

**HUBUNGAN ANTARA *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN *WORK
ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PERUSAHAAN X YANG MELAKUKAN
*WORK FROM HOME***

SKRIPSI

Pembimbing:

Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog

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

Oleh:

Sitti Fatima Tuzahro Jassin

Q11114315



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

2021

SKRIPSI
HUBUNGAN ANTARA *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN *WORK*
***ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PERUSAHAAN X YANG MELAKUKAN**
WORK FROM HOME

Disusun dan diajukan oleh:

Sitti Fatima Tuzahro Jassin

Q11114315



UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
MAKASSAR

2021

LEMBAR PENGESAHAN (TUGAS AKHIR)

HUBUNGAN ANTARA *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PERUSAHAAN X YANG MELAKUKAN *WORK FROM HOME*

Disusun dan diajukan oleh:

Sitti Fatima Tuzahro Jassin
Q111 14 315

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Sarjana Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin pada Agustus 2021 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing I

Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 198410292015042001

Pembimbing II

Suryadi Tandiyuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 198709222020058001

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin



De Laila Narang Afandi, S.Psi., M.A.
NIP. 198107252010121004

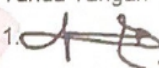

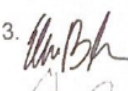

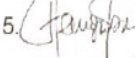

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

HUBUNGAN ANTARA *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN *WORK ENGAGEMENT* PADAKARYAWAN PERUSAHAAN X YANG MELAKUKAN *WORK FROM HOME*

Disusun dan diajukan oleh:

SITTI FATIMA TUZAHRO JASSIN
Q11114315

Telah dipertahankan dalam Sidang Ujian Skripsi
Pada Tanggal 18 Agustus 2021

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Muhammad Tamar, M.Psi	Ketua	1. 
2.	Nur Syamsu Ismail, S.Psi., M.Si.	Sekretaris	2. 
3.	Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc	Anggota	3. 
4.	Suryadi Tandiyuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	4. 
5.	Andi Tenri Pada Ruzham, S.Psi., M.A	Anggota	5. 
6.	Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	6. 

Mengetahui,

Wakil Dekan Bidang Akademik,
Riset, dan Inovasi Fakultas
Kedokteran

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran

Dr. dr. Irfan Idris, M.Kes
NIP. 196711031998021001


Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., MA
NIP. 198107252010121004

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sitti Fatima Tuzahro Jassin

NIM : Q11114315

Program Studi : Psikologi

Jenjang : S1

Menyatakan dengan ini bahwa karya tulisan saya berjudul:

"Hubungan antara *Work-Family Conflict* dan *Work Engagement* Pada Karyawan
Perusahaan X Yang melakukan *Work From Home*"

Adalah karya tulisan saya sendiri dan bukan merupakan pengambil alihan tulisan orang lain dan bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 19 Agustus 2021

Yang menyatakan



Sitti Fatima Tuzahro Jassin

Abstrak

Sitti Fatima Tuzahro Jassin, Q11114315, Hubungan *Work-Family Conflict* dan *Work Engagement* Pada Karyawan Perusahaan X Yang Melakukan *Work From Home*, Skripsi, Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin, Makassar, 2021.

Xvi + 48 halaman, 12 lampiran.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *work-family conflict* dan *work engagement* pada karyawan perusahaan X yang melakukan *work from home*. Penelitian dilakukan terhadap 70 karyawan yang bekerja di perusahaan X. Pengumpulan data menggunakan skala *Work-Family Conflict* yang terdiri atas 22 *item* dan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang terdiri atas 9 *item*. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis dengan menggunakan uji korelasi *Spearman's Rank*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work to family conflict* yang dialami oleh mayoritas karyawan perusahaan X berada pada kategori sedang, yaitu sebesar 70% dan sebesar 95% untuk *family to work conflict*. Hasil uji dengan *Spearman's Rank* menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara *work-family conflict* dan *work engagement*, dengan nilai koefisien korelasi yang dimiliki oleh kedua variable sebesar -0.115 dan nilai *Sig. (2-tailed)* dimana nilai yang diperoleh 0.371 > 0.05. yang berarti tingkatan hubungan kedua variable dalam kategori sangat rendah dan tidak memiliki arti.

Kata kunci: *work-family conflict*, *work engagement*, karyawan.

Daftar pustaka, 33 (1985-2021)

Abstract

Sitti Fatima Tuzahro Jassin, Q111114315, The Relationship Between Work-Family Conflict and Work Engagement of Employees of "X" Who Work From Home, Undergraduate Thesis, Psychology Department, Faculty of Medicine, Hasanuddin University, Makassar, 2021.

xvi + 48 pages, 12 pages of appendices.

This study aims to examine the relationship between Work-Family Conflict and work engagement of employees of "X" who work from home. Data were collected from 63 employees of "X" using the 17-item Work Family Conflict Scale and 9-item Utrecht Work Engagement Scale. Spearman's Rank was used to test the hypotheses.

Results show that the majority of the subject's scores of work-to family conflict were categorised as medium level with 70% for work-to-family conflict and 95% for family-to-work engagement. The finding also show that there's no relationship between work-family conflict and work engagement, the correlation coefficient owned by the two variables -0.115 and the sig. (2-tailed) where $0.371 > 0.05$, which means level of relationship between variables is low and has no meaning.

