membagikan kuesioner tersebut untuk kemudian uji validitas dan reliabilitasnya. Adapun jumlah kuesioner yang Peneliti



bagikan yaitu berjumlah sekitar 254 kuesioner untuk karyawan yang berkerja di berbagai perusahaan swasta di kota Makassar. Peneliti menerima sebanyak 218 kuesioner yang telah diterima untuk uji coba alat ukur, namun hanya ada 200 kuesioner yang terisi penuh.

Setelah Peneliti menginput semua kuesioner yang telah didapatkan, Peneliti kemudian melakukan uji validitas konstruk dengan menggunakan *confirmatory factor analysis* (CFA) dengan bantuan program LISREL 9.30. Dari hasil CFA, didapatkan bahwa semua aitem dari skala *work-family enrichment* dan *self-efficacy* dinyatakan valid. Setelah itu Peneliti menghitung realibilitas skala *work-family enrichment* dan *self-efficacy* menggunakan bantuan program SPSS dengan melihat nilai *cronbach's alpha* kedua skala. Dari hasil uji realibilitas didapatkan bahwa kedua skala memiliki nilai *cronbach alpha* yang cukup tinggi, yaitu pada skala *work-family enrichment* ini sebesar 0,885 dan untuk skala *self-efficacy* sebesar 0,848.

3.4.2 Pengambilan Data

Tahap pengambilan data ini mulai dilakukan selama kurang lebih satu bulan, tepatnya mulai dari minggu keempat bulan Oktober hingga minggu ketiga bulan November 2017. Pertama-tama, peneliti membawa kuesioner tersebut ke setiap kantor dalam perusahaan X dan menemui HRD dari setiap kantor. Kemudian, dari total 13 kantor yang menjadi bagian dari perusahaan X, ada 4 kantor yang HRD-nya memperbolehkan Peneliti untuk langsung membagikan sendiri kuesioner tersebut kepada karyawannya. Selain itu, 9 kantor yang lain menerima kuesioner tersebut dan kemudian membagikannya kepada



karyawan di kantornya kemudian Peneliti akan mengambilnya kembali pada waktu-waktu yang telah disepakati dengan HRD.

3.4.3 Analisis Data

Tahap ini dilakukan setelah Peneliti menerima semua kuesioner dari tiap HRD pada perusahaan X dan telah menginput data yang didapatkan. Pada tahap ini, Peneliti melakukan analisis data sesuai dengan teknik analisis data yang telah dijelaskan di atas.

3.4.4 Penyusunan Laporan Penelitian

Setelah Peneliti selesai melakukan tahap analisis data, kemudian dilanjutkan pada tahap penulisan laporan. Pada pelaksanaan penulisan laporan penelitian, Peneliti menyusun hasil dari analisis data yang telah diperoleh dan didampingi oleh tim dosen pembimbing untuk memeriksa susunan laporan yang ditulis oleh Peneliti.

Berikut adalah *timeline* yang menunjukkan durasi waktu pelaksanaan tahapan penelitian yang telah dilakukan oleh Peneliti.

Tabel 3.12 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Waktu																				
		Agustus (/minggu)				September (/minggu)				Oktober (/minggu)				November (/minggu)				Desember (/minggu)				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.	Persiapan																					
	1.1 Penyusunan Instrumen Penelitian																					
	aptasi ala ork- mily richm																					



	ent dan Self-Efficacy																		
	1.2 Uji Validitas dan Reliabilitas																		
	a. Uji Validitas Isi																		
	b. Uji Validitas Konstrak																		
	c. Uji Validitas dan Reliabilitas																		
2.	Pelaksanaan (Pengambilan data)																		
3.	Analisa Data																		
4.	Penyusunan Laporan																		



BAB IV

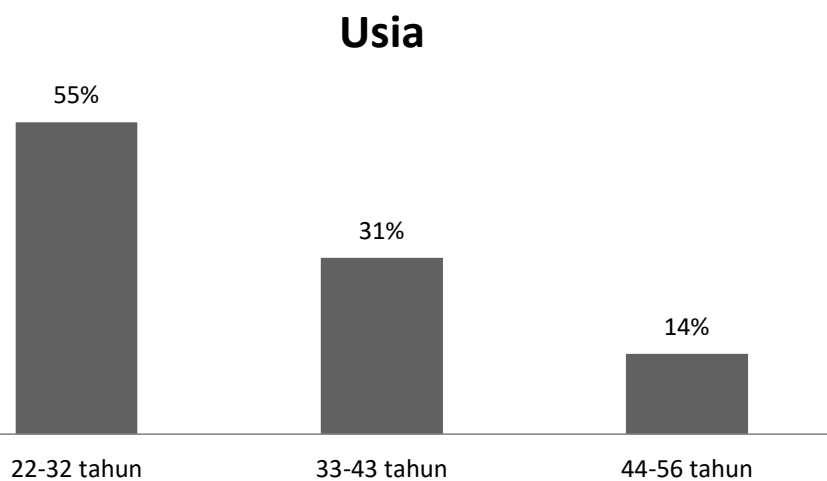
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

4.1.1 Gambaran Karakteristik Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang telah menikah yang bekerja di perusahaan X di kota Makassar yang berjumlah 188 orang. Adapun jumlah kuesioner yang peneliti sebar yaitu sebanyak 228, hal ini karena beberapa HRD meminta kuesioner lebih sebelum mereka memastikan berapa jumlah karyawan yang memenuhi kriteria peneliti. Jumlah kuesioner yang kembali yaitu sebanyak 136, namun terdapat sebanyak 16 responden yang tidak memenuhi kriteria peneliti dan sebanyak 7 responden yang tidak mengisi kuesioner secara lengkap sehingga total responden dalam penelitian ini berjumlah 113 responden, dengan *respond rate* sebesar 59.6%. Berikut adalah penjelasan gambaran subjek dari penelitian ini.

4.1.1.1 Gambaran Subjek Berdasarkan Usia

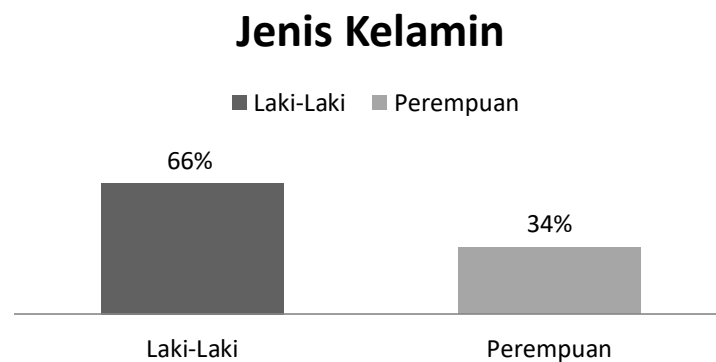


Gambar 4.1 Gambaran Subjek Berdasarkan Usia



Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa terdapat sebanyak 62 (55%) subjek yang berusia 22-32 tahun, sebanyak 35 (31%) subjek yang berusia 33-43 tahun, dan sebanyak 16 (14%) subjek yang berusia 44-56 tahun.

4.1.1.2 Gambaran Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

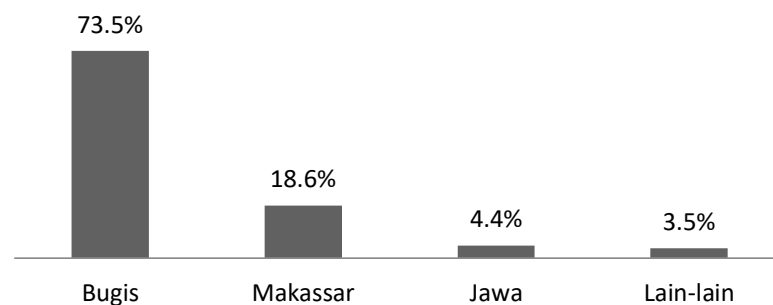


Gambar 4.2 Gambaran Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa terdapat sebanyak 75 (66%) subjek yang berjenis kelamin laki-laki dan 38 (34%) subjek yang berjenis kelamin perempuan.

4.1.1.3 Gambaran Subjek Berdasarkan Latar Belakang Suku

Gambaran Work Family Enrichment Berdasarkan Suku

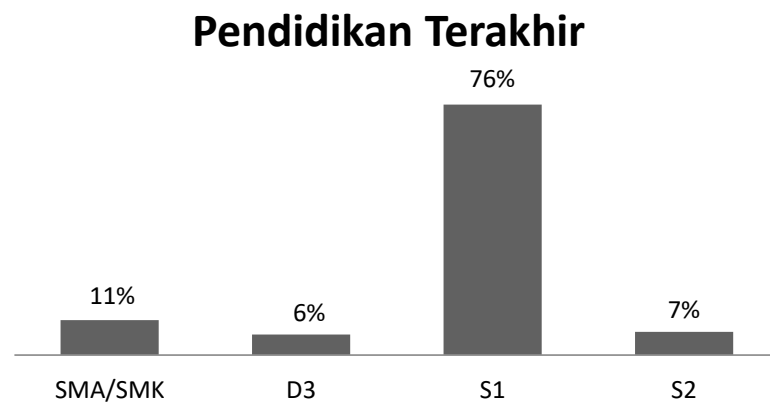


Gambar 4.3 Gambaran Subjek Berdasarkan Latar Belakang Suku



Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa terdapat sebanyak 83 (73.5%) subjek dengan suku Bugis, sebanyak 21 (18.6%) subjek dengan suku Makassar, sebanyak 5 (4.4%) subjek dengan suku Jawa, dan sebanyak 4 (3.5%) subjek dengan suku lain-lain. Adapun suku lain-lain itu termasuk di dalamnya suku Banjar, Enrekang, dan Sunda.

4.1.1.4 Gambaran Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir

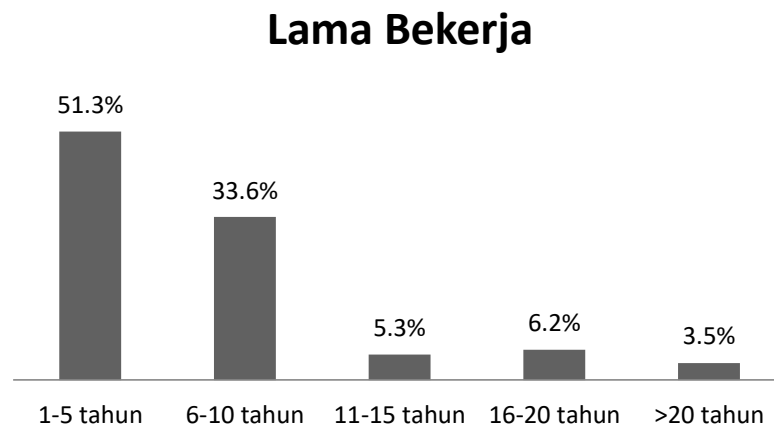


Gambar 4.4 Gambaran Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa terdapat 12 (11%) subjek yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK, sebanyak 7 (6%) subjek yang memiliki pendidikan terakhir D3, sebanyak 86 (76%) subjek yang memiliki pendidikan terakhir S1, dan sebanyak 8 (7%) subjek yang memiliki pendidikan terakhir S2.



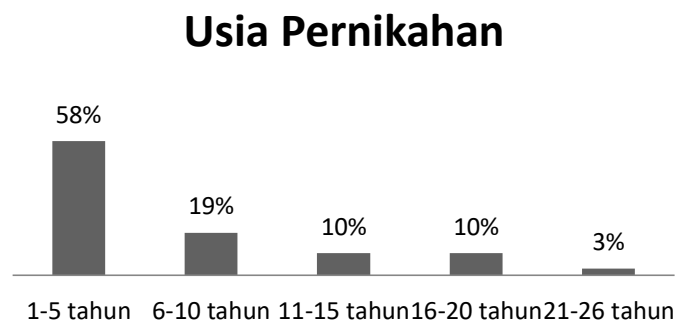
4.1.1.5 Gambaran Subjek Berdasarkan Lama Bekerja di Perusahaan



Gambar 4.5 Gambaran Subjek Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa terdapat 58 (51.3%) subjek yang telah bekerja selama rentang 1-5 tahun, sebanyak 38 (33.6%) subjek yang telah bekerja selama rentang 6-10 tahun, sebanyak 6 (5.3%) subjek yang telah bekerja selama rentang 11-15 tahun, sebanyak 7 (6.2%) subjek yang telah bekerja selama rentang 16-20 tahun, sebanyak 4 (3.5%) subjek yang telah bekerja selama rentang lebih dari 20 tahun.

4.1.1.6 Gambaran Subjek Berdasarkan Usia Pernikahan

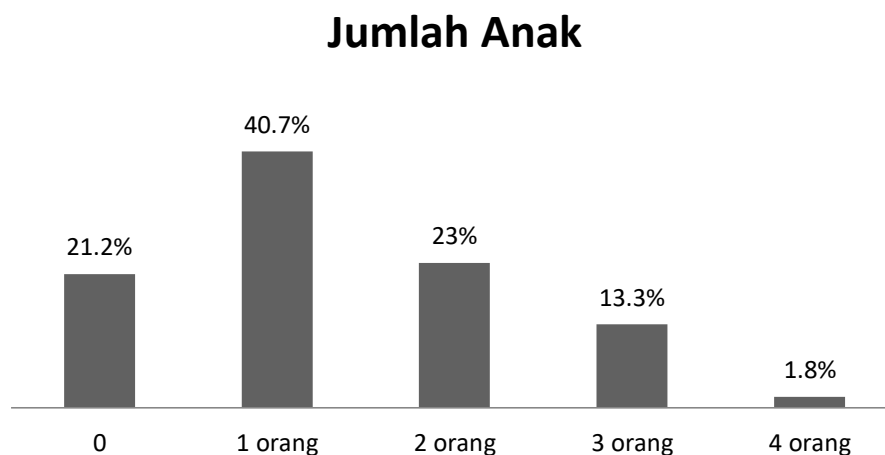


Gambar 4.6 Gambaran Subjek Berdasarkan Usia Pernikahan



Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa terdapat sebanyak 66 (58%) subjek yang memiliki usia pernikahan selama rentang 1-5 tahun, sebanyak 21 (19%) subjek yang memiliki usia pernikahan selama rentang 6-10 tahun, sebanyak 11 (10%) subjek yang memiliki usia pernikahan selama rentang 11-15 tahun, sebanyak 11 (10%) subjek yang memiliki usia pernikahan selama rentang 16-20 tahun, dan sebanyak 4 (3%) subjek yang memiliki usia pernikahan selama rentang 21-26 tahun.

4.1.1.7 Gambaran Subjek Berdasarkan Jumlah Anak

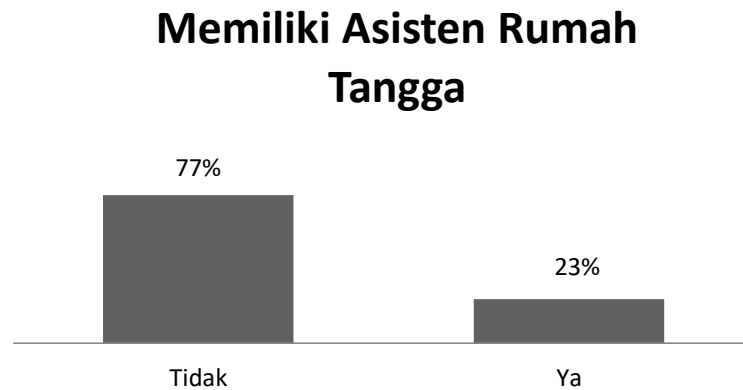


Gambar 4.7 Gambaran Subjek Berdasarkan Jumlah Anak

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa terdapat sebanyak 24 (21.2%) subjek yang tidak memiliki anak, sebanyak 46 (40.7%) subjek yang memiliki 1 anak, sebanyak 26 (23%) subjek yang memiliki 2 anak, sebanyak 15 (13.3%) subjek yang memiliki 3 anak, dan sebanyak 2 (1.8%) subjek yang memiliki 4 anak.



4.1.1.8 Gambaran Subjek Berdasarkan yang Memiliki Asisten Rumah Tangga



Gambar 4.8 Gambaran Subjek Berdasarkan yang Memiliki Asisten Rumah Tangga

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa terdapat 87 (77%) subjek yang tidak memiliki asisten rumah tangga dan sebanyak 26 (23%) subjek yang memiliki asisten rumah tangga.

4.1.2 Hasil Analisis Data

4.1.2.1 Gambaran *Self-Efficacy*

Gambaran *self-efficacy* diperoleh dari hasil data yang didapatkan melalui kuesioner yang diberikan kepada subjek penelitian. Kuesioner *self-efficacy* terdiri atas tiga dimensi dan setiap dimensinya masing-masing terdapat 3 atau 4 aitem. Dari data yang diperoleh, peneliti membagi kategori subjek menjadi tiga, yaitu tinggi, sedang, dan rendah.