Keywords: Work-family Conflict, Work Engagement, employee

References, 33 (1985-2021)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada tuhan yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “**Hubungan antara *Work-Family Conflict* dan *Work Engagement* Pada Karyawan Perusahaan X Yang Melakukan *Work From Home*”**. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam menempuh jenjang perkuliahan Strata 1 Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin. Penulis menyadari bahwa proses penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari adanya bantuan berbagai pihak yang terlibat. Oleh karena itu peneliti ingin mengucapkan terima kasih, terkhusus kepada:

1. Kedua orang tua penulis Musa Jassin dan Srikit Ellen Wartabone. Terima kasih atas segala doa yang selalu dipanjatkan, kasih sayang, serta dukungan yang senantiasa diberikan kepada penulis. Terima kasih untuk selalu ada disisi penulis selama penyelesaian skripsi ini.
2. kakak penulis Aisyah Puspita Margareth Jassin. Terima kasih sudah menjadi penyemangat, *role mode*, sekaligus pesaing unggul penulis. Terima kasih sudah selalu ada disisi penulis selama penyelesaian skripsi ini.
3. Terima kasih kepada Bapak Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A., selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin. Terima kasih atas dukungan dan arahan yang telah bapak berikan.
4. Ibu Sri Wahyuni, S.Psi, M.Psi., Psikolog, selaku Pembimbing I penulis yang senantiasa meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing penulis. Terima kasih atas ilmu, masukan, saran, semangat, serta motivasi yang telah ibu berikan sejak awal hingga skripsi ini dapat terselesaikan.

5. Bapak Suryadi Tandiyuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku Pembimbing II. Terima kasih atas bantuan dalam menemukan dan menuliskan ide penelitian, ilmu, serta semangat dan motivasi yang telah bapak berikan. Terima kasih untuk senantiasa meluangkan waktu dan tenaga sejak awal hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Ibu Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc., dan bapak Dr. Muhammad Tamar, M.Psi., selaku dosen pembahas skripsi penulis. Terima kasih atas ilmu, saran dan masukan yang telah diberikan untuk penyempurnaan skripsi ini.
7. Ibu Andi Tenri Pada Rustam, S.Psi., M.A selaku dosen Pendamping Akademik dan ibu Umniyah Saleh, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen Pendamping Akademik yang menggantikan selama ibu Tenri tidak berada di tempat. Terima kasih untuk senantiasa mendampingi penulis sejak awal menjadi mahasiswa hingga penulis memperoleh gelar sarjana. Terima kasih atas segala dukungan, saran dan masukan selama penulis menjadi mahasiswa di Program Studi Psikologi Unhas.
8. Seluruh dosen Program Studi Psikologi Unhas. Terima kasih atas segala ilmu dan pengalaman yang diberikan kepada penulis selama menjadi mahasiswa.
9. Seluruh staff Program Studi Psikologi Unhas, terkhusus kepada ibu Wiwik yang senantiasa menyemangati, membantu, serta mengarahkan terkait administrasi selama perkuliahan sampai dengan penyelesaian skripsi ini.
10. Diana, Mitha, dan Fitra. Terima kasih sudah selalu meluangkan waktu untuk berdiskusi mengenai sistematika skripsi hingga proses pengolahan data penelitian. Terima kasih atas masukan dan sarannya.

11. Teman-teman Himpunan Pelajar Mahasiswa Indonesia Gorontalo, Medi, Tika, Igo, Davit, Mat, Wiya, Alisya, Nindy, Devi, Ima, Liska, Nando, Jaya. Terima kasih sudah menjadi keluarga kedua selama di kota perantauan ini dan terima kasih sudah selalu mengingatkan untuk menyelesaikan skripsi ini.
12. NoMiNa. Retno, Mitha, dan Diana sahabat baik penulis. Terima kasih sudah kebersamai dan memaknai sejak dimulainya persahabatan ini. Terima kasih atas dukungan dan semangat yang diberikan pada penulis selama proses pengerjaan hingga akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. *Love you*
13. Humanistic, mahasiswa Psikologi angkatan 2014. Terima kasih atas pengalaman selama masa perkuliahan. Sukses selalu
14. Ladyfame, teman-teman semasa SMA sampai dengan saat ini. Terima kasih sudah selalu mengingatkan tujuan penulis ke kota ini untuk menimba ilmu.
15. Tim Learning and Development Devcon, pak Rusli, kak Arief, Kak Fifi, Aisy, Kak Sady, Kak Ochi, Kak Riri dan Kak Ling-ling. Tim HCBP PT BANd, pak Adenk, Kak Fajar, bu Jannah, Kak Anggy, dan kak Iraa. Rekan kerja lainnya kak Emy, kak Yayang, kak Anto, kak Acid, Utta, Aris dan kak Puteh. Terima kasih atas segala dukungan, dorongan serta semangat yang diberikan agar penulis kembali menyelesaikan skripsi ini.
16. Kepada pihak perusahaan X tempat penelitian skripsi dilakukan, terima kasih atas izin dan bantuan dalam pengambilan data penelitian.
17. Kepada seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam pengerjaan skripsi yang tidak sempat penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuan yang telah diberikan selama proses penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan, sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari

pembaca, agar kedepannya dapat menjadi lebih baik. Penulis juga berharap agar skripsi ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan keilmuan Psikologi, terutama bidang Psikologi dan Organisasi dan bermanfaat bagi banyak pihak

Makassar, Agustus 2021

Penulis,

Sitti Fatima Tuzahro Jassin

Daftar Isi

HUBUNGAN ANTARA *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PERUSAHAAN X YANG MELAKUKAN *WORK FROM HOME*

Daftar Isi.....	ii
Daftar Gambar..	iv
Daftar Tabel.....	v
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1. Aspek Teoritis:.....	8
1.4.2. Aspek Praktis:.....	8
BAB II	9
TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Work Engagement.....	9
2.1.1. Definisi Work Engagement.....	9
2.1.2. Dimensi <i>Work Engagement</i>	10
2.1.2.1. <i>Vigor</i>	10
2.1.2.2. <i>Dedication</i>	11
2.1.2.3. <i>Arbsoption</i>	11
2.1.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	11
2.2 <i>Work-Family Conflict</i>	12
2.2.1. Definisi <i>Work-Family Conflict</i>	12
2.2.2. Aspek-aspek <i>Work-Family conflict</i>	13
2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Work-Family Conflict</i>	13
2.2.4. Arah <i>Work-Family Conflict</i>	14
2.3 Hubungan antara <i>Work-Family Conflict</i> dan <i>Work Engagement</i>	14
2.4 Kerangka Konseptual.....	17
2.5 Hipotesis Penelitian.....	18

BAB III	19
METODE PENELITIAN	19
3.1 Jenis Penelitian.....	19
3.2 Variabel Penelitian	19
3.3 Definisi Operasional	19
3.3.1 <i>Work Engagement</i>	19
3.3.2 <i>Work-Family Conflict</i>	20
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	20
3.5 Teknik Pengumpulan Data	21
3.5.1 Skala <i>Work Engagement</i>	21
3.5.2 Skala <i>Work-Family Conflict</i>	22
3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas	22
3.6.1. Uji Validitas.....	22
3.6.2. Uji Reliabilitas	24
3.6.2.1 Skala <i>Work Engagement</i>	24
3.6.2.2 Skala <i>Work-Family Conflict</i>	24
3.7 Teknik Analisis Data	24
3.7.1 Uji Linearitas	25
3.6.2 Uji Normalitas.....	25
3.8 Prosedur Penelitian	26
3.7.1 Persiapan Penelitian	26
3.7.2 Pengambilan Data.....	26
3.7.3 Analisis Data	27
BAB IV	28
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	28
4.1 Hasil.....	28
4.2 Pembahasan.....	37
4.3 Limitasi penelitian	41
BAB V	42
PENUTUP	42
5.1 Kesimpulan.....	42
5.2 Saran	42
Daftar Pustaka	
Lampiran	

Daftar Gambar

Gambar 2.1 kerangka konseptual	17
Gambar 3.1 Variabel penelitian.....	19
Gambar 4.1 Gambaran Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin	28
Gambar 4.2 Gambaran Subjek berdasarkan status pernikahan.....	29
Gambar 4.3 Gambaran subjek berdasarkan Lama Bekerja	30
Gambar 4.4 Gambaran Variabel <i>Work Engagement</i>	32
Gambar 4.5 Gambaran <i>Work to Family Conflict Subjek</i>	34
Gambar 4.6 Gambaran <i>Family to Work Conflict Subjek</i>	36

Daftar tabel

Tabel 3.1 Blue Print Skala <i>Work Engagement</i>	22
Tabel 3.2 Blue Print Skala <i>Work-Family Conflict</i>	22
Tabel 3.3 Tabel Uji Linearitas.....	25
Tabel 3.4 Tabel Uji Normalitas.....	26
Tabel 4.1 Deskriptif Statistik Variabel <i>Work Engagement</i>	30
Tabel 4.2 Tabel Penormaan Variabel <i>Work Engagement</i>	31
Tabel 4.3 Deskriptif Statistik Variabel <i>Work to Family Conflict</i>	32
Tabel 4.4 Deskriptif Statistik Variabel <i>Work to Family Conflict</i>	33
Tabel 4.5 Deskriptif Statistik Variabel <i>Work to Family Conflict</i>	34
Tabel 4.6 Deskriptif Statistik Variabel <i>Family to Work Conflict</i>	35
Tabel 4.7 Hasil uji <i>Nonparametric Correlations</i> dengn <i>Spearman's Rank</i>	37

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Work from home saat ini merupakan salah satu cara kerja yang banyak diterapkan oleh perusahaan sebagai salah satu cara ikut mendukung pemutusan mata rantai virus covid 19. Perubahan pola bekerja dari rumah ini bukan hal baru bagi beberapa negara salah satunya di Amerika. Namun hal ini merupakan hal baru yang dialami oleh industri di Indonesia. Data Badan Pusat Statistik mencatat per 1 Juni 2020 terdapat 39,09 persen pekerja melakukan WFH sejak awal ditetapkan peraturan tersebut, sementara 34,76 persen lainnya berkerja dari rumah yang dikombinasikan dengan bekerja dari kantor secara bergantian.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh National Bureau of Economic Research (2020) menunjukkan bahwa orang-orang yang melakukan WFH menghabiskan sekitar 49 menit ekstra perharinya dari jam kerja yang seharusnya. Intensitas rapat meningkat sebesar 13 persen, akan tetapi terjadi pengurangan waktu yang digunakan untuk rapat (Kata data, 2020). Tantangan ini juga turut dirasakan PT. X yang merupakan salah satu perusahaan property di kota Makassar.

Penerapan kebijakan *work from home* menciptakan tantangan tersendiri dalam pengelolaan sumber daya manusia. Fungsi dari sumber daya manusia sendiri ialah menjadi subjek atau pelaku yang merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Sehingga memiliki fungsi dan peran untuk memaksimalkan kinerja, produktivitas, maupun efektivitas organisasi atau perusahaan dengan cara kerja efisien yang dapat menghasilkan nilai tambah bagi organisasi (Nawawi, 2003).

Salah satu hal yang harus dimiliki SDM yang handal adalah keterikatan karyawan dengan pekerjaannya atau yang disebut dengan *work engagement*. Schaufeli dan Bakker (2013) mendefinisikan *work engagement* sebagai suatu kondisi pikiran yang positif terkait pekerjaan, yang dikarakteristikkan dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*). Kahn (1990) menyebutkan bahwa dalam *engagement*, seseorang bekerja dan mengekspresikan dirinya baik secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja.

Menurut Saks (2006) karyawan dengan tingkat *engage* yang tinggi memiliki keterlibatan penuh dan memiliki semangat dalam bekerja maupun dalam segala hal yang berhubungan dengan kegiatan organisasi jangka panjang. Dengan kata lain, keterikatan kerja mengacu pada keterlibatan, antusiasme dan kepuasan, karyawan dalam melakukan pekerjaan. Saat individu telah *engage* dengan pekerjaannya, maka individu akan memiliki rasa bahwa keberadaannya dalam organisasi tersebut penting. Kesadaran inilah yang pada akhirnya akan membuat karyawan memberikan seluruh kemampuan terbaiknya terhadap pekerjaan dan organisasi tempatnya bekerja (Nawawi, 2003).