1. Gambaran *Self-Efficacy* secara Keseluruhan Subjek

Dalam penentuan kategori tingkat *self-efficacy* ini, digunakan perolehan mean dan standar deviasi dari *bootstrap*. Nilai mean yang diperoleh sebesar 301.062 dan standar deviasi sebesar 52.139. Untuk mengkategorikan tingkat *self-efficacy*, dilakukan penormaan berdasarkan konversi skor sebagai berikut:

Tinggi : $X > (M + 0.5SD)$

Sedang : $(M - 0.5SD)$

Rendah : $X < (M - 0.5 SD)$

Sehingga diperoleh rentang penormaan sebagai berikut:

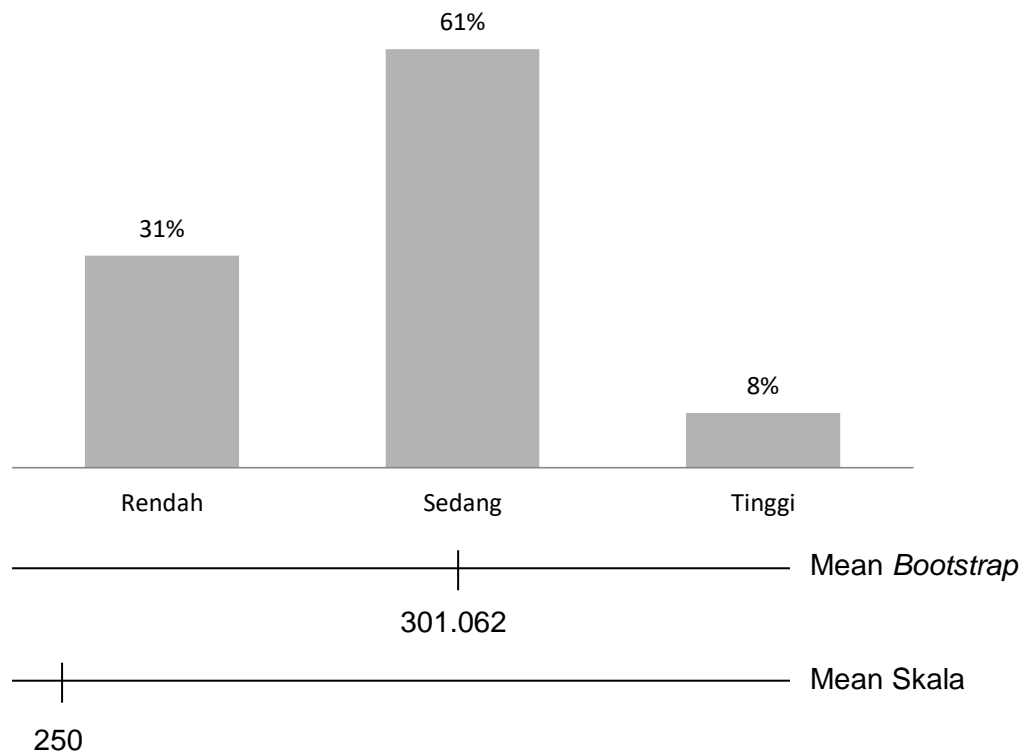
Tinggi : >327.132

Sedang : $274.993 - 327.131$

Rendah : <274.993

Berikut persebaran *self-efficacy* secara keseluruhan dan berdasarkan kategorinya:





Gambar. 4.9 Gambaran Self-Efficacy secara Keseluruhan Subjek

Berdasarkan data yang diperoleh, didapatkan bahwa sebesar 35 (31%) subjek yang tergolong memiliki *self-efficacy* yang rendah, sebesar 69 (61%) subjek yang tergolong memiliki *self-efficacy* yang sedang, dan terdapat sebesar 9 (8%) subjek yang tergolong memiliki *self-efficacy* yang tinggi. Di bawah gambar terdapat garis bantu yang menunjukkan mean kelompok dan mean skala untuk membandingkan keduanya. Dari garis bantu tersebut dapat dilihat bahwa mean kelompok lebih tinggi dibandingkan dengan mean skala. Maka dari itu diketahui bahwa meskipun nilai subjek yang diambil masuk dalam kategori sedang, jika yang digunakan adalah mean skala, maka subjek sudah termasuk dalam

tinggi karena dari garis bantu di atas dapat dilihat bahwa mean skala lebih tinggi dari pada kategori sedang dari mean kelompok.



4.1.2.2 Gambaran *Work-Family Enrichment*

Gambaran *work to family enrichment* dan *family to work enrichment* diperoleh dari hasil data yang didapatkan melalui kuesioner yang diberikan kepada subjek penelitian. Kuesioner *work family enrichment* terdiri atas enam dimensi dan setiap dimensinya masing-masing terdapat 3 aitem. Dari data yang diperoleh, peneliti membagi kategori subjek menjadi tiga, yaitu tinggi, sedang, dan rendah.

1. Gambaran *Work-Family Enrichment* secara Keseluruhan Subjek

Dalam penentuan kategori tingkat *wok to family enrichment* ini, digunakan perolehan mean dan standar deviasi dari *bootstrap*. Nilai mean dari *work to family enrichment* yang didapatkan sebesar 3.976 dan standar deviasinya sebesar 0.451. Untuk mengkategorikan tingkat *work to family enrichment*, dilakukan penormaan berdasarkan konversi skor sebagai berikut:

Tinggi : $X > (M + 0.5SD)$

Sedang : $(M - 0.5SD)$

Rendah : $X < (M - 0.5 SD)$

Sehingga diperoleh rentang penormaan sebagai berikut:

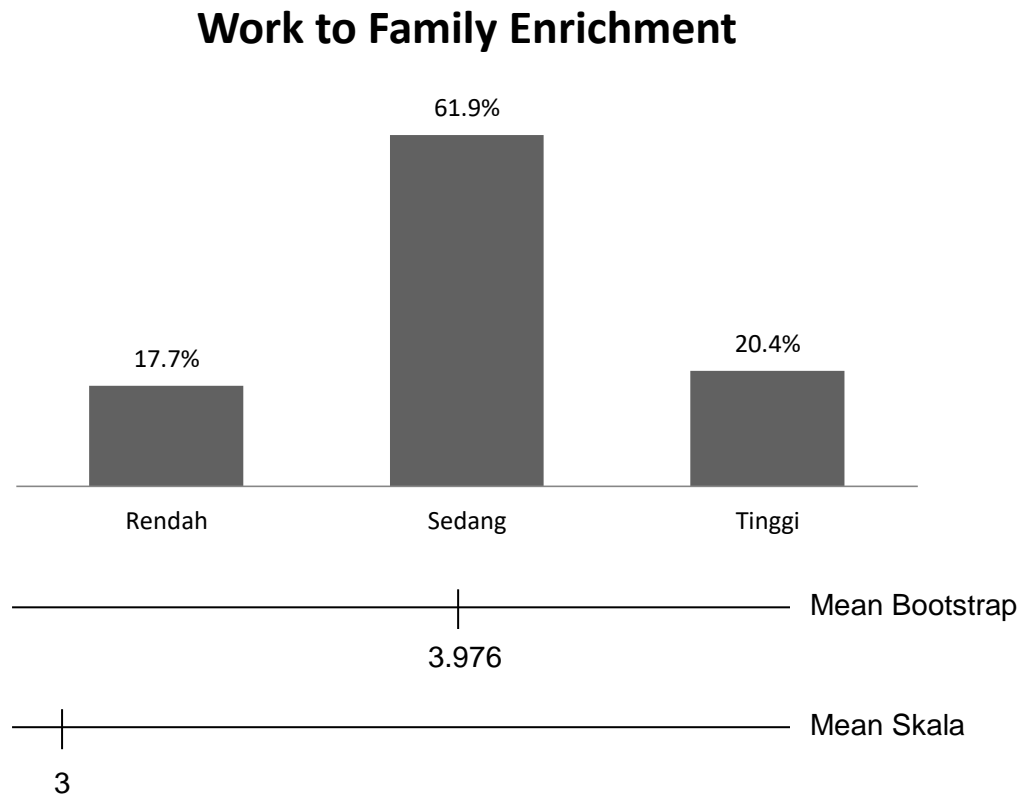
Tinggi : >4.19

Sedang : $3.826 - 4.19$

Rendah : < 3.826



Berikut persebaran *work to family enrichment* secara keseluruhan dan berdasarkan kategorinya:



Gambar 4.10 Gambaran *Work to Family Enrichment* secara Keseluruhan Subjek

Berdasarkan data yang diperoleh, terdapat sebanyak sebanyak 20 (17.7%) subjek yang tergolong memiliki *work to family enrichment* yang rendah, sebanyak 70 (61.9%) subjek yang tergolong memiliki *work to family enrichment* yang sedang, dan sebanyak 23 (20.4%) subjek yang tergolong memiliki *work to family enrichment* yang tinggi. Di bawah gambar terdapat garis bantu yang menunjukkan mean kelompok dan mean skala untuk membandingkan keduanya.

Is bantu tersebut dapat dilihat bahwa mean kelompok lebih tinggi gkan dengan mean skala. Maka dari itu diketahui bahwa meskipun nilai ang diambil masuk dalam kategori sedang, jika yang digunakan adalah



mean skala, maka subjek sudah termasuk dalam kategori tinggi karena dari garis bantu di atas dapat dilihat bahwa mean skala lebih kecil dari pada kategori sedang dari mean kelompok.

Dalam penentuan kategori tingkat *family to work enrichment*, digunakan perolehan mean dan standar deviasi dari *bootstrap*. Nilai mean dari *family to family enrichment* yang didapatkan sebesar 4.013 dan standar deviasinya sebesar 0.375. Untuk mengkategorikan tingkat *family to family enrichment*, dilakukan penormaan berdasarkan konversi skor sebagai berikut:

Tinggi : $X > (M + 0.5SD)$

Sedang : $(M - 0.5SD)$

Rendah : $X < (M - 0.5 SD)$

Sehingga diperoleh rentang penormaan sebagai berikut:

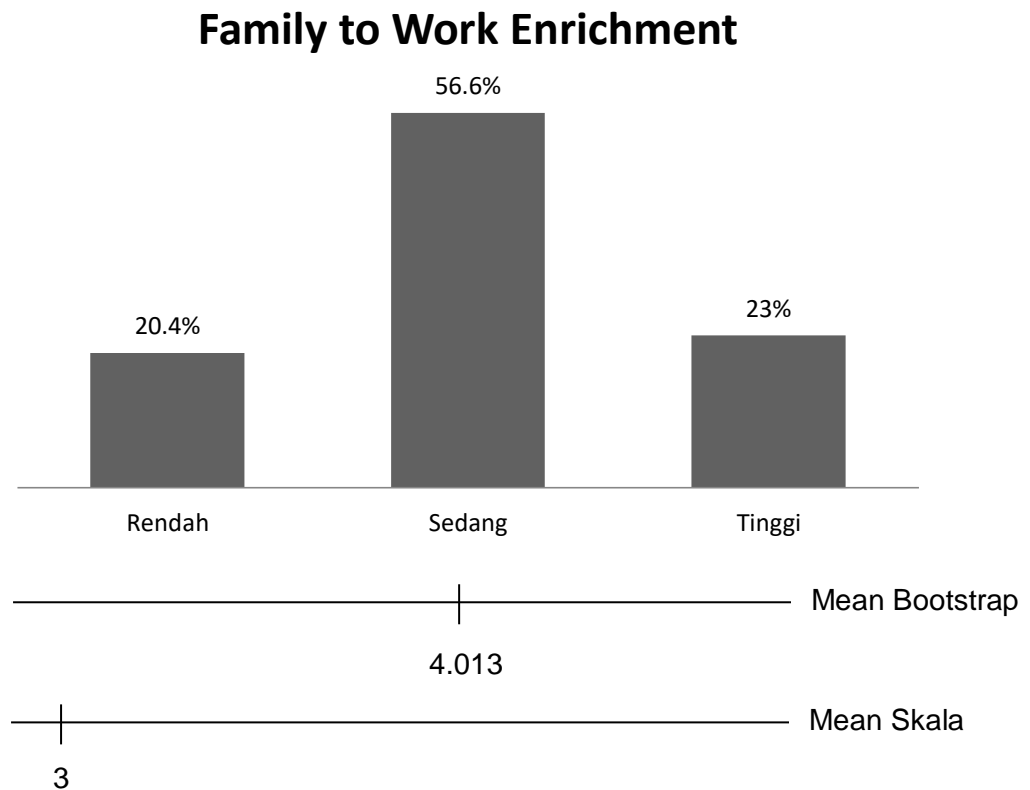
Tinggi : >4.19

Sedang : $3.826 - 4.19$

Rendah : < 3.826

Berikut persebaran *work to family enrichment* secara keseluruhan dan berdasarkan kategorinya:





Gambar 4.11 Gambaran *Family to Work Enrichment* secara Keseluruhan Subjek

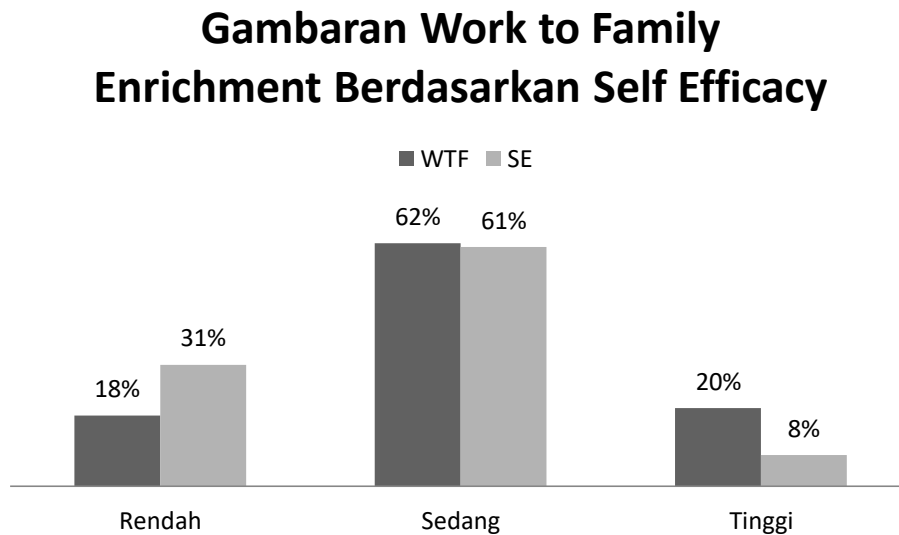
Berdasarkan data yang diperoleh, terdapat sebanyak 64 (56.6%) subjek yang tergolong memiliki *work to family enrichment* yang sedang, sebanyak 26 (23%) subjek yang tergolong memiliki *work to family enrichment* yang tinggi, dan sebanyak 23 (20.4%) subjek yang tergolong memiliki *work to family enrichment* yang rendah. Di bawah gambar terdapat garis bantu yang menunjukkan mean kelompok dan mean skala untuk membandingkan keduanya. Dari garis bantu tersebut dapat dilihat bahwa mean kelompok lebih tinggi dibandingkan dengan mean skala. Maka dari itu diketahui bahwa meskipun nilai subjek yang diambil

alam kategori sedang, jika yang digunakan adalah mean skala, maka sudah termasuk dalam kategori tinggi karena dari garis bantu di atas



dapat dilihat bahwa mean skala lebih kecil dari pada kategori sedang dari mean kelompok.

2. Profil *Work-Family Enrichment* berdasarkan *Self-Efficacy*

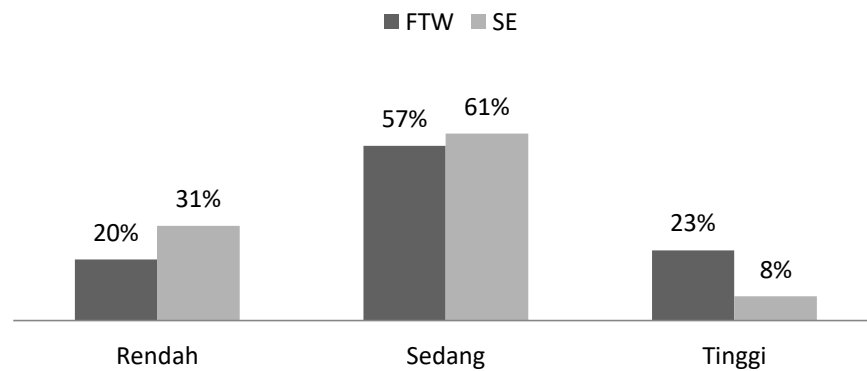


Gambar 4.12 Gambaran *Work to Family Enrichment* Berdasarkan *Self-Efficacy*

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa terdapat sebanyak 20 (18%) subjek yang memiliki *work to family enrichment* rendah dan sebanyak 35 (31%) subjek yang memiliki *self-efficacy* yang rendah. Sebanyak 70 (62%) subjek yang memiliki *work to family enrichment* sedang dan terdapat sebanyak 69 (61%) subjek yang memiliki *self-efficacy* sedang. Sebanyak 23 (20%) subjek yang memiliki *work to family enrichment* yang tinggi dan hanya terdapat sebanyak 9 (8%) subjek yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi.