Peran *work engagement* cukup besar dalam meningkatkan produktivitas organisasi, terkhusus dalam hal peningkatan performa pekerja (Halbesleben dan Wheeler, 2008). Pengembangan *work engagement* tidak hanya menghasilkan hal positif untuk organisasi (Simons & Buitendach, 2013), tetapi juga memberikan hubungan yang positif antara pekerja dengan pekerjaannya (Bakker dan Leiter, 2010). Pekerja dengan tingkat *work engagement* yang cukup akan memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang menantang, bukan sesuatu yang menekan dan menuntut (Bakker, Demerouti, dan Sanz-Vergel, 2014).

Kondisi pandemi yang saat ini melanda dunia mengharuskan karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya dari rumah. Pada perusahaan X, beberapa karyawan mengeluhkan terkait keefektifannya dalam penyelesaian tugas-tugas kantor. Hal ini terjadi semenjak penerapan WFH untuk menyesuaikan dengan protokol kesehatan dalam menghadapi pandemik covid-19. Karyawan mengeluhkan banyaknya gangguan yang datang ketika mereka sedang bekerja, sehingga menjadi kurang produktif.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa gangguan yang dialami oleh karyawan berupa bermasalahnya koneksi internet, gangguan dari anak atau pun orang tua yang meminta tolong untuk melakukan hal lain, padahal pada jam tersebut sedang berlangsung jam kerja. Lebih parahnya ada yang mengatakan bahwa waktu kerjanya di rumah menjadi tidak teratur, dimana sering kali waktu untuk beristirahat pada malam hari digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan kantor. Sebaliknya waktu dipagi hari lebih banyak dihabiskan untuk mengurus pekerjaan rumah. Berbeda dengan situasi yang “normal”, di mana waktu untuk bekerja lebih optimal karena hanya dilakukan di kantor selama jam kerja tanpa diganggu oleh pekerjaan rumah.

Bloom et al (2015) mengatakan bahwa memiliki karyawan yang berkerja dari rumah menimbulkan dua masalah utama, yakni apakah hal ini bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas atau justru memburuknya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan di luar kerja. Karyawan yang lebih mampu membagi waktu antara peran pekerjaan mereka dan peran di rumah akan mengalami lebih sedikit gangguan atau sebaliknya.

Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan *Work Home Interference* sebagai gangguan antarperan yang muncul dikarenakan adanya gangguan dari

peran pekerjaan yang bertentangan dengan peran keluarga. Dalam kondisi yang terganggu faktor emosi dalam satu peran akan mengganggu pemenuhan emosi dalam wilayah lainnya, sehingga pemenuhan akan peran menjadi sulit. Tanggung jawab-tanggung jawab yang berasal dari kedua peran juga dikatakan saling bersaing untuk mendapatkan waktu dan energi (Greenhaus & Beutell, 1985). Hal tersebut kemudian membuat karyawan akan sulit membagi waktu dan energi untuk kedua peran yang dimilikinya.

Karyawan yang *engaged* diasumsikan menganggap diri mereka mampu untuk dihadapkan dengan *demands* dari perannya dalam pekerjaan. Selain itu, *interference* yang positif juga dapat menghasilkan adanya perasaan keterikatan (*engaged*) pada karyawan. Kedua hal tersebut dapat memperlihatkan bahwa ketika karyawan tidak mampu untuk menghadapi *demands* yang didapatkan dan *resource* yang dimiliki juga tak cukup untuk membantu karyawan dalam perannya di pekerjaan, *work engagement* yang dimiliki cenderung rendah.

Hasil survey yang dilakukan oleh sub holding perusahaan X tahun pada 2019 menunjukkan bahwa 17.73% karyawan pada perusahaan X mengalami *highly engagement*, 81.56% karyawan pada perusahaan X mengalami *partial engagement* dan 0.71% lainnya mengalami *disengaged*. Selain hasil penelitian tersebut, peneliti melakukan wawancara dan observasi menunjukkan bahwa beberapa karyawan juga merasakan bahwa waktu cepat berlalu saat bekerja, dengan alasan bahwa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan satu pekerjaan dianggap kurang cukup ketika sedang banyak pekerjaan, sedangkan ketika sedang tidak banyak pekerjaan waktu terasa sangat lama berlalu. *Work engagement* yang dimiliki oleh karyawan Perusahaan X dapat disimpulkan cenderung berada pada tingkat sedang.

Hasil wawancara dengan beberapa karyawan perusahaan X memperlihatkan bahwa karyawan-karyawan perusahaan X merasa mengalami beberapa gangguan selama mereka bekerja dari rumah. Gangguan-gangguan yang dialami merupakan bentuk *work home interference* sesuai dengan definisi oleh Greenhaus dan Beutell (1985) jelas membuat karyawan menjadi cenderung kurang produktif dibandingkan sebelumnya.

Interference atau gangguan yang terjadi membuat keefektifan karyawan menurun pada pekerjaannya. Keefektifan yang menurun tersebut terjadi karena adanya tanggung jawab pada peran lain atau dalam hal ini, peran karyawan di rumah. Adanya tekanan pada kedua peran yang tidak sesuai dan menyebabkan karyawan untuk sulit berpartisipasi pada salah satu perannya dapat dijelaskan dengan model teori *work-family conflict*. Greenhaus dan Beutell (1985) menyebutkan bahwa *work-family conflict* dihasilkan dari adanya tekanan dari rumah dan tempat kerja yang saling bertentangan. Edward dan Rothbard (2000) menambahkan bahwa *work-family conflict* terjadi ketika pengalaman pada satu peran mengganggu pencapaian keefektifan pada peran yang lain.

Pada subjek dalam penelitian ini, disebutkan bahwa subjek mengalami gangguan selama melaksanakan *work from home*, yaitu gangguan dari anggota keluarga untuk melakukan hal lain di jam kerja dan kurangnya waktu beristirahat pada malam hari yang disebabkan oleh pengerjaan tugas-tugas rumah pada jam kerja, yang kemudian mengarah kepada perpindahan jam kerja subjek pada malam hari. Keadaan subjek seperti yang telah dipaparkan di atas menunjukkan bahwa terdapat tanggung jawab yang saling bertentangan yang menyebabkan individu tidak dapat berpartisipasi secara efektif pada perannya atau dengan kata lain, terdapat kecenderungan subjek mengalami *work-family conflict*.

Work-family conflict merefleksikan proses ketika *demands* pada satu peran menguras *personal resources* individu, yang kemudian menghasilkan *outcomes* yang cenderung negatif pada peran lainnya (Brummelhuis & Bakker, 2012). Model teori *Work-Home Resources* menyebutkan bahwa konflik yang terjadi antara kedua peran dapat dijelaskan dengan adanya *stressor* (Brummelhuis & Bakker, 2012). *Stressor* yang dimaksudkan dapat berupa *contextual demands* yang di dalamnya termasuk aspek fisik, emosional, dan sosial yang memerlukan keterlibatan individu dalam bentuk fisik ataupun mental (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli; Peeters, Montgomery, Bakker, & Schaufeli, 2005). Salah satu contoh dari *contextual demands* adalah *overload*. Dalam ranah peran di rumah, *overload* termasuk ketika individu diharuskan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas-tugas rumah dengan sesegera mungkin (Brummelhuis & Bakker, 2012). *Demands* tersebut kemudian sesuai dengan model teori *work-home resources* akan menguras *personal resources* individu berupa energi dan waktu. Hasilnya, peran individu lainnya akan menurun dalam hal kinerja dan mengarah pada ketidakefektifan (Brummelhuis & Bakker, 2012).

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dilihat bahwa subjek penelitian memiliki kecenderungan mengalami konflik dikarenakan adanya *contextual demands* pada perannya di rumah berupa keharusan melakukan hal lain pada saat jam kerja. Hal tersebut kemudian membuat subjek disibukkan dengan pekerjaan rumah pada saat jam kerja yang menghasilkan perpindahan jam kerja subjek menjadi waktu istirahat pada malam hari atau dengan kata lain, waktu subjek yang seharusnya digunakan untuk beristirahat dikuras untuk bekerja. Sesuai dengan penjelasan sebelumnya, terlihat bahwa *personal resource* subjek berupa energi dan waktu terkuras karena adanya *contextual demands* yang telah

disebutkan. Ketidakefektifan pada peran subjek di pekerjaannya kemudian terjadi, yang juga sesuai dengan keadaan subjek pada penelitian ini.

Di sisi yang positif, salah satu *outcomes work-related* dari interaksi antara *demands* dan *resources* adalah *work engagement* (Brummelhuis & Bakker, 2012). Illies, dkk (2007; dalam Brummelhuis & Bakker, 2012) menemukan bahwa *job demands* dapat meningkatkan terjadinya *work-to-home conflict* dan menurunkan keterikatan (*engagement*) individu pada perannya di rumah. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat kecenderungan ketika individu mengalami konflik pada perannya di rumah dan pekerjaan, maka keterikatan yang dimiliki individu pada pekerjaannya cenderung rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh Kesumaningsari dan Simarmata (2014) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara *work-family conflict* dengan *work engagement* pada karyawan bank di Bali. Artinya semakin tinggi tingkat *work-family conflict* maka semakin rendah pula tingkat *work engagement*.

Kecenderungan akan rendahnya tingkat *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan Perusahaan X, adanya kecenderungan terjadinya *work-family conflict* yang disebabkan oleh metode kerja yang baru (*work from home*), serta penelitian dan model teori yang menjelaskan terkait *engagement* dan *work-family conflict* membuat penulis tertarik untuk melihat apakah terdapat hubungan antara *work-family conflict* dan *work engagement* pada karyawan Perusahaan X.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka diperoleh rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Apakah terdapat hubungan antara *Work-family conflict* dengan *work engagement* pada karyawan yang melakukan *work from home*

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis hubungan dari *work-family conflict* dan *work engagement* pada karyawan Perusahaan X

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1. Aspek Teoritis:

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu psikologi industri dan organisasi, terutama yang berkaitan dengan *work family* dan *work engagement*.

1.4.2. Aspek Praktis:

- a. Memberikan informasi pada perusahaan mengenai pentingnya untuk memperhatikan *engagement* karyawan kepada perusahaan.
- b. Memberikan informasi pada perusahaan mengenai pentingnya mengetahui lebih lanjut terkait hal apa saja yang dapat mempengaruhi tingkat *engage* karyawan.
- c. Menjadi informasi bagi perusahaan mengenai adanya hubungan *work family* dengan *work engagement* pada karyawan yang melakukan bekerja dari rumah. Sehingga perusahaan bisa lebih memperhatikan pentingnya kedua aspek tersebut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Work Engagement

2.1.1. Definisi Work Engagement

Work engagement menurut konsep psikologi kesehatan kerja adalah karyawan yang memiliki keterlibatan penuh, energik dan efektif dalam melakukan pekerjaan serta dapat mengelola tuntutan pekerjaan dengan baik (Shimazu & Schaufeli, 2008, Wirtz, Rigotti, Otto & Loeb, 2016). Para peneliti percaya bahwa work engagement merupakan perilaku maupun pola pikir pada tempat kerja secara positif yang dapat menghasilkan keluaran yang positif pula (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Dengan kata lain work engagement mengacu pada keterlibatan, antusiasme, dan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Kahn (1990) mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan dimana individu secara psikologis “hadir” dalam melakukan peran pekerjaannya. Pada keadaan ini, individu akan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif, bahkan emosional pada saat melaksanakan pekerjaan yang dilakukan. Ketika berada pada kondisi ini, maka individu akan menginvestasikan sebagian besar “diri” individu kedalam pekerjaannya. Sehingga sebagian besar energi dan antusiasme individu akan dilimpahkan pada pekerjaan yang dilakukan. Kahn (1990) juga menjelaskan bahwa level *engagement* individu dapat dipengaruhi oleh kestabilan karakteristik dari individu, seperti fisik, emosional, bahkan psikologis pada saat tertentu.