Gambaran Family to Work Enrichment Berdasarkan Self Efficacy

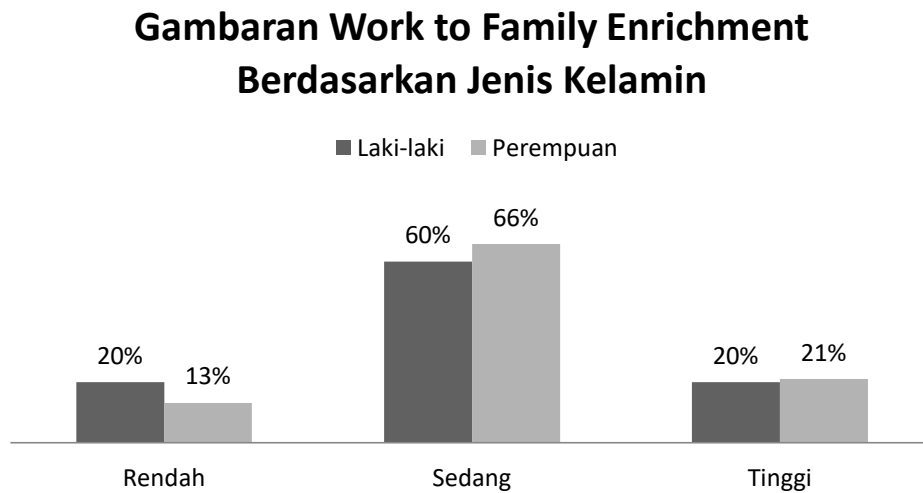


Gambar 4.13 Gambaran *Family to Work Enrichment* Berdasarkan *Self-Efficacy*

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa sebanyak 23 (20%) subjek yang memiliki *family to work enrichment* rendah dan sebanyak 35 (31%) subjek yang memiliki *self-efficacy* yang rendah. Sebanyak 64 (57%) subjek yang memiliki *family to work enrichment* sedang dan terdapat sebanyak 69 (61%) subjek yang memiliki *self-efficacy* sedang. Sebanyak 26 (23%) subjek yang memiliki *family to work enrichment* yang tinggi dan hanya terdapat sebanyak 9 (8%) subjek yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi.



3. Gambaran *Work-Family Enrichment* berdasarkan Jenis Kelamin

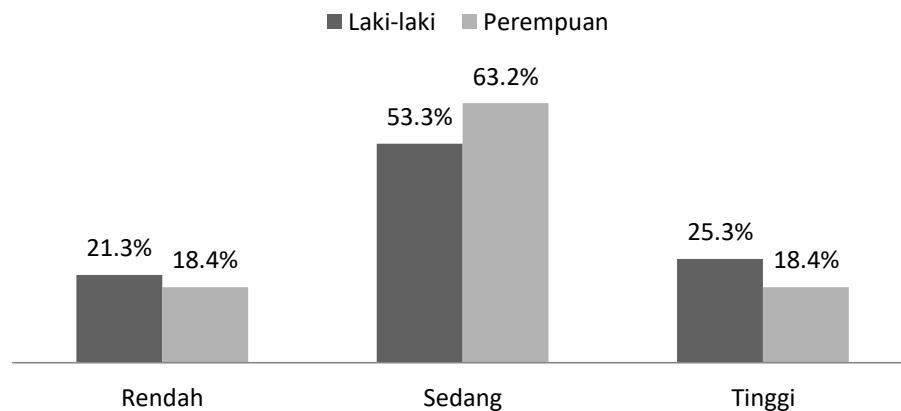


Gambar 4.14 Gambaran *Work to Family Enrichment* Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa terdapat sebanyak 15 (20%) subjek laki-laki yang memiliki *work to family enrichment* rendah dan sebanyak 5 (13%) subjek perempuan yang memiliki *work to family enrichment* rendah. Sebanyak 45 (60%) subjek laki-laki yang memiliki *work to family enrichment* sedang dan sebanyak 25 (66%) subjek perempuan yang memiliki *work to family enrichment* sedang. Sebanyak 15 (20%) subjek laki-laki yang memiliki *work to family enrichment* tinggi dan sebanyak 8 (21%) subjek perempuan yang memiliki *work to family enrichment* tinggi.



Gambaran Family to Work Enrichment Berdasarkan Jenis Kelamin

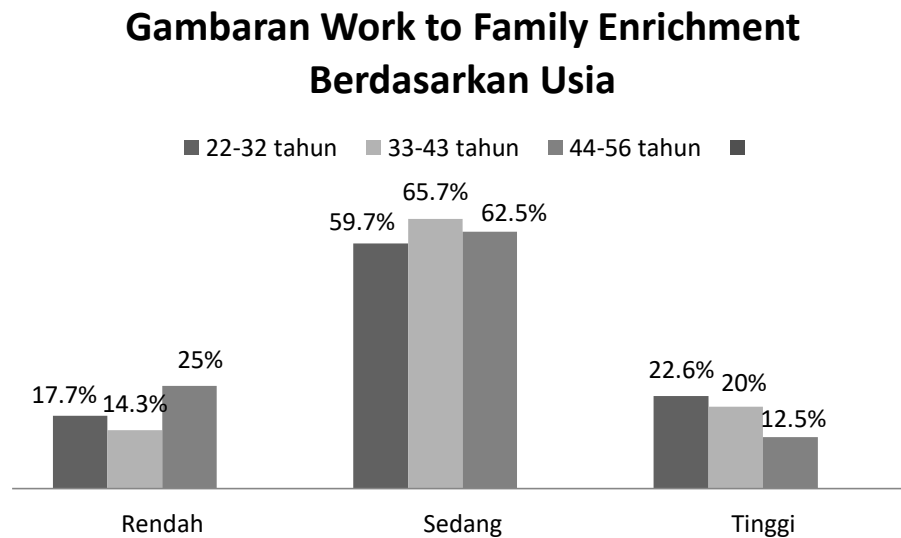


Gambar 4.15 Gambaran *Family to Work Enrichment* Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa terdapat sebanyak 16 (21.3%) subjek laki-laki yang memiliki *family to work enrichment* rendah dan sebanyak 7 (18.4%) subjek perempuan yang memiliki *family to work enrichment* rendah. Sebanyak 40 (53.3%) subjek laki-laki yang memiliki *family to work enrichment* sedang dan sebanyak 24 (63.2%) subjek perempuan yang memiliki *family to work enrichment* sedang. Sebanyak 19 (25.3%) subjek laki-laki yang memiliki *family to work enrichment* tinggi dan sebanyak 7 (18.4%) subjek perempuan yang memiliki *family to work enrichment* tinggi.



4. Gambaran *Work-Family Enrichment* Berdasarkan Usia

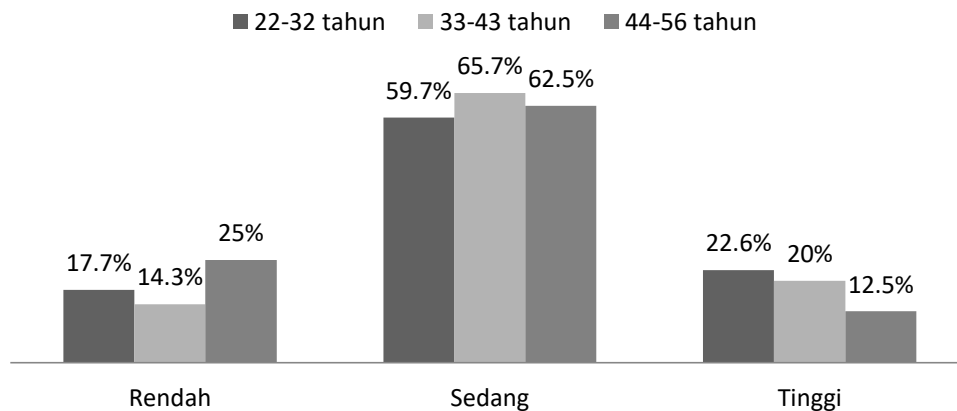


Gambar 4.16 Gambaran *Work to Family Enrichment* Berdasarkan Usia

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui hasil bahwa berdasarkan usia, seluruh subjek memiliki kecenderungan yang sama, yaitu berada pada kategori sedang. Sebanyak 37 (59.7%) subjek berusia 22-32 tahun, 23 (65.7%) subjek berusia 33-43 tahun, 10 (62.5%) subjek berusia 44-56 tahun. Adapun subjek yang memiliki *work to family enrichment* paling tinggi daripada rentang usia subjek lainnya yaitu dari subjek yang memiliki rentang usia 22-32 tahun sebanyak 14 (22.6%). Subjek yang memiliki *work to family enrichment* paling rendah daripada rentang usia subjek lainnya yaitu dari rentang usia 44-56 tahun, sebanyak 2 (25%).



Gambaran Family to Work Enrichment Berdasarkan Usia



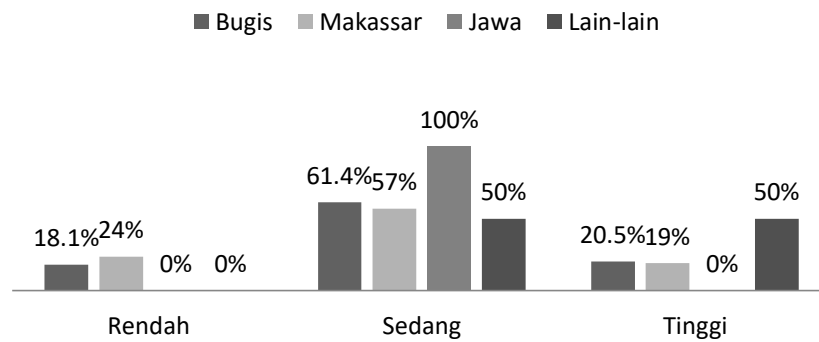
Gambar 4.17 Gambaran Family to Work Enrichment Berdasarkan Usia

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui hasil bahwa berdasarkan usia, seluruh subjek memiliki kecenderungan yang sama, yaitu berada pada kategori sedang. Sebanyak 30 (60%) subjek berusia 22-30 tahun, 26 (61.9%) subjek berusia 31-40 tahun, 12 (70.6%) subjek berusia 41-50 tahun, dan 2 (50%) subjek berusia >50 tahun yang berada pada kategori sedang. Adapun subjek yang memiliki *family to work enrichment* paling tinggi daripada rentang usia subjek lainnya yaitu dari subjek yang memiliki rentang usia 22-32 tahun sebanyak 14 (22.6%). Subjek yang memiliki *family to work enrichment* paling rendah daripada rentang usia subjek lainnya yaitu dari rentang usia 44-56 tahun, sebanyak 2 (25%).



5. Gambaran *Work-Family Enrichment* Berdasarkan Suku

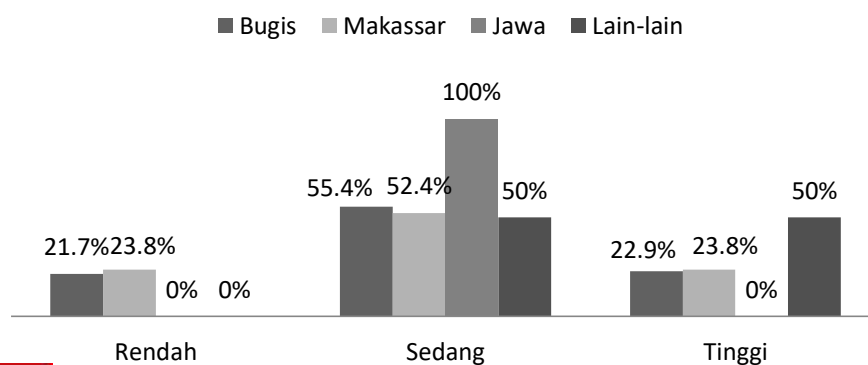
Gambaran *Work to Family Enrichment* Berdasarkan Suku



Gambar 4.18 Gambaran *Work to Family Enrichment* Berdasarkan Suku

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa semua suku memiliki kecenderungan berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 51 (61.4%) subjek suku Bugis, 12 (57%) subjek suku Makassar, 5 (100%) subjek suku Jawa, dan 2 (50%) subjek suku lain-lain (Enrekang dan Banjar).

Gambaran *Family to Work Enrichment* Berdasarkan Suku

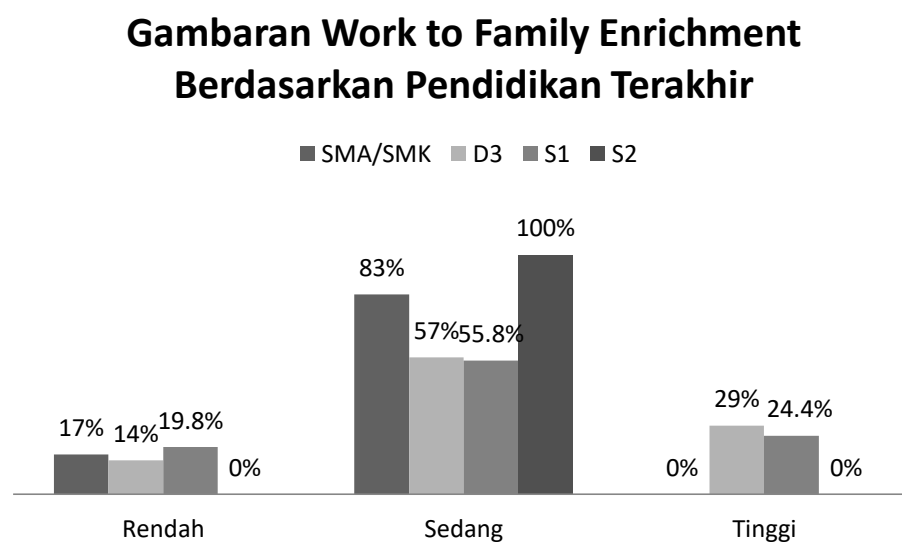


Gambar 4.19 Gambaran *Family to Work Enrichment* Berdasarkan Suku



Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa semua suku memiliki kecenderungan berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 46 (55.4%) subjek suku Bugis, 11 (52.4%) subjek suku Makassar, 5 (100%) subjek suku Jawa, dan 2 (50%) subjek suku lain-lain (Enrekang dan Banjar).

6. Gambaran *Work-Family Enrichment* Berdasarkan Pendidikan Terakhir

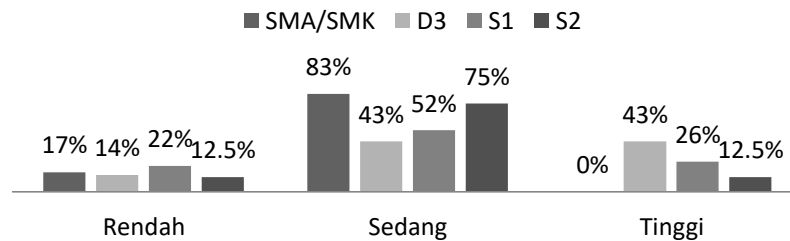


Gambar 4.20 Gambaran Work to Family Enrichment Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa semua tingkat pendidikan cenderung berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 10 (83.3%) subjek yang tingkat pendidikan terakhirnya SMA/SMK, 4 (57.1%) subjek yang tingkat pendidikan terakhirnya D3, 48 (55.8%) subjek yang tingkat pendidikan terakhirnya S1, dan 8 (100%) subjek yang tingkat pendidikan terakhirnya S2.



Family to Work Enrichment Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

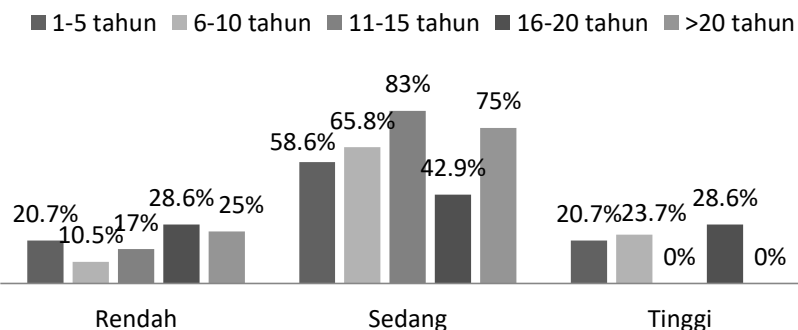


Gambar 4.21 Gambaran Family to Work Enrichment Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa semua tingkat pendidikan cenderung berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 10 (83.3%) subjek yang tingkat pendidikan terakhirnya SMA/SMK, 3 (43%) subjek yang tingkat pendidikan terakhirnya D3, 45 (52%) subjek yang tingkat pendidikan terakhirnya S1, dan 6 (75%) subjek yang tingkat pendidikan terakhirnya S2.