Work engagement atau keterikatan kerja didefinisikan oleh Schaufeli dan koleganya (2002) sebagai mindset positif dan *fulfilling* yang berhubungan dengan

pekerjaan. Dikarakteristikan dengan adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Selain itu, dijelaskan pula bahwa work engagement merupakan salah satu isu psikologi positif yang merujuk kepada kondisi diri positif, merasa lengkap (*fulfilling*), dan afektif-motivasional dari well-being seseorang yang berhubungan dengan pekerjaannya yang bisa menjadi lawan atau dapat mengurangi *job burnout* yang mungkin dialami oleh karyawan.

Karyawan yang *engage* dalam pekerjaannya memiliki level energi yang tinggi, antusias terhadap pekerjaannya, dan sering merasa terbenam dalam pekerjaannya sehingga sering lupa waktu (Schaufeli & Bakker, 2003). Selain itu, dijelaskan bahwa dengan memiliki level work engagement yang tinggi, seseorang akan merasa fokus, berdedikasi, dan energik saat mereka datang untuk bekerja atau melakukan pekerjaannya, yang mana dapat meningkatkan dan mempertahankan performa baik yang ditampilkan (Speitzer, Lam, & Fritz, 2010; Bakker & Leiter, 2010).

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa work engagement adalah kondisi mindset karyawan yang positif terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan adanya vigor, dedication, dan absorption yang tercermin lewat antusiasme, fokus, dan sikap berdedikasi dari karyawan tersebut.

2.1.2. Dimensi *Work Engagement*

2.1.2.1. *Vigor*

Vigor didefinisikan sebagai level tertinggi dalam hal keinginan (*Willingness*) untuk menginvestasikan energy pada pekerjaan yang dilakukan, beserta dengan mental resilience untuk tetap berusaha (*persistence*) meskipun mendapatkan kesulitan dalam pekerjaan yang dihadapi (Schaufeli dkk, 2006)

2.1.2.2. *Dedication*

Dedication merujuk pada kekuatan untuk ikut serta pada pekerjaan dan merasakan pengalaman yang signifikan, antusias, menginspirasi, membanggakan dan menantang (Schaufeli dkk, 2006).

2.1.2.3. *Arbsoption*

Arbsoption dikarakteristikan dengan berkonsentrasi penuh dan secara senang terserap dalam pekerjaan yang dilakukan, dimana waktu berlalu dengan cepat tanpa dirasakan, serta merasa kesulitan untuk melepaskan diri dengan pekerjaan yang dilakukan (Scaufeli dkk, 2006).

2.1.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Engagement*

Bakker dan Demerouti (2008) mengusulkan bahwa terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* yang bersumber dari pekerjaan (*job resources*) dan yang bersumber dari pribadi (*personal resources*). *Job resources* merupakan aspek organisasi, social maupun fisik dalam pekerjaan tertentu, meliputi dukungan social dari rekan kerja, umpan balik dalam kinerja, otonomi dalam bekerja, maupun ada dan tidaknya kesempatan untuk belajar.

Selain dipengaruhi oleh *job resources*, *work engagement* juga dapat dipengaruhi oleh *personal resources* berupa hasil evaluasi diri secara positif yang berhubungan dengan kemampuan individu untuk mengontrol dan memberikan dampak yang baik pada lingkungan. Evaluasi diri yang positif meliputi optimis, *self-efficacy*, *self-esteem*, dan *resilience*, yang dapat membantu individu untuk mengontrol dan mencapai kesuksesan dalam pekerjaan yang dilakukan (Bakker & Demerouti, 2008).

2.2 Work-Family Conflict

2.2.1. Definisi *Work-Family Conflict*

Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai bentuk dari konflik antar peran dimana tekanan dari peran pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, yang mana peran dalam pekerjaan menjadi lebih sulit dikarenakan menjalankan peran dalam keluarga. Begitu pun sebaliknya, peran dalam keluarga menjadi lebih sulit dikarenakan menjalankan peran dalam pekerjaan. Jam kerja yang berkepanjangan serta beban kerja yang berat merupakan pertanda akan terjadinya *work family conflict*, dikarenakan waktu dan upaya yang digunakan secara berlebihan untuk bekerja mengakibatkan kurangnya waktu dan energy yang bisa digunakan untuk melakukan aktivitas untuk keluarga (Frone, 2003; Greenhaus & Beutell, 1985).

Frone, russell dan Cooper (1992) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana satu sisi karyawan harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lainnya harus memperhatikan keluarga secara utuh. Sehingga kesulitan untuk membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pekerjaan mengganggu keluarga diartikan sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga. Sebaliknya, keluarga mengganggu pekerjaan diartikan sebagian besa waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga, sehingga mengganggu pekerjaan.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* adalah konflik yang dapat terjadi pada individu ketika menjalankan dua tuntutan peran secara bersamaan, yaitu peran dalam bekerja dan peran dalam keluarga.

Kedua peran dapat menyebabkan konflik, ketika salah satu peran mendominasi waktu dan energi yang digunakan, sehingga dapat memunculkan perilaku yang tidak diharapkan.

2.2.2. Aspek-aspek *Work-Family conflict*

Greenhaus dan Beutell (1985) menyatakan terdapat tiga aspek *work family conflict*, yaitu :

2.2.2.1. *Time Based Conflict*

Mengacu pada kesulitan dalam pembagian waktu, energy dan kesempatan antar peran pekerjaan dan rumah tangga. *Time based conflict* terjadi dalam dua bentuk yang mana tuntutan waktu dari satu peran menyebabkan tuntutan dari peran lainnya tidak terpenuhi (secara fisik) dan individu lebih menikmati satu perannya dibanding peran lainnya (secara mental).

2.2.2.2. *Strain Based Conflict*

Mengacu pada keadaan emosional yang dihasilkan oleh satu peran, menyulitkan pemenuhan tuntutan peran yang lain atau menghambat peran yang lain.

2.2.2.3. *Behavior Based Conflict*

Mengacu pada pola perilaku spesifik dari satu peran yang tidak sesuai dengan harapan perilaku peran yang lainnya. Sehingga menyebabkan individu kesulitan untuk mengubah perilaku antar satu peran dengan peran lainnya.

2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work-Family Conflict*

Andriani dan Faidal (2008) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi *work-family conflict* antara lain faktor bisnis atau pekerjaan, faktor hubungan dengan keluarga dan faktor pribadi. Faktor bisnis atau pekerjaan adalah pengaruh dari adanya jumlah jam kerja yang berlebihan,

kepuasan bisnis, kesehatan pendapatan dan jumlah pekerjaan yang di emban. Adapun faktor yang disebabkan oleh hubungan dalam keluarga yaitu kebahagiaan dalam perkawinan dan jumlah anak. Faktor pribadi yang mempengaruhi yaitu adanya kepuasan hidup, tingginya pendidikan yang didapatkan, dan persepsi individu terhadap diri sendiri.

2.2.4. Arah *Work-Family Conflict*

Gutek, Searle, dan Klepa, (1991) menambahkan bahwa *work-family conflict* memiliki dua arah, yakni :

2.2.4.1. *Conflict due to Work Interfering With Family*

Work-family conflict dapat terjadi disebabkan oleh aktivitas pekerjaan yang mengganggu aktivitas keluarga. Seperti waktu kerja yang berkepanjangan membuat individu memiliki sedikit waktu untuk melaksanakan tugas rumah tangga.

2.2.4.2. *Conflict due to Family Interfering With Work*

Work-family Conflict dapat terjadi disebabkan oleh aktivitas keluarga yang mengganggu aktivitas pekerjaan. Seperti permasalahan dalam keluarga membuat individu tidak dapat berkonsentrasi saat bekerja.

2.3 Hubungan antara *Work-Family Conflict* dan *Work Engagement*

Model teori *Work-Home Resources* menyebutkan bahwa konflik yang terjadi antara kedua peran dapat dijelaskan dengan adanya *stressor* (Brummelhuis & Bakker, 2012). *Stressor* yang dimaksudkan dapat berupa *contextual demands* yang di dalamnya termasuk aspek fisik, emosional, dan sosial yang memerlukan keterlibatan individu dalam bentuk fisik ataupun mental (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli; Peeters, Montgomery, Bakker, & Schaufeli, 2005). Salah satu contoh dari *contextual demands* adalah *overload*. Dalam ranah peran

di rumah, *overload* termasuk ketika individu diharuskan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas-tugas rumah dengan sesegera mungkin (Brummelhuis & Bakker, 2012). *Demands* tersebut kemudian sesuai dengan model teori *work-home resources* akan menguras *personal resources* individu berupa energi dan waktu. Hasilnya, peran individu lainnya akan menurun dalam hal kinerja dan mengarah pada ketidakefektifan (Brummelhuis & Bakker, 2012).

Ketidakefektifan yang dialami oleh karyawan karena adanya *contextual demands* yang berasal dari perannya di rumah kemudian memunculkan kecenderungan karyawan mengalami *work-family conflict*. *Work-family conflict* disebutkan merefleksikan proses ketika *demands* pada satu peran menguras *personal resources* individu, yang kemudian menghasilkan *outcomes* yang cenderung negatif pada peran lainnya (Brummelhuis & Bakker, 2012). *Work-family conflict* juga dikatakan akan membuat partisipasi individu pada peran lainnya menjadi sulit (Greenhaus & Beutell, 1985).

Pada penelitian ini, subjek penelitian memiliki kecenderungan mengalami konflik dikarenakan adanya *contextual demands* pada perannya di rumah berupa keharusan melakukan hal lain pada saat jam kerja. Hal tersebut kemudian membuat subjek disibukkan dengan pekerjaan rumah pada saat jam kerja yang menghasilkan perpindahan jam kerja subjek menjadi waktu istirahat pada malam hari atau dengan kata lain, waktu subjek yang seharusnya digunakan untuk beristirahat dikuras untuk bekerja. Sesuai dengan penjelasan sebelumnya, terlihat bahwa *personal resource* subjek berupa energi dan waktu terkuras karena adanya *contextual demands* yang telah disebutkan. Selain itu, dalam ranah *work-family conflict*, subjek penelitian memiliki kecenderungan mengalami