7. Gambaran Work-Family Enrichment Berdasarkan Lama Bekerja

Gambaran Work to Family Enrichment Berdasarkan Lama Bekerja

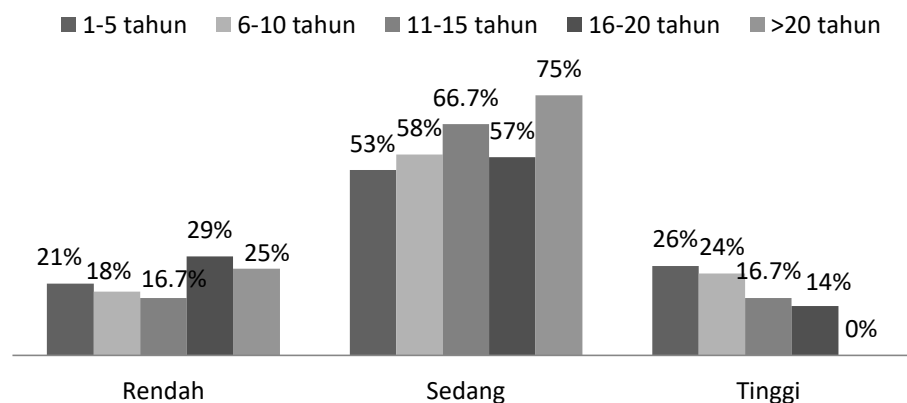


Gambar 4.22 Gambaran Work to Family Enrichment Berdasarkan Lama Bekerja



Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa semua subjek dengan waktu lama bekerja mulai dari yang bekerja selama 1-5 tahun sampai yang lebih dari 20 tahun memiliki *work to family enrichment* yang cenderung sedang, yaitu sebanyak 34 (58.6%) subjek dengan lama bekerja 1-5 tahun, 25 (65.8%) subjek dengan lama bekerja 6-10 tahun, 5 (83.3%) subjek dengan lama bekerja 11-15 tahun, 3 (42.9%) subjek dengan lama bekerja 16-20 tahun, dan 3 (75%) subjek dengan lama bekerja lebih dari 20 tahun.

Gambaran Family to Work Enrichment Berdasarkan Lama Bekerja



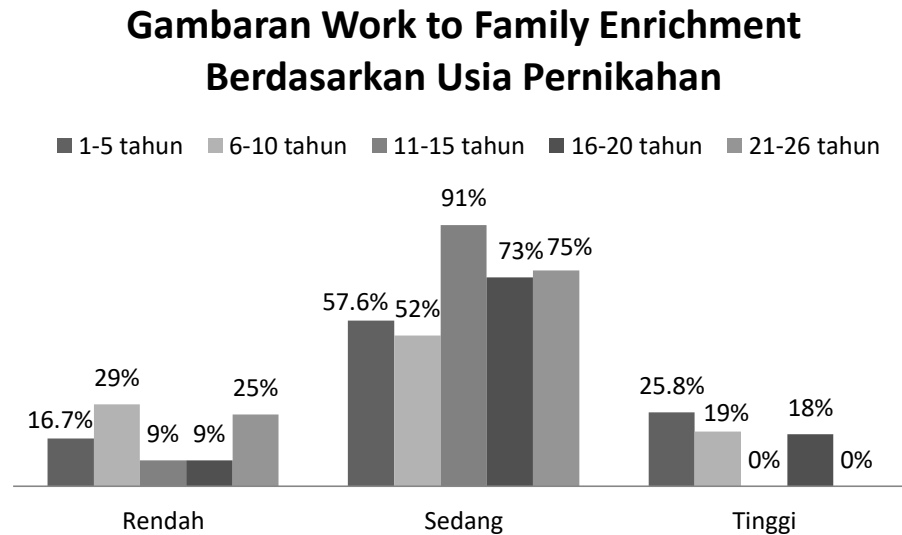
Gambar 4.23 Gambaran *Family to Work Enrichment* Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa semua subjek dengan waktu lama bekerja mulai dari yang bekerja selama 1-5 tahun sampai yang lebih dari 20 tahun memiliki *family to work enrichment* yang cenderung sedang, yaitu sebanyak 31 (53%) subjek dengan lama bekerja 1-5 tahun, 22 (58%) subjek dengan lama bekerja 6-10 tahun, 4 (66.7%) subjek dengan lama bekerja 11-15 tahun, 3 (57%) subjek dengan lama bekerja 16-20 tahun, dan 3 (75%) subjek dengan lama bekerja lebih dari 20 tahun. Adapun sebanyak 15 (26%) subjek



dengan lama bekerja 1-5 tahun memiliki tingkat *family to work enrichment* yang paling tinggi dibandingkan kategori lama bekerja lainnya.

8. Gambaran *Work-Family Enrichment* Berdasarkan Usia Pernikahan

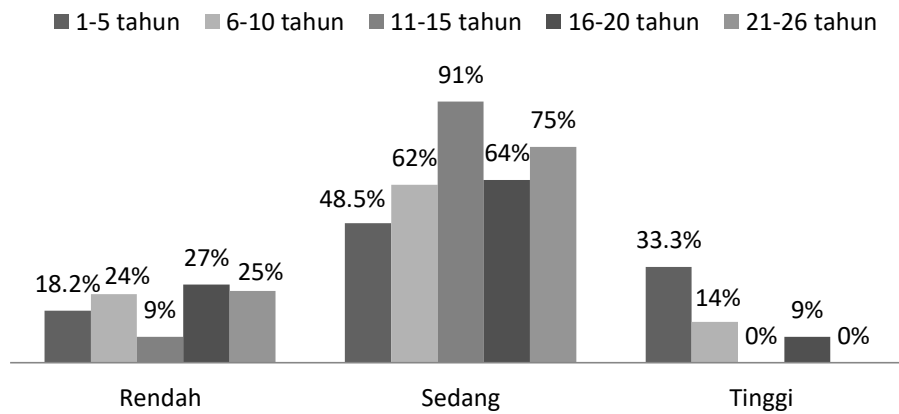


Gambar 4.24 Gambaran *Work to Family Enrichment* Berdasarkan Usia Pernikahan

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa semua subjek dengan usia pernikahan mulai dari 1-5 tahun sampai 21-26 tahun cenderung sedang, yaitu sebanyak 38 (57.6%) subjek dengan usia pernikahan 1-5 tahun, 11 (52%) subjek dengan usia pernikahan 6-10 tahun, 10 (91%) subjek dengan usia pernikahan 11-15 tahun, 8 (73%) subjek dengan usia pernikahan 16-20 tahun, dan 3 (75%) subjek dengan usia pernikahan 21-26 tahun. Adapun sebanyak 17 (25.8%) subjek dengan usia pernikahan 1-5 tahun yang memiliki *work to family enrichment* paling tinggi daripada subjek dengan usia pernikahan lainnya.



Gambaran Family to Work Enrichment Berdasarkan Usia Pernikahan



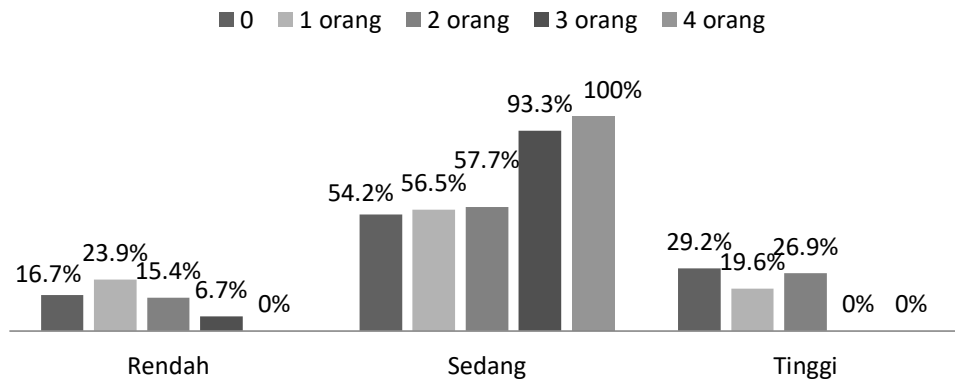
Gambar 4.25 Gambaran Family to Work Enrichment Berdasarkan Usia Pernikahan

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa semua subjek dengan usia pernikahan mulai dari 1-5 tahun sampai 21-26 tahun cenderung sedang, yaitu sebanyak 32 (48.5%) subjek dengan usia pernikahan 1-5 tahun, 13 (62%) subjek dengan usia pernikahan 6-10 tahun, 10 (91%) subjek dengan usia pernikahan 11-15 tahun, 7 (64%) subjek dengan usia pernikahan 16-20 tahun, dan 3 (75%) subjek dengan usia pernikahan 21-26 tahun. Adapun sebanyak 22 (33.3%) subjek dengan usia pernikahan 1-5 tahun yang memiliki *family to work enrichment* paling tinggi daripada subjek dengan usia pernikahan lainnya.



9. Gambaran *Work-Family Enrichment* Berdasarkan Jumlah Anak

Gambaran Work to family enrichment berdasarkan jumlah anak

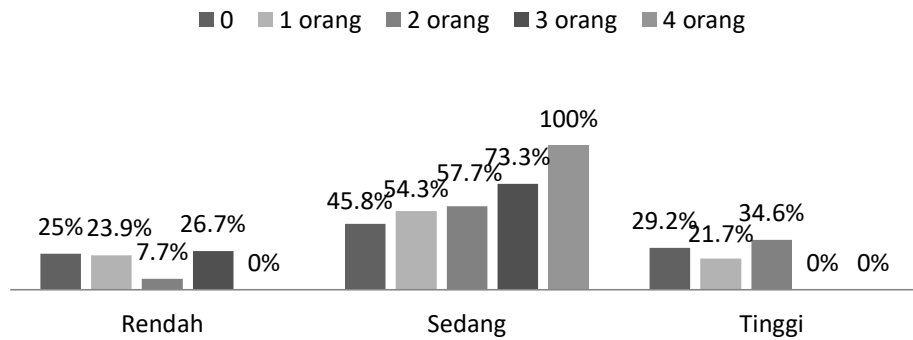


Gambar 4.26 Gambaran *Work to Family Enrichment* Berdasarkan Jumlah Anak

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa subjek cenderung berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 13 (54.2%) subjek yang tidak memiliki anak, sebanyak 26 (56.5%) subjek yang memiliki 1 anak, sebanyak 15 (57.7%) subjek yang memiliki 2 anak, sebanyak 14 (93.3%) subjek yang memiliki 3 anak, dan sebanyak 2 (100%) subjek yang memiliki 4 anak. Adapun jika dilihat dari kategori tinggi, subjek yang tidak memiliki anak mengalami *work to family enrichment* paling tinggi dibandingkan subjek yang memiliki anak, yaitu sebanyak 7 (29.2%).



Gambaran Family to work enrichment berdasarkan jumlah anak

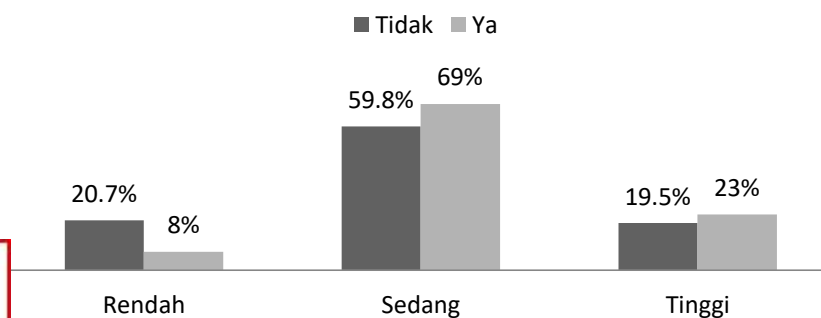


Gambar 4.27 Gambaran *Family to Work Enrichment* Berdasarkan Jumlah Anak

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa subjek cenderung berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 11 (45.8%) subjek yang tidak memiliki anak, sebanyak 25 (54.3%) subjek yang memiliki 1 anak, sebanyak 15 (57.7%) subjek yang memiliki 2 anak, sebanyak 11 (73.3%) subjek yang memiliki 3 anak, dan sebanyak 2 (100%) subjek yang memiliki 4 anak.

10. Gambaran *Work-Family Enrichment* Berdasarkan yang Memiliki Asisten Rumah Tangga

Gambaran Work to Family Enrichment Berdasarkan Memiliki ART

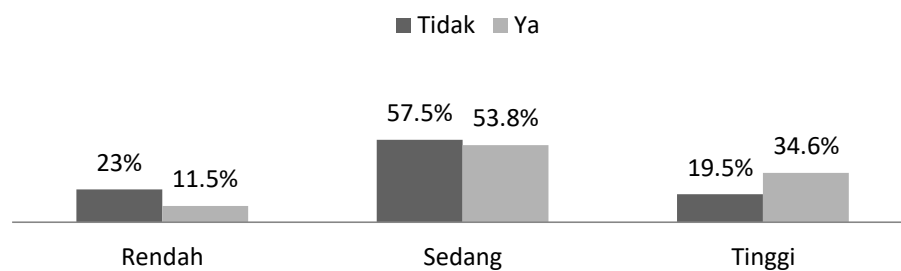


Gambar 4.28 Gambaran *Work to Family Enrichment* Berdasarkan Memiliki Asisten Rumah Tangga



Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa sebanyak 6 (23%) subjek yang memiliki asisten rumah tangga memiliki *work to family enrichment* tinggi, sebanyak 18 (69%) subjek yang memiliki asisten rumah tangga memiliki *work to family enrichment* sedang, dan 2 (8%) subjek yang memiliki asisten rumah tangga memiliki *work to family enrichment* rendah. Dari data yang diperoleh diketahui bahwa subjek yang memiliki asisten rumah tangga cenderung memiliki *work to family enrichment* yang lebih tinggi dibandingkan subjek yang tidak memiliki asisten rumah tangga.

Gambaran Family to Work Enrichment Berdasarkan Memiliki ART



Gambar 4.29 Gambaran *Family to Enrichment* Berdasarkan Memiliki Asisten Rumah Tangga

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa sebanyak 9 (34.6%) subjek yang memiliki asisten rumah tangga memiliki *work to family enrichment* tinggi, dan sebanyak 3 (11.5%) subjek yang memiliki asisten rumah tangga memiliki *work to family enrichment* rendah. Dari data yang diperoleh diketahui bahwa subjek yang memiliki asisten rumah tangga cenderung memiliki *work to family enrichment* yang lebih tinggi dibandingkan subjek yang tidak memiliki asisten rumah tangga.



4.1.2.3 Hasil Uji Komparatif

Untuk mendapatkan gambaran *work-family enrichment* mengenai perbedaan *work-family enrichment* yang dialami oleh karyawan laki-laki dan karyawan perempuan di perusahaan X kota Makassar, maka dilakukan uji beda menggunakan *T-test* menggunakan metode *Bootstrap*.

Berdasarkan data yang diperoleh dan setelah dilakukan uji beda menggunakan metode t-test bootstrap, maka diketahui hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.5:
Hasil Analisis Uji T-Test Bootstrap

	Jenis Kelamin	N	Nilai Signifikansi
<i>Work to family enrichment</i>	Laki-laki	75	0.414
	Perempuan	38	

Berdasarkan hasil analisis data di atas, maka dapat dilihat bahwa diperoleh nilai signifikansi perbedaan *work to family enrichment* antara karyawan laki-laki dengan karyawan wanita di perusahaan X kota Makassar adalah sebesar 0.414. Nilai ini tidak signifikan pada taraf signifikansi 95% (Sig. $0.414 > 0.05$). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima, yang artinya tidak terdapat perbedaan *work to family enrichment* antara karyawan laki-laki dengan karyawan wanita di perusahaan X kota Makassar.

Setelah didapatkan gambaran perbedaan *work to family enrichment* yang dialami oleh karyawan laki-laki dan karyawan perempuan, maka selanjutnya dilakukan kembali uji T-Test menggunakan metode *bootstrap* untuk mendapatkan gambaran *family to work enrichment* yang dialami oleh karyawan

perempuan di perusahaan X Kota Makassar.



Berdasarkan data yang diperoleh dan setelah dilakukan uji hipotesis menggunakan *T-Test Bootstrap*, maka diketahui hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.6:
Hasil Analisis Uji T-Test Bootstrap

	Jenis Kelamin	N	Nilai Signifikansi
<i>Family to work enrichment</i>	Laki-laki	75	0.176
	Perempuan	38	

Berdasarkan hasil analisis data di atas, maka dapat dilihat bahwa diperoleh nilai signifikansi perbedaan *family to work enrichment* antara karyawan laki-laki dengan karyawan wanita di perusahaan X kota Makassar adalah sebesar 0.176. Nilai ini tidak signifikan pada taraf signifikansi 95% (Sig. 0.176>0.05). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima, yang artinya tidak terdapat perbedaan *family to family enrichment* antara karyawan laki-laki dengan karyawan wanita di perusahaan X kota Makassar.

4.1.2.4 Hasil Uji Hipotesis

Setelah didapatkan data dari subjek penelitian, uji validitas dan realibilitas terhadap alat ukur, melakukan konversi data skor mentah subjek menjadi data interval, kemudian dilakukan uji hipotesis penelitian tanpa melakukan uji asumsi seperti uji normalitas dan linearitas. Hal ini dilakukan atas dasar karena dalam melakukan uji hipotesis dilakukan menggunakan uji *bootstrap*.

1. Hipotesis Pertama

Dalam penelitian ini terdapat hipotesis yang menjadi tujuan dilakukannya penelitian ini. Untuk menguji hipotesis penelitian, dilakukan uji statistik yang dengan hipotesis penelitian, yaitu uji *bootstrap* untuk menguji hipotesis pertama dan kedua. Adapun hipotesis pertama yaitu :



H_0 : Tidak ada hubungan *self-efficacy* dengan *work to family enrichment* pada karyawan yang telah menikah di perusahaan X kota Makassar.

H_a : Ada hubungan *self-efficacy* dengan *work to family enrichment* pada karyawan yang telah menikah di perusahaan X kota Makassar.

Uji statistik ini menggunakan bantuan IBM SPSS 22 for windows. Berdasarkan data yang diperoleh dan setelah dilakukan uji hipotesis menggunakan uji *bootstrap* dan uji *pearson*, maka diketahui hasil uji hipotesis pertama, sebagai berikut:

Tabel 4.1:

Perbandingan Hasil Analisis Menggunakan Metode Bootstrap dan Pearson

Metode Analisis Data	Nilai Korelasi <i>Self-Efficacy</i> dengan <i>work to family enrichment</i>	Nilai signifikansi	Bias	Nilai interval konfidensi	
				<i>Lower</i>	<i>Upper</i>
Metode bootstrap	0.341	0.000	0.007	0.171	0.51
Metode Pearson	0.341	0.000		0.164	0.518

Berdasarkan hasil analisis data di atas, maka dapat dilihat bahwa diperoleh kekuatan hubungan antara *self-efficacy* terhadap *work to family enrichment* yaitu sebesar 0.341, yang berarti kekuatan hubungannya termasuk pada korelasi cukup. Adapun nilai signifikansi hubungan *self-efficacy* terhadap *work to family enrichment* adalah sebesar 0.000. Nilai ini signifikan pada taraf signifikansi 95% (Sig. 0.000<0.05). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat hubungan antara *self-efficacy* terhadap *work to family enrichment*. Arah hubungan antara kedua variabel ini dapat dilihat yaitu sebesar 0.341** (positif dan signifikan), berarti semakin individu memiliki *self-efficacy* yang tinggi maka *work to family enrichment* individu semakin tinggi.



Berdasarkan hasil analisis data *bootstrap* di tabel, diperoleh nilai bias hasil *bootstrap* adalah sebesar 0.007, sehingga dapat diketahui bahwa perbedaan antara nilai rerata statistik seluruh sampel *bootstrap* dan rerata statistik dari sampel sesungguhnya sangat kecil. Nilai *lower* dan *upper* menunjukkan rentang rerata yang dihasilkan oleh *bootstrapping* dengan tingkat kepercayaan 95%. *Bootstrap* akan mengasilkan nilai rerata sebanyak sampel yang telah kita tetapkan, dalam hal ini peneliti mendapatkan 1000 nilai rerata. Jika nilai rerata tersebut diurutkan dari rerata terkecil hingga terbesar, maka nilai *lower* adalah 0.171 dan nilai *upper* adalah 0,510. Sedangkan nilai rentang rerata yang dihasilkan oleh *pearson* dengan tingkat kepercayaan 95% yaitu nilai *lower* adalah sebesar 0.164 dan nilai *upper* adalah sebesar 0.518. Dari sini dapat dilihat bahwa nilai *lower* dan *upper* yang dihasilkan oleh *bootstrapping* dan *pearson* tidak berbeda jauh.

2. Hipotesis Kedua

Setelah didapatkan hasil dari uji hipotesis pertama, kemudian dilanjutkan dengan uji hipotesis kedua. Adapun uji hipotesis kedua yaitu:

H_0 : Tidak ada hubungan *self-efficacy* dengan *family to work enrichment* pada karyawan yang telah menikah di perusahaan X kota Makassar.

H_a : Ada hubungan *self-efficacy* dengan *family to work enrichment* pada karyawan yang telah menikah di perusahaan X kota Makassar.

Berdasarkan data yang diperoleh dan setelah dilakukan uji hipotesis menggunakan uji *bootstrap* dan uji *pearson*, maka diketahui hasilnya sebagai



Tabel 4.2:

Perbandingan Hasil Analisis Menggunakan Metode Bootstrap dan Pearson

Metode Analisis Data	Nilai Korelasi <i>Self-Efficacy</i> dengan <i>family to work enrichment</i>	Nilai signifikansi	Bias	Nilai interval konfidensi	
				<i>Lower</i>	<i>Upper</i>
Metode bootstrap	0.355	0.000	0.001	0.187	0.516
Metode Pearson	0.355	0.000		0.179	0.531

Berdasarkan hasil analisis data di atas, maka dapat dilihat bahwa diperoleh kekuatan hubungan antara *self-efficacy* terhadap *family to work enrichment* yaitu sebesar 0.355, yang berarti kekuatan hubungannya termasuk pada korelasi cukup. Adapun nilai signifikansi hubungan *self-efficacy* terhadap *family to work enrichment* adalah sebesar 0.000. Nilai ini signifikan pada taraf signifikansi 95% (Sig. 0.000<0.05). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat hubungan antara *self-efficacy* terhadap *family to work enrichment*. Arah hubungan antara kedua variabel ini dapat dilihat yaitu sebesar 0.355** (positif dan signifikan), berarti semakin individu memiliki *self-efficacy* yang tinggi maka *family to work enrichment* individu semakin tinggi.

Berdasarkan hasil analisis data *bootstrap* di tabel, diperoleh nilai bias hasil bootstrap adalah sebesar 0.001, sehingga dapat diketahui bahwa perbedaan antara nilai rerata statistik seluruh sampel *bootstrap* dan rerata statistik dari sampel sesungguhnya sangat kecil. Nilai *lower* dan *upper* menunjukkan rentang rerata yang dihasilkan oleh *bootstrapping* dengan tingkat kepercayaan 95%. *Bootstrap* akan mengasilkan nilai rerata sebanyak sampel

yang kita tetapkan, dalam hal ini peneliti mendapatkan 1000 nilai rerata. Untuk rerata tersebut diurutkan dari rerata terkecil hingga terbesar, maka nilai *lower* adalah 0.187 dan nilai *upper* adalah 0,516. Sedangkan nilai rentang rerata



yang dihasilkan oleh *pearson* dengan tingkat kepercayaan 95% yaitu nilai *lower* adalah sebesar 0.179 dan nilai *upper* adalah sebesar 0.531. Dari sini dapat dilihat bahwa nilai *lower* dan *upper* yang dihasilkan oleh *bootstrapping* dan *pearson* tidak berbeda jauh.

4.2 Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat gambaran mengenai *work-family enrichment* yang dialami oleh karyawan dan apakah ada hubungan *self-efficacy* dengan *work-family enrichment* yang dimiliki oleh karyawan yang telah menikah di perusahaan X Kota Makassar. Adapun *work-family enrichment* dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu *work to family enrichment* dan *family to work enrichment*.

Greenhaus & Powell (2006) mendefinisikan *work-family enrichment* sebagai peningkatan pada pengalaman dalam satu peran meningkatkan kualitas hidup dalam peran lainnya. *Work-family enrichment* berfokus pada peningkatan kinerja peran dalam satu domain sebagai fungsi sumber daya yang diperoleh dari peran yang lain dan berhasil diterapkan dengan cara yang menghasilkan kualitas atau pengaruh yang lebih baik bagi individu (Carlson dkk, 2006). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa penting bagi setiap karyawan yang telah berkeluarga memiliki *work-family enrichment*.

4.2.1 Pembahasan Gambaran *Work-Family Enrichment*

Hasil analisis pada sub-bab sebelumnya menunjukkan bahwa tingkat *work to family enrichment* pada karyawan yang telah menikah perusahaan X yaitu

70 (61.9%) subjek berada pada tingkat sedang dan sebanyak 23 subjek yang berada pada tingkat tinggi. Adapun ditemukan pula



sebanyak 20 (17.7%) subjek yang berada pada tingkat rendah. Sedangkan tingkat *family to work enrichment* pada karyawan yang telah menikah perusahaan X yaitu sebanyak 64 (56.6%) subjek berada pada tingkat sedang dan sebanyak 26 (23%) subjek yang berada pada tingkat tinggi. Adapun ditemukan pula sebanyak 23 (20.4%) subjek yang berada pada tingkat rendah.

Dari hasil data yang diperoleh ini dapat dikatakan bahwa karyawan di perusahaan X rata-rata berada pada tingkat *work to family enrichment* dan *family to work enrichment* sedang. Selain itu karyawan yang berada dalam tingkat tinggi juga lebih banyak daripada yang berada dalam tingkat rendah. Hal ini menunjukkan bahwa pada perusahaan X, lebih banyak karyawan yang memiliki *work to family enrichment* tinggi daripada rendah.

Untuk mengetahui apakah ada perbedaan *work-family enrichment* yang dialami oleh karyawan di perusahaan X Kota Makassar, maka peneliti melakukan uji beda T-Test menggunakan metode *bootstrap*. Berdasarkan hasil analisis data mengenai perbedaan *work to family enrichment* antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan, diperoleh nilai signifikansi $0.414 > 0.05$, yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan *work to family enrichment* antara karyawan laki-laki dengan karyawan wanita di perusahaan X kota Makassar.

Selain itu berdasarkan hasil analisis data mengenai perbedaan *family to work enrichment* antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan, diperoleh nilai signifikansi $0.176 > 0.05$, yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan *family to work enrichment*

karyawan laki-laki dengan karyawan wanita di perusahaan X kota
r.



Hasil penelitian yang diperoleh konsisten dengan penelitian Eagle, Miles, dan Icenogle (1997) bahwa negatif *work to family spillover* tidak berbeda secara sistematis menurut jenis kelamin. Selain itu dalam penelitian Chan dkk (2015) menjadikan gender sebagai variabel control namun tidak memiliki efek yang signifikan terhadap *work-family enrichment* pada karyawan. Hasil penelitian Jain dan Nair (2015) juga menemukan bahwa gender tidak memiliki efek yang signifikan terhadap *work-to family enrichment*. Ini bisa jadi karena kebanyakan organisasi menyediakan sistem pendukung yang sebanding kepada karyawan laki-laki dan perempuan karena keduanya berkontribusi pada keefektifan organisasi dan hasil yang diharapkan.

Selain itu, hasil mengenai perbedaan *family to work enrichment* yang dimiliki oleh laki-laki dan perempuan bertolak belakang dengan hasil penelitian oleh Jain dan Nair (2015) yang mengemukakan bahwa efek gender signifikan pada tingkat *family to work enrichment*. Karena hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan antara *family to work enrichment* antara karyawan laki-laki dan perempuan. Aryee dkk (2005) mengemukakan bahwa wanita yang terlepas dari tuntutan pekerjaan mereka cenderung memberi arti penting pada tanggung jawab keluarga mereka dan oleh karena itu pengalaman positif cenderung lebih banyak diamati di kalangan perempuan dibandingkan daripada laki-laki.

Untuk mengetahui gambaran *work-family enrichment* pada karyawan di perusahaan X Kota Makassar, maka peneliti juga akan membahas analisis terkait *work-family enrichment* berdasarkan data demografi dari subjek penelitian.

kan gambar 4.16 dan 4.17 dapat diketahui bahwa berdasarkan usia, yang memiliki usia paling muda, yaitu sekitar 22-32 tahun memiliki



work to family enrichment dan *family to work enrichment* lebih tinggi dibandingkan karyawan yang memiliki usia yang lebih tua. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa dengan bertambahnya usia, *work to family enrichment* dan *family to work enrichment* juga semakin meningkat (Jain & Nair, 2015). Berdasarkan gambar 4.20 dan 4.21 dapat diketahui bahwa berdasarkan pendidikan terakhir, yang memiliki *work to family enrichment* dan *family to work enrichment* paling tinggi yaitu yang memiliki tingkat pendidikan D3. Hal ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa semakin rendah tingkat pendidikan maka semakin rendah *work-family enrichment* yang dialami oleh individu (Grzywacz dan Markz, 2000).

Berdasarkan gambar 4.22 dan 4.23 diketahui bahwa berdasarkan lama bekerja, karyawan yang memiliki masa kerja selama antara 16-20 tahun memiliki *work to family* dan *family to work enrichment* yang paling tinggi. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa dengan meningkatnya pengalaman di sebuah organisasi, maka tingkat *work-family enrichment* juga meningkat (Jain & Nair, 2015).

Berdasarkan gambar 4.26 dan 4.27 diketahui bahwa berdasarkan usia pernikahan, karyawan yang memiliki tidak memiliki anak memiliki *work to family enrichment* paling tinggi dan karyawan yang memiliki 2 orang anak memiliki *family to work enrichment* yang paling tinggi. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa dengan bertambahnya jumlah anak, maka *work-family enrichment* yang dimiliki oleh individu juga semakin meningkat (Jain dan Nair, 2015).



Berdasarkan gambar 4.29 diketahui bahwa berdasarkan yang memiliki asisten rumah tangga, karyawan yang memiliki asisten rumah tangga memiliki *family to work enrichment* yang paling tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa sumber daya masyarakat seperti memiliki asisten rumah tangga akan lebih meningkatkan *family to work enrichment* yang dimiliki oleh individu. Karena dengan adanya asisten rumah tangga, akan mendukung pasangan atau individu dengan mudah melakukan tanggung jawab rumah tangga sehingga mengurangi beban mereka (Mishra, 2015).

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai gambaran *work-family enrichment* karyawan, dapat diketahui bahwa terdapat beberapa faktor yang berbeda dari hasil penelitian sebelumnya. Beberapa faktor ini tidak diteliti lebih lanjut dalam penelitian ini sehingga perlu untuk peneliti selanjutnya membahas lebih lanjut penyebab perbedaan beberapa faktor subjek dengan penelitian sebelumnya. Selain itu dari hasil pembahasan ini juga diharapkan dapat menjadi pertimbangan peneliti selanjutnya dalam menentukan kriteria subjek penelitian yang akan diambil.

4.2.2 Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

a. Hipotesis 1 : Terdapat hubungan *self-efficacy* dengan *work to family enrichment* pada karyawan yang telah menikah di perusahaan X kota Makassar.

Hasil uji hipotesis 1 menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara *self-efficacy* terhadap *work-family enrichment*. pada karyawan di perusahaan X kota Makassar. Hasil penelitian yang diperoleh konsisten dengan

Mustapha, Ahmad, Uli, dan Idris (2011) yang menyebutkan bahwa tinggi *self-efficacy* individu, maka semakin tinggi pula tingkat *facilitation*



yang dimilikinya. Selain itu Carlson dkk (2007) menyebutkan bahwa individu dengan *self-efficacy* yang tinggi akan lebih siap dan lebih berhasil dalam memanfaatkan sumber daya yang diperoleh dengan berpartisipasi dalam satu peran untuk kepentingan peran lainnya. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang lebih tinggi cenderung memperoleh keterampilan, pengetahuan, *value*, perspektif, peluang, mood positif, dan kepercayaan dari pekerjaan mereka yang dapat berkontribusi terhadap manfaat untuk keluarga mereka. Dengan demikian penelitian ini mendukung hasil dari penelitian ini, bahwa semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki oleh individu maka semakin tinggi pula *work to family enrichment* yang dimiliki. Karena dengan memiliki *self-efficacy* pada pekerjaannya, maka akan lebih memungkinkan karyawan untuk memperoleh berbagai hal dalam pekerjaannya yang mendukung mereka untuk dapat mengalami *work to family enrichment*.

Hubungan *self-efficacy* terhadap *work to family enrichment* juga dapat dilihat dari hasil penelitian oleh Erdwins dkk (2001) yang menyebutkan bahwa memiliki *self-efficacy* tinggi pada tugas spesifik yang berkaitan dengan keterampilan kerja memperkirakan tingkat konflik antara pekerjaan dan keluarga lebih rendah. Dengan demikian, maka karyawan yang memiliki *self-efficacy* akan lebih fokus dengan pekerjaannya sehingga mereka bisa mengalami *enrichment*.