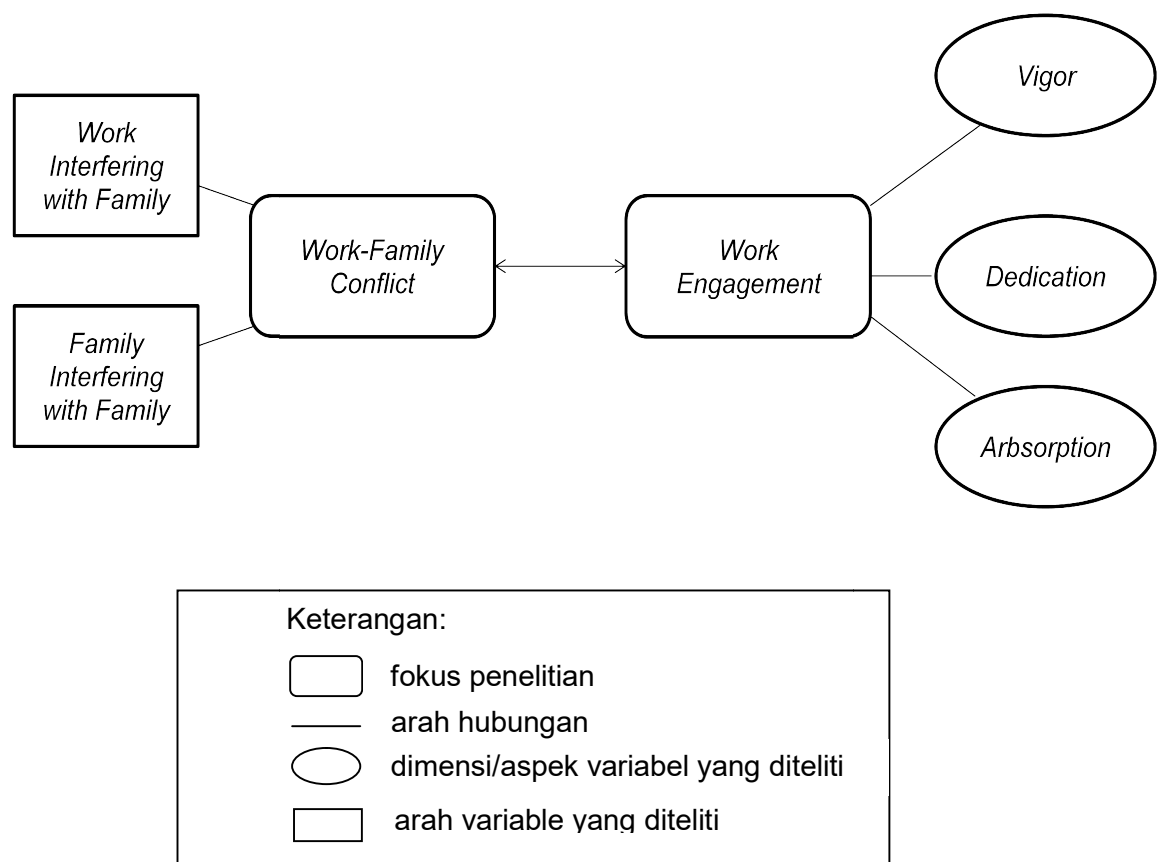
time-based conflict, yang berarti bahwa sumber terjadinya konflik pada kedua peran yang dimiliki oleh subjek penelitian adalah terkait waktu.

Konflik yang terjadi kemudian memberikan beberapa *work-related outcomes* yang negatif pada subjek penelitian. Salah satunya, subjek penelitian merasa bahwa pekerjaan yang harus dikerjakannya menjadi terlalu menuntut dan membuatnya mengalami tekanan, karena waktu kerja selama *work from home* yang tidak teratur. Bakker, Schaufeli, Leiter, dan Taris (2008) menyebutkan bahwa karyawan yang *engaged* dengan pekerjaannya melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang menantang, bukan sesuatu yang menuntut dan sesuatu yang menghasilkan tekanan pada dirinya. Pernyataan tersebut memberi indikasi bahwa konflik yang dialami oleh subjek penelitian berhubungan dengan rendahnya *engagement* yang dialami oleh subjek penelitian selama masa *work from home*. *Engagement* yang ditandai dengan adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption*, menjadi sulit dimiliki oleh subjek penelitian dengan keadaan yang sudah dijabarkan sebelumnya. Energi (berhubungan dengan dimensi *vigor*) subjek penelitian disebutkan terkuras pada saat jam kerja karena adanya tuntutan dari anggota keluarga untuk menyelesaikan pekerjaan rumah sesegera mungkin. Subjek penelitian juga kesulitan untuk benar-benar terlibat dalam pekerjaannya (berhubungan dengan dimensi *dedication*) dikarenakan sibuk mengurus pekerjaan rumah pada saat jam kerja. Hasilnya, untuk berkonsentrasi secara penuh pada pekerjaannya (berhubungan dengan dimensi *absorption*) juga terasa sulit dikarenakan kondisi rumah yang biasanya berisik atau ada gangguan-gangguan lain dari anggota keluarga yang ada di rumah.

Penjabaran di atas memperlihatkan bahwa subjek pada penelitian ini, selama masa *work from home*, memiliki kecenderungan mengalami *work-family conflict*.

Selain itu, *work-engagement* yang cenderung rendah yang dimiliki oleh subjek penelitian juga memiliki kemungkinan berhubungan dengan *work-family conflict* yang terjadi. Oleh karena itu, pada penelitian ini, akan dilihat mengenai ada atau tidaknya hubungan antara *work-family conflict* dan *work-engagement* pada karyawan Perusahaan X.

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Karyawan Perusahaan X dihadapkan pada di situasi di mana mereka diharuskan untuk bekerja dari rumah. Situasi tersebut memunculkan gangguan-gangguan yang berasal dari peran mereka di rumah ketika karyawan dalam situasi menyelesaikan tugas-tugas dari pekerjaannya. Hal tersebut mengarah

pada memburuknya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan karyawan di luar kerja (dalam hal ini, peran di dalam rumah). Bloom, dkk (2015) menyebutkan bahwa hal tersebut merupakan salah satu masalah utama yang akan dihadapi karyawan. Karyawan yang dianggap lebih mampu akan berhasil membagi waktu antara peran mereka pada pekerjaan dan rumah, sedangkan sebagian karyawan akan mengalami masalah yang timbul karena adanya gangguan-gangguan yang disebut Greenhaus & Beutell (1985) sebagai *Work-family conflict*. Menurut Greenhaus & Beutell (1985), tanggung jawab pada kedua peran akan saling bersaing untuk mendapatkan waktu dan energi yang lebih banyak dibandingkan peran lainnya.

Ketika individu tidak mampu untuk menghadapi gangguan-gangguan yang dimilikinya dan *job resource* yang dimiliki juga tak cukup untuk membantu penyelesaian tugas-tugas dalam pekerjaan, *work-engagement* yang rendah akan cenderung dimiliki oleh individu. Schaufeli dan Bakker (2013) mendefinisikan *work-engagement* sebagai suatu kondisi pikiran yang positif terkait pekerjaan, yang dikarakteristikan dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*).

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₀ : Tidak terdapat hubungan antara *work-family conflict* dan *work engagement* pada karyawan perusahaan X

H_a : Terdapat hubungan antara *work-family conflict* dan *work engagement* pada karyawan perusahaan