McNall, Masuda, Shanock, dan Nicklin (2011) menyebutkan bahwa individu yang memiliki *core self-evaluation* (termasuk di dalamnya *self-efficacy*) yang positif, lebih siap untuk merasakan manfaat yang dapat dialami pada lingkungan kerjanya dalam perannya dikeluarganya. Karena individu dengan *core self-*

n yang tinggi (termasuk di dalamnya *self-efficacy*), memiliki sumber kognitif yang lebih besar untuk digunakan saat mengelola berbagai



peran. Dengan demikian, karyawan yang memiliki *self-efficacy* lebih mampu mengaplikasikan apa yang dia dapatkan dari pekerjaannya dalam perannya di keluarga sehingga dapat mengalami *work to family enrichment*. Dari hasil penelitian ini mendukung bahwa *self-efficacy* memiliki hubungan dengan *work-family enrichment*.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara *self-efficacy* dengan *work-family enrichment*. Sehingga ini berarti bahwa individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi cenderung memiliki *work to family enrichment* yang tinggi. Begitu pula sebaliknya, individu yang memiliki *self-efficacy* rendah akan cenderung memiliki *work to family enrichment* yang rendah. Penjelasan ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* merupakan salah satu variabel yang memiliki hubungan positif dengan *work to family enrichment* dan penemuan ini sejalan dengan beberapa penelitian lain sebelumnya.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kekuatan hubungan antara *self-efficacy* dengan *work family enrichment* yaitu sebesar 0.341, yang berarti kekuatan hubungannya termasuk pada korelasi cukup. Hasil ini tidak berbeda jauh dengan beberapa penelitian sebelumnya yang meneliti terkait hubungan *self-efficacy* dan *work to family enrichment* yang menemukan bahwa korelasi antara kedua variabel ini pada umumnya masuk dalam kategori cukup. Misalnya pada penelitian Gayathri dan Karthikeyan (2016) yang menemukan korelasi antara *self-efficacy* dengan *work to family enrichment* sebesar 0.39, penelitian Chan dkk (2015) yang menemukan korelasi antara *self-efficacy* dengan *work to family enrichment* sebesar 0.27, dan penelitian Mustapha, Ahmad, Uli, dan Idris (2011)



yang menemukan korelasi antara *self-efficacy* dengan *work-family enrichment* sebesar 0.537.

Variabel *work-family enrichment* terdiri atas dua arah, yaitu *work to family enrichment* dan *family to work enrichment*. Di atas telah dilakukan pembahasan mengenai analisis data terkait hubungan *self-efficacy* dengan *work to family enrichment*. Maka dari itu, pada pembahasan selanjutnya akan dibahas mengenai bagaimana hasil analisis dari hubungan *self-efficacy* dengan *family to work enrichment*.

b. Hipotesis 2 : Terdapat hubungan *self-efficacy* dengan *family to work enrichment* pada karyawan yang telah menikah di perusahaan X kota Makassar.

Hasil uji hipotesis 2 menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara *self-efficacy* terhadap *work-family enrichment*. pada karyawan di perusahaan X kota Makassar. Hasil penelitian yang diperoleh konsisten dengan penelitian Mustapha, Ahmad, Uli, dan Idris (2011) yang menyebutkan bahwa semakin tinggi *self-efficacy* individu, maka semakin tinggi pula tingkat *facilitation* yang dimilikinya. Carlson dkk (2007) menyebutkan bahwa individu dengan *self-efficacy* yang tinggi akan lebih siap dan lebih berhasil dalam memanfaatkan sumber daya yang diperoleh dengan berpartisipasi dalam satu peran untuk kepentingan peran lainnya. Sehingga individu dengan *self-efficacy* yang tinggi mampu memanfaatkan sumber daya yang diperoleh dalam perannya sebagai anggota keluarga ke dalam perannya sebagai karyawan.



Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara *self-efficacy* dengan *family to work enrichment*. Sehingga ini berarti bahwa individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi cenderung memiliki *family to work enrichment* yang tinggi. Begitu pula sebaliknya, individu yang memiliki *self-efficacy* rendah akan cenderung memiliki *family to work enrichment* yang rendah. Penjelasan ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* merupakan salah satu variabel yang memiliki hubungan positif dengan *family to work enrichment* dan hasil dari penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian lain sebelumnya.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kekuatan hubungan antara *self-efficacy* dengan *family to work enrichment* yaitu sebesar 0.355, yang berarti kekuatan hubungannya termasuk pada korelasi cukup. Hasil ini tidak berbeda jauh dengan beberapa penelitian sebelumnya yang meneliti terkait hubungan *self-efficacy* dengan *family to work enrichment* yang menemukan bahwa korelasi antara kedua variabel ini pada umumnya masuk dalam kategori cukup. Misalnya pada penelitian Gayathri dan Karthikeyan (2016) yang menemukan korelasi antara *self-efficacy* dengan *family to work enrichment* sebesar 0.31, penelitian Chan dkk (2015) yang menemukan korelasi antara *self-efficacy* dengan *family to work enrichment* sebesar 0.27, dan penelitian Mustapha, Ahmad, Uli, dan Idris (2011) yang menemukan korelasi antara *self-efficacy* dengan *work-family enrichment* sebesar 0.537. Sedangkan korelasi antara *self-efficacy* dengan *family to work enrichment* yang didapatkan dari hasil penelitian ini yaitu sebesar 0.355.



Dari pembahasan di atas, dapat dilihat bahwa korelasi antara *self-efficacy* dengan *family to work enrichment* termasuk dalam kategori cukup. Sehingga itu artinya hubungan antar kedua variabel lemah karena ada variabel atau faktor lain yang mengintervensi hubungan antara *self-efficacy* dengan *family to work enrichment*. Salah satu faktornya dapat dilihat dari hasil analisis sub bab sebelumnya, bahwa subjek yang memiliki asisten rumah tangga memiliki *family to work enrichment* yang berbeda.

Berdasarkan gambar 4.28 dapat dilihat bahwa ada kecenderungan karyawan yang memiliki asisten rumah tangga mengalami *family to work enrichment* yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki asisten rumah tangga. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada kecenderungan ketika karyawan memiliki asisten rumah tangga, maka semakin tinggi *family to work enrichment* yang dimilikinya. Hasil ini sejalan dengan Mishra (2015) yang mengemukakan bahwa kemungkinan sumber daya masyarakat seperti memiliki asisten rumah tangga akan lebih meningkatkan *family to work enrichment* yang dimiliki oleh individu. Karena dengan adanya asisten rumah tangga, akan mendukung pasangan atau individu dengan mudah melakukan tanggung jawab rumah tangga sehingga mengurangi beban mereka. Dengan demikian, individu dapat mencari lebih banyak waktu untuk memberikan dukungan kepada pasangannya yang mengarah pada peningkatan *family to work enrichment*.

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, maka dari hasil penelitian ini diketahui bahwa pada karyawan di perusahaan X yang berada di kota Makassar, mengalami *work-family enrichment* yang cukup tinggi. Hal ini ditunjukkan dari

karyawan yang berada pada *work to family enrichment* dan *family to work enrichment* kategori tinggi dan sedang lebih tinggi daripada karyawan yang



berada pada kategori rendah. Sehingga dapat diketahui bahwa selain di luar negeri, karyawan di perusahaan X yang berada di kota Makassar pun juga mengalami *work-family enrichment*. Ini membuktikan bahwa tidak selamanya ketika individu memiliki dua peran dalam pekerjaan maupun dalam rumah tangganya akan memberikan dampak negatif pada individu. Karena hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa baik laki-laki maupun perempuan, mereka mengalami *work-family enrichment*, yaitu dengan peran individu dalam pekerjaan dapat meningkatkan kualitas hidup individu dalam perannya di keluarga, maupun sebaliknya. Selain itu, berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa tidak terdapat perbedaan *work to family enrichment* dan *family to work enrichment* antara karyawan laki-laki dengan karyawan perempuan di perusahaan X kota Makassar.

Berdasarkan hasil dari penelitian ini juga diketahui bahwa salah satu variabel yang berhubungan dengan *work to family enrichment* dan *family to work enrichment* adalah *self-efficacy*. Adapun hubungan antara *work to family enrichment* dan *family to work enrichment* dengan *self-efficacy* yaitu positif signifikan. Artinya, semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki oleh individu, maka semakin tinggi pula *work to family enrichment* dan *family to work enrichment* yang mereka alami.



4.3 Limitasi Penelitian

Penulis menyadari dalam pelaksanaan penelitian ini terdapat kelemahan maupun kekurangan, yang penulis sebut sebagai limitasi penelitian. Adapun limitasi dari penelitian ini yaitu dalam pengambilan data penelitian, sebagian besar kuesioner peneliti titipkan pada HRD pada tiap kantor dalam perusahaan. Hal ini dikarenakan oleh kesibukan dari karyawan yang tidak dapat mengisi langsung kuesioner yang diberikan, maupun dari HRD yang tidak memperbolehkan peneliti membagikan sendiri kuesioner penelitian karena kesibukan karyawan sehingga tidak memungkinkan peneliti untuk membagikan langsung kuesioner kepada karyawan. Sehingga ini memungkinkan ada karyawan yang tidak mengisi kuesioner dengan serius dan tidak mengisi dengan penuh kuesioner sehingga mengurangi sampel penelitian.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. *Work-family enrichment* yang dialami oleh karyawan di perusahaan X Kota Makassar mayoritas dalam kategori sedang sebesar 61.9%, kategori tinggi sebesar 20.4%, dan kategori rendah sebesar 17.7%. Sedangkan pada *family to work enrichment* pada karyawan X Kota Makassar, mayoritas pada kategori sedang sebesar 56.6%, kategori tinggi sebesar 23%, dan kategori rendah sebesar 20.4%. Adapun hasil uji perbedaan menunjukkan tidak ada perbedaan *work to family enrichment* antara karyawan laki-laki dan perempuan di perusahaan X Kota Makassar, dengan $p = 0.414 > 0,05$ dan tidak ada perbedaan *family to work enrichment* antara karyawan laki-laki dan perempuan di perusahaan X Kota Makassar, dengan $p = 0.176 > 0,05$.
2. *Self-efficacy* memiliki hubungan dengan *work to family enrichment* dan *family to work enrichment* pada karyawan perusahaan X. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji korelasi *bootstrap self-efficacy* dengan *work to family enrichment* menunjukkan $r = 0.341$ dan $p = 0.000 < 0.05$ dan untuk korelasi *self-efficacy* dengan *family to work enrichment* menunjukkan $r = 0.355$ dan $p = 0.000 < 0.05$. Berdasarkan hasil analisis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dan signifikansi hipotesis, yaitu positif dan signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki maka *work to*



family enrichment dan *family to work enrichment* individu juga akan semakin tinggi. Selain itu pengujian hipotesis ini menjelaskan bahwa kekuatan korelasi antara *self-efficacy* dengan *work to family enrichment* dan *family to work enrichment* menunjukkan korelasi cukup.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran kepada peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang *self-efficacy* dan *work-family enrichment* sebagai berikut:

1. Perusahaan tempat penelitian

Secara keseluruhan hasil gambaran *work-family enrichment* pada perusahaan menunjukkan bahwa persentasi karyawan yang memiliki *work family enrichment* sedang dan tinggi lebih besar daripada persentase karyawan yang memiliki *work-family enrichment* yang rendah. Oleh karena itu dari hasil penelitian ini dapat menggambarkan bahwa karyawan di perusahaan sudah memiliki *work-family enrichment* dan perlu untuk dipertahankan misalnya dengan memberikan informasi kepada karyawannya bahwa salah satu yang dapat dilakukan untuk dapat terus mengalami *work-family enrichment* adalah dengan memiliki *self-efficacy* di dalam diri individu.

Adapun *self-efficacy* itu sendiri dapat dimiliki jika individu yakin terhadap kemampuan yang dimiliki dalam dirinya sendiri sehingga dengan demikian akan mempermudah individu untuk memperoleh berbagai hal dalam hidupnya untuk diaplikasikan dalam peran lainnya sehingga mampu mengalami *enrichment*. Penjelasan terkait hal ini dapat diberikan dalam



kegiatan seminar atau psikoedukasi pada karyawan, karena mengingat pentingnya *enrichment* itu dimiliki terutama pada karyawan yang telah menikah.

2. Peneliti selanjutnya

- Peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti karyawan yang belum menikah dan melihat bagaimana perbedaan *work-family enrichment* yang dialami oleh karyawan yang telah menikah dan belum menikah. Karena *work-family enrichment* juga memungkinkan untuk dialami oleh individu yang belum menikah.
- Peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel lainnya yang berhubungan dengan *work-family enrichment* selain *self-efficacy*, mengingat bahwa variabel ini belum banyak diteliti dan dapat berguna bagi pengembangan *positive psychology*.



DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. (2004). *Psikologi Kepribadian*. Terj. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Andy Field. (2009). *Discovering Statistics using SPSS Third Edition*. London : Sage Publications
- Apperson, M., Schmidt, H., Moore, S., Grunberg, L., & Greenberg, E. (2002). Women managers and the experience of work-family conflict. *American journal of undergraduate research*, 1(3), 9-15.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Publishers, page 68.
- Aryee, S., Srinivas, E. S., and Tan, H. H. (2005) 'Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents'. *The Journal of Applied Psychology*, Vol. 90, pp. 132-146.
- Azwar, S. (2011). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2013). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar S. (2014). *Dasar-Dasar Psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Macmillan.
- Baral, R., & Bhargava, S. (2010). Work-family enrichment as a mediator between organizational interventions for work-life balance and job outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 25(3), 274-300.
- Benligiray, S & Sönmez, H. (2012). Analysis of organizational commitment and work-family conflict in view of doctors and nurses. *International Journal of Human Resource Management*. 23 (8), pp. 3890-3905. Doi: 10.1080/09585192.2012.665063.
- Boudreau, J. W., & Ramstad, P. M. (2007). *Beyond HR: The new science of human capital*. Harvard Business Press, page 4.
- Born, A., Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Indonesian Adaptation of General Self Efficacy Scale. Retrieved July, 7, 2009.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131-164. doi:10.1016/j.jvb.2005.02.002



- Carlson, D. S., Hunter, E. M., Ferguson, M., & Whitten, D. (2014). Work–family enrichment and satisfaction: Mediating processes and relative impact of originating and receiving domains. *Journal of Management*, 40(3), 845-865.
- Chan, X. W., Kalliath, T., Brough, P., Siu, O. L., O’Driscoll, M. P., & Timms, C. (2015). Work–family enrichment and satisfaction: the mediating role of self-efficacy and work–life balance. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(15), 1755-1776.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002). Profiles of attribution of importance to life roles and their implications for the work–family conflict. *Journal of Counseling Psychology*, 49(2), 212.
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109, 573–598. doi:10.1037/0033-295X.109.3.573
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of management review*, 25(1), 178-199.
- Erdwins, C. J., Buffardi, L. C., Casper, W. J., & O'Brien, A. S. (2001). The Relationship of Women's Role Strain to Social Support, Role Satisfaction, and Self-Efficacy. *Family relations*, 50(3), 230-238. Doi: 10.1111/j.1741-3729.2001.00230.x
- Ford, J. K., Quiñones, M. A., Segó, D. J., & Sorra, J. S. (1992). Factors affecting the opportunity to perform trained tasks on the job. *Personnel psychology*, 45(3), 511-527.
- Gayathri, N., & Karthikeyan, P. (2016). The Role of Self-Efficacy and Social Support in Improving Life Satisfaction. *Zeitschrift für Psychologie*.
- Goldstein, I. L., & Ford, J. K. (2002). *Training in organizations Belmont*. CA: Wadsworth.
- Gordon, J. R., Whelan-Berry, K. S., & Hamilton, E. A. (2007). The relationship among work-family conflict and enhancement, organizational work-family culture, and work outcomes for older working women. *Journal of occupational health psychology*, 12(4), 350.
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. (1985). *Sources of Conflict Between Work and Family Roles*. *The Academy of Management Review*, Vol. 10, No. 1 (Jan., 1985), pp. 76-88.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management review*, 31(1), 130-147.
- Hesse-Biber, S. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role orientations for work-family conflict. *Journal of applied psychology*, 76(4), 668-678.



- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*, 111-126.
- Hadi, S. (2004). *Statistik*. Jilid 2. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Handayani, W. (2012). Dampak Komitmen Organisasi, Self Efficacy Terhadap Konflik Peran dan Kinerja Karyawati PT. HM Sampoerna Tbk. Di Surabaya. *Jurnal Riset Ekonomi & Bisnis, 8*(2), 70-78.
- Jain, S., & Nair, S. K. (2015). Role of Demographic Variables in Work-Family Enrichment: A Study of Sales Employees in India. *International Journal of Business and Management Invention, 4*(6), 8-18.
- Kossek and Ozeki. (1998). Work-family Conflict, Policies and Job-life Satisfaction. *Journal of Applied Psychology: American Psychologist Association*. doi: 10.1037//0021-9010.83.2.139.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., & Pulkkinen, L. (2006). Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian journal of psychology, 47*(2), 149-162.
- Kuntari, C. I. S. R. (2015). Hubungan Work-Family Enrichment dengan Work Engagement pada Perawat Wanita. *Jurnal Psikologi Ulayat: Indonesian Journal of Indigenous Psychology, 2*(1), 407-417.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B. & Norman, S.M. (2007). Positive Psychological Capital : Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personel Psychology, 60* (3), 541-572.
- MacEwen, K. E., & Barling, J. (1994). Daily consequences of work interference with family and family interference with work. *Work & Stress, 8*(3), 244-254.
- McNall, L. A., Masuda, A. D., Shanock, L. R., & Nicklin, J. M. (2011). Interaction of core self-evaluations and perceived organizational support on work-to-family enrichment. *The Journal of psychology, 145*(2), 133-149.
- Marais, E., De Klerk, M., Nel, J. A., & De Beer, L. (2014). The antecedents and outcomes of work-family enrichment amongst female workers. *SA Journal of Industrial Psychology, 40*(1), 1-14.
- Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American sociological review, 921-936*.
- McNall, L. A., Masuda, A. D., Shanock, L. R., & Nicklin, J. M. (2011). Interaction of core self-evaluations and perceived organizational support on work-to-family enrichment. *The Journal of psychology, 145*(2), 133-149.

a, N., Ahmad, A., Uli, J., & lis, K. (2011). Mediation effects of work-family s on the relationship between dispositional characteristics and intention y among single mothers in Malaysia. *International Journal of Business Social Science, 2*(15).



- Peolmans, S. A. Y., O'Driscoll, M., & Beham, B. (2005). An overview of international research on the work-family interface. *Work and Family: An International Research Perspective*, 3-46.
- Putri, P. E. V., & Wibawa, I. (2016). Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(11).
- Rashid, W. E. W., Nordin, M. S., Omar, A., & Ismail, I. (2011). Social support, work-family enrichment and life satisfaction among married nurses in health service. *International Journal of Social Science and Humanity*, 1(2), 150-155.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655-684.
- Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K., & King, S. N. (2002). Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy of Management Journal*, 45: 369-386.
- Santrock, J. W. (2003). *Psychology: Essentials*. Boston: McGraw-Hill.
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Schwarzer, R., & Hallum, S. (2008). Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout: Mediation analyses. *Applied psychology*, 57(s1), 152-171.
- Sebayang, S., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di Pt. Finnet Indonesia. *eProceedings of Management*, 4(1).
- Setiari, W. A. (2013). *Pengaruh Job Characteristics terhadap Job Satisfaction dan Organizational Commitment Karyawan melalui Work-Family Enrichment di Sheraton Surabaya Hotel & Towers* (Doctoral Dissertation, Universitas Airlangga).
- Siebert, S.D. (1974). Toward Theory of Role Accumulation. *American Sociological Review*, 39,567-578.
- SPSS Inc. (2010). *IBM SPSS Bootstrapping 19*. New York: SPSS Inc.
- Supriyantini, Sri. (2002). Hubungan Antara Pandangan Peran Gender Dengan Keterlibatan Suami Dalam Kegiatan Rumah Tangga. *Skripsi*. Fakultas Kedokteran Program Studi Psikologi, Universitas Sumatera Utara, Medan.

ta, S. (2013). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

, A. D., & Luthans, F. (1979). *Social Cognitive Theory and Self. efficacy: Applications for Motivation Theory and Practice*.



- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychrological Bulletin*, 124,24A-261. Doi: 10.1037/0033-2909.124.2.240.
- Sugiono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2007). *Belajar Mudah Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Ardana Media.
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2002). Creative self-efficacy: Its potential antecedents and relationship to creative performance. *Academy of Management journal*, 45(6), 1137-1148. doi: 10.2307/3069429
- Voydanoff, P. (2005). Social Integration, Work-Family Conflict and Facilitation, and Job and Marital Quality. *Journal of Marriage and Family*, 67(3), 666-679.
- Wadsworth, L. L., & Owens, B. P. (2007). The effects of social support on work–family enhancement and work–family conflict in the public sector. *Public Administration Review*, 67(1), 75-87.
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work–family experience: Relationships of the big five to work–family conflict and facilitation. *Journal of vocational behavior*, 64(1), 108-130.
- Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2007). Work–family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human resource management review*, 17(1), 63-76.
- Widyastuti, R. J. (2013). Pengaruh self efficacy dan dukungan sosial keluarga terhadap kemantapan pengambilan keputusan karir siswa. *Jurnal BK UNESA*, 3(1).
- Yani, N. W. M. S. A., Sudibya, I. G. A., Rahyuda, A. G. (2016). Pengaruh WorkFamily Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Wanita. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 5.3 (2016) : 629-658



LAMPIRAN – LAMPIRAN



Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Nomor Responden:

KUESIONER PENELITIAN

Identitas Responden

Nama / Inisial :

Jenis Kelamin : Perempuan / Laki-Laki

Usia :

Nomor HP :

Suku (Bugis, Jawa, dsb) :

Pendidikan terakhir :

Tempat bekerja / Divisi :

Lama Bekerja (tahun) :

Status : Menikah / Bercerai

Usia Pernikahan :

Jumlah dan Usia anak : 1.

2.

3.

4.

Apakah Anda memiliki asisten rumah tangga? Ya / Tidak

Selain istri/suami dan anak Anda, apakah ada orang lain yang tinggal di rumah Anda? Ya / Tidak

Jika iya, siapa sajakah itu? Mohon Anda sebutkan:

.....



KUESIONER PENELITIAN BAGIAN I

PETUNJUK PENGISIAN :

1. Pada bagian ini terdiri atas 18 pernyataan. Silahkan Anda membaca pernyataan dengan cermat sebelum menjawab setiap pernyataannya.
2. Tunjukkan pilihan Anda terhadap keseluruhan pernyataan menggunakan alternatif jawaban yang diberikan di bawah ini.
3. Setiap pernyataan disediakan lima (5) alternatif jawaban, yaitu:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

4. Jika Anda memilih alternatif jawaban setuju atau sangat setuju dengan item, Anda harus setuju dengan pernyataan lengkap. Sebagai contoh pernyataan:

Keterlibatan saya dalam pekerjaan membantu saya untuk mengembangkan kemampuan saya, sehingga menjadikan saya sebagai anggota keluarga yang lebih baik

Untuk sangat setuju, Anda harus setuju bahwa (1) keterlibatan dalam pekerjaan Anda membantu untuk mengembangkan kemampuan Anda **DAN** (2) bahwa kemampuan yang dikembangkan ini diterapkan ke rumah sehingga membuat Anda menjadi anggota keluarga yang lebih baik.

5. Berilah tanda silang (X) pada pilihan yang paling sesuai dengan diri Anda seperti contoh di bawah ini:

STS	TS	N	<input checked="" type="checkbox"/>	SS
-----	----	---	-------------------------------------	----

6. Dalam menjawab pernyataan berikut, tidak ada jawaban yang salah. Maka dari itu, mohon untuk menjawab semua pernyataan yang tersedia dengan jujur.
7. Keseluruhan identitas Anda yang ada dalam kuesioner ini akan dijamin kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian saja.



No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Keterlibatan saya dalam pekerjaan membantu saya untuk memahami perspektif yang berbeda, sehingga menjadikan saya sebagai anggota keluarga yang lebih baik.	STS	TS	N	S	SS
2.	Keterlibatan saya dalam pekerjaan menambah pengetahuan saya, sehingga membantu saya menjadi anggota keluarga yang lebih baik.	STS	TS	N	S	SS
3.	Keterlibatan saya dalam pekerjaan menambah keterampilan saya, sehingga membantu saya menjadi anggota keluarga yang lebih baik.	STS	TS	N	S	SS

KUESIONER PENELITIAN BAGIAN II

PETUNJUK PENGISIAN :

1. Pada bagian ini terdiri atas 10 pernyataan. Silahkan Anda membaca pernyataan dengan cermat sebelum menjawab setiap pernyataannya.
2. Tunjukkan pilihan Anda dengan keseluruhan pernyataan menggunakan alternatif jawaban yang diberikan di bawah ini.
3. Setiap pernyataan disediakan empat (4) alternatif jawaban, yaitu:
 - TS : Tidak Setuju
 - AS : Agak Setuju
 - HS : Hampir Setuju
 - SS : Sangat Setuju
4. Berilah tanda silang (X) pada pilihan yang paling sesuai dengan diri Anda seperti contoh di bawah ini:

TS	AS	HS	SS
----	---------------	----	----

5. Dalam menjawab pernyataan berikut, tidak ada jawaban yang salah. Maka dari itu, mohon untuk menjawab semua pernyataan yang tersedia dengan jujur.
6. Keseluruhan identitas yang ada dalam kuesioner ini akan dijamin kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian saja.

No	Penyataan	TS	AS	HS	SS
1	Pemecahan soal-soal yang sulit selalu berhasil bagi saya, jika saya berusaha.	TS	AS	HS	SS
	Jika seseorang menghambat tujuan saya, saya akan menemukan cara untuk melanjutkannya.	TS	AS	HS	SS



Lampiran 2: Surat keterangan validasi alat ukur *work-family enrichment*



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI & PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
(PRODI PSIKOLOGI)

Jl. Perintis Kemerdekaan Km.10 Telp.(0411) 586200, Pswt : Makassar 90245

SURAT KETERANGAN VALIDASI ALAT UKUR

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa

Nama Mahasiswa : Nurul Kariimah
NIM : Q11113510
Proposal Skripsi : Hubungan *Self-Efficacy* Terhadap *Work-Family Enrichment* pada Karyawan yang Telah Menikah di Perusahaan X
Alat ukur yang digunakan : *Work-Family Enrichment Scale* oleh Carlson dkk dan *Indonesian Adaptation of the General Self-Efficacy Scale* oleh Aristi Born, Ralf Schwarzer & Matthias Jerusalem

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat untuk dilanjutkan dalam proses pengambilan data penelitian.

Demikian keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 13 September 2017
Validator Ahli

Suryadi Tandiyuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog





KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI & PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
(PRODI PSIKOLOGI)

Jl. Perintis Kemerdekaan Km.10 Telp.(0411) 586200, Pswt : Makassar 90245

SURAT KETERANGAN VALIDASI ALAT UKUR

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa

Nama Mahasiswa : Nurul Kariimah
NIM : Q11113510
Proposal Skripsi : Hubungan *Self-Efficacy* Terhadap *Work-Family Enrichment* pada Karyawan yang Telah Menikah di Perusahaan X
Alat ukur yang digunakan : *Work-Family Enrichment Scale* oleh Carlson dkk dan *Indonesian Adaptation of the General Self-Efficacy Scale* oleh Born, Schwarzer & Jerusalem

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat untuk dilanjutkan dalam proses pengambilan data penelitian.

Demikian keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, September 2017
Validator Ahli

Ahmad Ridfah, S.Psi, M.Psi., Psikolog
NIP. 198208102014041001





KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI & PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
(PRODI PSIKOLOGI)

Jl. Perintis Kemerdekaan Km.10 Telp.(0411) 586200, Pswt : Makassar 90245

SURAT KETERANGAN VALIDASI ALAT UKUR

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa

Nama Mahasiswa : Nurul Kariimah
NIM : Q11113510
Proposal Skripsi : Hubungan *Self-Efficacy* Terhadap *Work-Family Enrichment* pada Karyawan yang Telah Menikah di Perusahaan X
Alat ukur yang digunakan : *Work-Family Enrichment Scale* oleh Carlson dkk dan *Indonesian Adaptation of the General Self-Efficacy Scale* oleh Aristi Born, Ralf Schwarzer & Matthias Jerusalem

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat untuk dilanjutkan dalam proses pengambilan data penelitian.

Demikian keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, September 2017
Validator Ahli

Nur Syamsu Ismail, S.Psi., M.Si.



Lampiran 3: Surat persetujuan pengambilan data penelitian



PT. HAKA SARANA INVESTAMA
(Holding Kalla Group)

SURAT KETERANGAN

No. : 015/CHCM/HSI/I/2018

Kami yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa,

N a m a : NURUL KARIMAH
NIM : Q11113510
Pendidikan : S1 Psikologi
Program Study : Psikologi
Universitas : Universitas Hasanuddin

Bahwa benar yang bersangkutan telah melakukan pengambilan data pada PT. Haka Sarana Investama (Holding Kalla Group) dengan judul penelitian "*Hubungan Self-Efficacy terhadap Hubungan Family Enrichment pada Wanita Bekerja yang telah Menikah*" selama Juli – Desember 2017

Makassar, 19 Januari 2018
CHC MANAGEMENT DIVISION

MC



PT. HAKA SARANA INVESTAMA

Hadijah Z. Achmad
CHC. Management Division Head

- Arsip



Optimization Software:
www.balesio.com

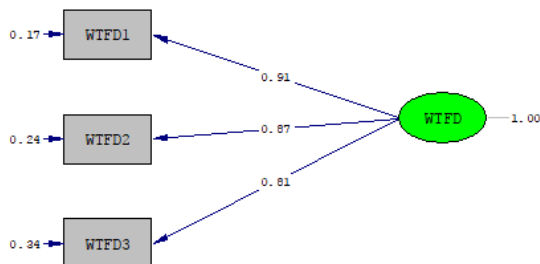
Lampiran 4 :Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur *Work-Family Enrichment*

Validitas Isi

No	Penilaian dari AR, ST, & NSI					V	ket
	1	2	3	4	5		
1	0	1	0	2	0	0.58	Diterima
2	0	0	0	3	0	0.75	Diterima
3	0	0	0	3	0	0.75	Diterima
4	0	0	0	3	0	0.75	Diterima
5	0	0	0	3	0	0.75	Diterima
6	0	0	0	3	0	0.75	Diterima
7	0	0	0	3	0	0.75	Diterima
8	0	0	0	3	0	0.75	Diterima
9	0	0	0	3	0	0.75	Diterima
10	0	0	0	3	0	0.75	Diterima
11	0	0	0	3	0	0.75	Diterima
12	0	0	0	3	0	0.75	Diterima
13	0	0	0	3	0	0.75	Diterima
14	0	0	0	3	0	0.75	Diterima
15	0	0	0	3	0	0.75	Diterima
16	0	0	0	3	0	0.75	Diterima
17	0	0	0	3	0	0.75	Diterima
18	0	0	0	2	1	0.83	Diterima

Validitas Konstruk

Dimensi 1 WFE (*Work-to Family Development*)



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000



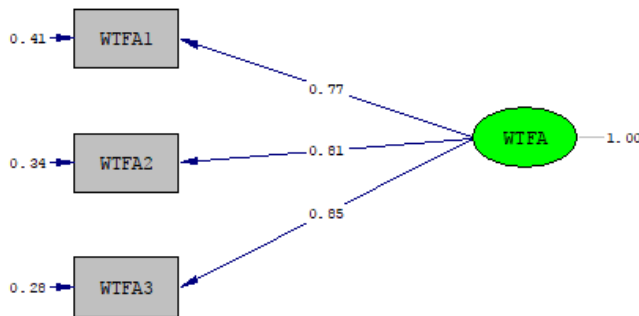
LAMBDA-X

	WTFD	

WTFD1	0.910	(0.057)
		15.896
WTFD2	0.874	(0.058)
		14.965
WTFD3	0.813	(0.060)
		13.518

Item	Goodness of fit		Faktor loading	Error	t-value	Keterangan Aitem
	p-value	RMSEA				
1	1.00000	0.000	0.910	0.057	15.896	Valid
2			0.874	0.058	14.965	Valid
3			0.813	0.060	13.518	Valid

DIMENSI 2 WFE (Work-to Family Affect)



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

LAMBDA-X

	WFA	

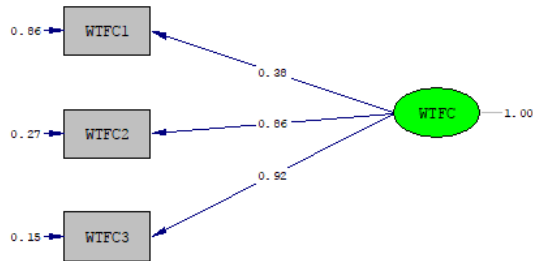
WFA1	0.765	(0.064)
		11.868
WFA2	0.811	(0.064)
		12.744
WFA3	0.849	(0.063)
		13.482

	Goodness of fit		Faktor loading	Error	t-value	Keterangan Aitem
	p-value	RMSEA				
	.00000	0.000	0.765	0.064	11.868	Valid
			0.811	0.064	12.744	Valid
			0.849	0.063	13.482	Valid



Optimization Software:
www.balesio.com

DIMENSI 3 WFE (*Work-to Family Capital*)



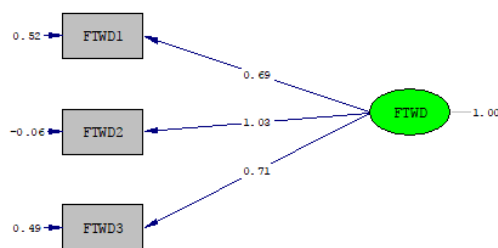
Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

LAMBDA-X

	WFC
WFC1	0.379 (0.072) 5.240
WFC2	0.857 (0.078) 10.928
WFC3	0.924 (0.080) 11.612

Item	Goodness of fit		Faktor loading	Error	t-value	Keterangan Aitem
	p-value	RMSEA				
1	1.00000	0.000	0.379	0.072	5.240	Valid
2			0.857	0.078	10.928	Valid
3			0.924	0.080	11.612	Valid

DIMENSI 4 WFE (*Family-to Work Development*)



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000



LAMBDA-X

```

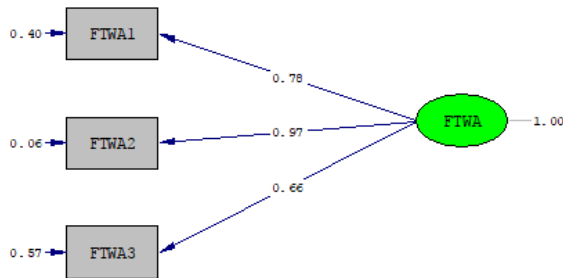
          FTWD
    -----
FTWD1    0.693
          (0.066)
          10.490

FTWD2    1.032
          (0.060)
          17.249

FTWD3    0.712
          (0.066)
          10.823
  
```

Item	Goodness of fit		Faktor loading	Eror	t-value	Keterangan Aitem
	p-value	RMSEA				
1	1.00000	0.000	0.693	0.066	10.490	Valid
2			1.032	0.060	17.249	Valid
3			0.712	0.066	10.823	Valid

DIMENSI 5 WFE (Family-to Work Affective)



Chi-Square=-0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

LAMBDA-X

```

          FTWA
    -----
FTWA1    0.777
          (0.065)
          11.953

FTWA2    0.971
          (0.062)
          15.752

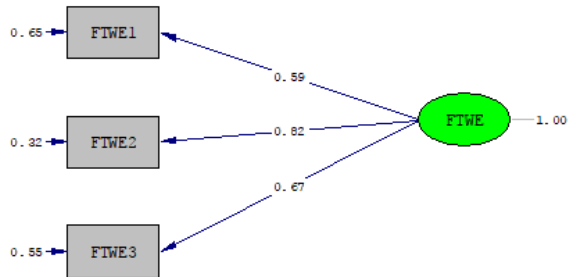
FTWA3    0.658
          (0.067)
          9.875
  
```

	Goodness of fit		Faktor loading	Eror	t-value	Keterangan Aitem
	p-value	RMSEA				
	1.00000	0.000	0.777	0.065	11.953	Valid
			0.971	0.062	15.752	Valid
			0.658	0.067	9.875	Valid



Optimization Software:
www.balesio.com

DIMENSI 6 WFE (*Family-to Work Efficiency*)



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

LAMBDA-X

	FIWE
FTWE1	0.592 (0.076) 7.802
FTWE2	0.822 (0.080) 10.227
FTWE3	0.671 (0.077) 8.681

Item	Goodness of fit		Faktor loading	Error	t-value	Keterangan Aitem
	p-value	RMSEA				
1	1.00000	0.000	0.592	0.076	7.802	Valid
2			0.822	0.080	10.227	Valid
3			0.671	0.077	8.681	Valid

Reliabilitas Skala *Work-Family Enrichment*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	18



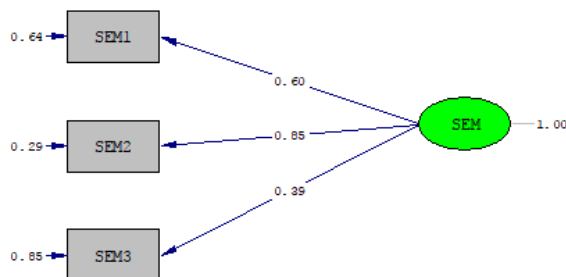
Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur *Self-Efficacy*

Validitas Isi

No	Penilaian dari AR, ST, & NSI					V	Ket.
	1	2	3	4	5		
1	0	0	0	3	0	0.75	Diterima
2	0	0	0	3	0	0.75	Diterima
3	0	0	0	3	0	0.75	Diterima
4	0	0	0	3	0	0.75	Diterima
5	0	0	0	3	0	0.75	Diterima
6	0	0	0	3	0	0.75	Diterima
7	0	0	0	3	0	0.75	Diterima
8	0	0	0	3	0	0.75	Diterima
9	0	0	0	3	0	0.75	Diterima
10	0	0	0	3	0	0.75	Diterima

Validitas Konstrak

DIMENSI 1 SELF EFFICACY (*Magnitude*)



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

LAMBDA-X

```

SEM
-----
SEM1    0.598
        (0.100)
        5.976

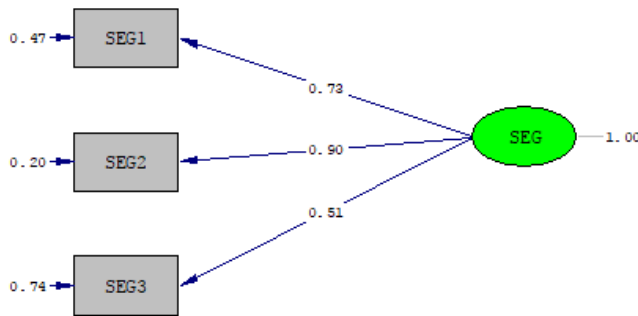
SEM2    0.845
        (0.123)
        6.898

        0.386
        (0.084)
        4.588
    
```



Item	Goodness of fit		Faktor loading	Eror	t-value	Keterangan Aitem
	p-value	RMSEA				
1	1.00000	0.000	0.598	0.100	5.976	Valid
2			0.845	0.123	6.898	Valid
3			0.386	0.084	4.588	Valid

DIMENSI 2 SELF EFFICACY (Generality)



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

```

LAMBDA-X
          SEG
-----
SEG1      0.730
          (0.077)
          9.454

SEG2      0.895
          (0.080)
          11.155

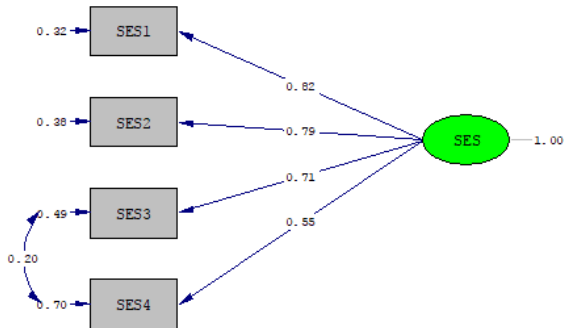
SEG3      0.509
          (0.074)
          6.886

```

Item	Goodness of fit		Faktor loading	Eror	t-value	Keterangan Aitem
	p-value	RMSEA				
1	1.00000	0.000	0.730	0.077	9.454	Valid
2			0.895	0.080	11.155	Valid
3			0.509	0.074	6.886	Valid



DIMENSI 3 SELF EFFICACY (*Strength*)



Chi-Square=0.28, df=1, P-value=0.59504, RMSEA=0.000

LAMBDA-X

	SES
SES1	0.824 (0.066) 12.494
SES2	0.789 (0.066) 11.883
SES3	0.711 (0.068) 10.510
SES4	0.550 (0.073) 7.561

Item	Goodness of fit		Faktor loading	Error	t-value	Keterangan Aitem
	p-value	RMSEA				
1	0.59504	0.000	0.824	0.066	12.494	Valid
2			0.789	0.066	11.883	Valid
3			0.711	0.068	10.510	Valid
4			0.550	0.073	7.561	Valid

RELIABILITAS

Reliability Statistics

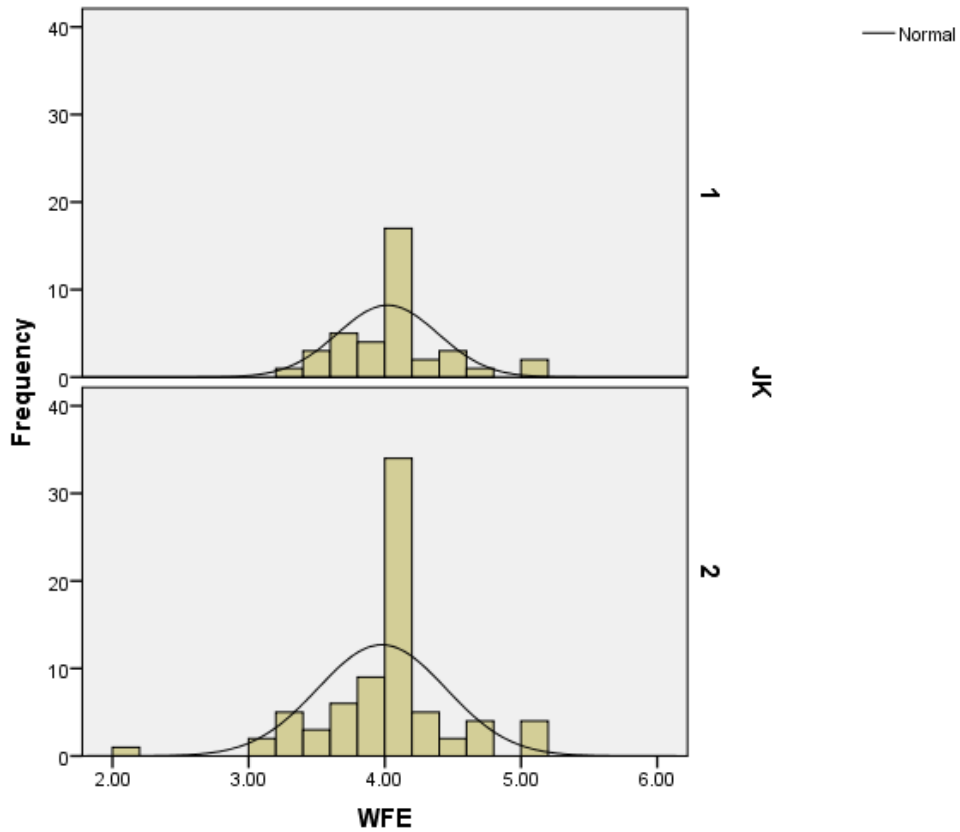
Cronbach's Alpha	N of Items
.848	10



Optimization Software:
www.balesio.com

Lampiran 6 : Hasil Olah Data Gambaran *Work-Family Enrichment*

Uji Mann-Whitney U Test pada *Work to Family Enrichment*



Ranks

	JK	N	Mean Rank	Sum of Ranks
WFE	1	38	57.07	2168.50
	2	75	56.97	4272.50
	Total	113		

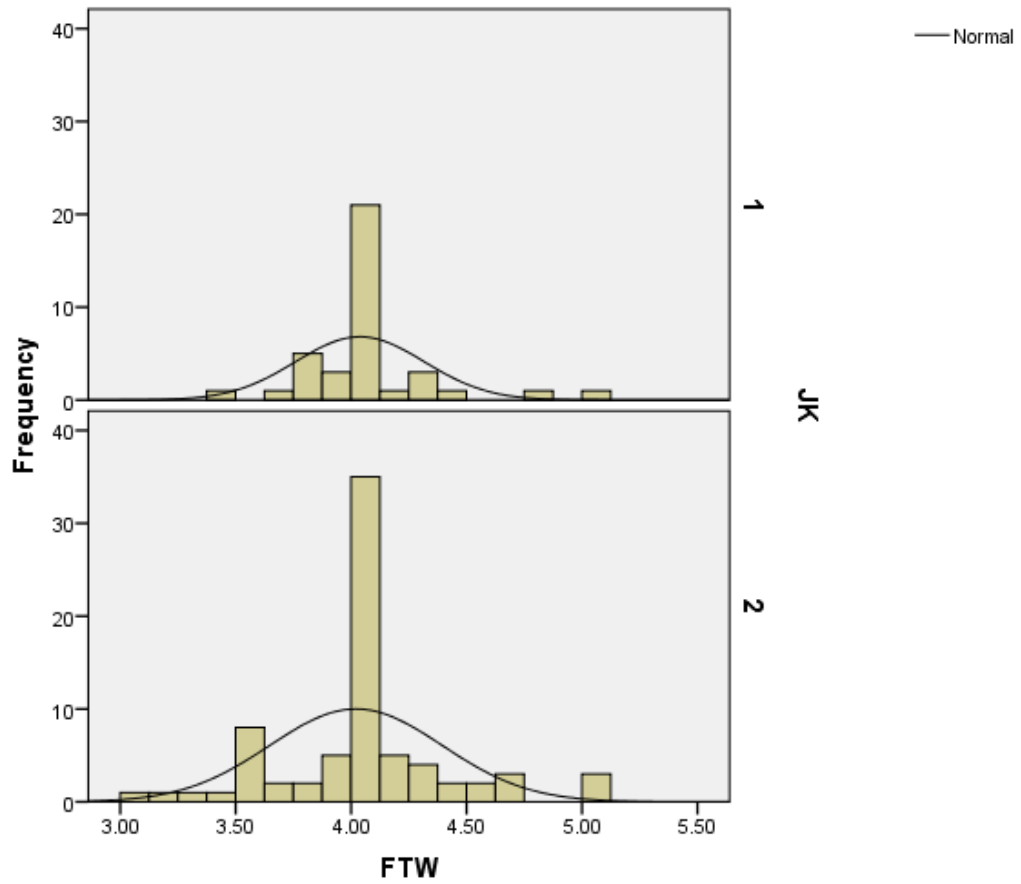
Test Statistics^a

	WFE
Mann-Whitney U	1422.500
W	4272.500
Z	-.016
Asymp. Sig. (2-tailed)	.988

a. Grouping Variable: JK



Hasil Uji Mann-Whitney U Test pada *Family to Work Enrichment*



Ranks

	JK	N	Mean Rank	Sum of Ranks
FTW	1	38	57.28	2176.50
	2	75	56.86	4264.50
	Total	113		

Test Statistics^a

	FTW
Mann-Whitney U	1414.500
Wilcoxon W	4264.500
Z	-.067
Asymp. Sig. (2-tailed)	.947

a. Grouping Variable: JK



Lampiran 7 : Hasil Olah Data Uji Hipotesis

1. Hasil *bootstrap Work to Family Enrichment*

		SE	WFE		
SE	Pearson Correlation	1	.341**		
	Sig. (2-tailed)		.000		
	N	113	113		
	Bootstrap ^c	Bias	0	.007	
		Std. Error	0	.079	
		BCa 95% Confidence Interval	Lower	.	.171
			Upper	.	.510
WFE	Pearson Correlation	.341**	1		
	Sig. (2-tailed)	.000			
	N	113	113		
	Bootstrap ^c	Bias	.007	0	
		Std. Error	.079	0	
		BCa 95% Confidence Interval	Lower	.171	.
			Upper	.510	.

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

c. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

2. Hasil *bootstrap Family to Work Enrichment*

		SE	FTW		
SE	Pearson Correlation	1	.355**		
	Sig. (2-tailed)		.000		
	N	113	113		
	Bootstrap ^c	Bias	0	.001	
		Std. Error	0	.075	
		BCa 95% Confidence Interval	Lower	.	.187
			Upper	.	.516
WFE	Pearson Correlation	.355**	1		
	Sig. (2-tailed)	.000			
	N	113	113		



Bootstrap ^c	Bias		.001	0
	Std. Error		.075	0
	BCa 95% Confidence	Lower	.187	.
	Interval	Upper	.516	.

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

c. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

Nilai *confidence interval* menggunakan uji Pearson

1. *Work Family Enrichment*

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Zscore(SE) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Zscore(WFE)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.341 ^a	.116	.108	.94435597

a. Predictors: (Constant), Zscore(SE)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.009	1	13.009	14.588	.000 ^b
	Residual	98.991	111	.892		
	Total	112.000	112			

a. Dependent Variable: Zscore(WFE)

rs: (Constant), Zscore(SE)



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	-1.523E-15	.089		.000	1.000	-.176	.176
Zscore(SE)	.341	.089	.341	3.819	.000	.164	.518

a. Dependent Variable: Zscore(WFE)

2. Family to Work Enrichment

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Zscore(SE) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Zscore(FTW)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.355 ^a	.126	.118	.93915909

a. Predictors: (Constant), Zscore(SE)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.096	1	14.096	15.981	.000 ^b
	Residual	97.904	111	.882		
	Total	112.000	112			

a. Dependent Variable: Zscore(FTW)

b. Predictors: (Constant), Zscore(SE)



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	7.903E-15	.088		.000	1.000	-.175	.175
Zscore(SE)	.355	.089	.355	3.998	.000	.179	.531

a. Dependent Variable: Zscore(FTW)



Optimization Software:
www.balesio.com