

## ***Work Life Balance dan Keterikatan dengan Pekerjaan pada Pekerja Wanita yang Menikah***

### ***(Work Life Balance and Employee Engagement of Married Female Workers)***

**<sup>1</sup>ARIKAH KHIRAN ANGGRAINI, <sup>2</sup>DIAN DWI NUR RAHMAH**

<sup>1,2</sup>Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,  
Universitas Mulawarman, Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia

Email: Arikahkhiran120@gmail.com

**Diterima 4 April 2024, Disetujui 31 Oktober 2024**

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk memahami hubungan *work life balance* dan keterikatan karyawan pada pekerja wanita yang menikah, oleh karena itu digunakan pendekatan kuantitatif. Metode *purposive sampling* digunakan untuk memilih responden sebanyak 150 orang pekerja wanita yang menikah di Kota Bontang, Kalimantan Timur. Data dianalisis dengan uji korelasi Pearson Product Moment. Temuan pada studi ini menunjukkan adanya korelasi positif antara *work life balance* dan keterikatan karyawan dengan kategori sedang, yang dimaknai bahwa semakin tinggi *work life balance* yang diaplikasikan, maka semakin tinggi juga keterikatan karyawan pada pekerja wanita yang telah menikah di Kota Bontang. Implikasi dari penelitian ini adalah menjadi landasan dalam membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, mendukung, dan berkelanjutan bagi instansi dan pekerja wanita yang telah menikah di Kota Bontang.

**Kata kunci:** keterikatan karyawan; pekerja wanita yang menikah; *work life balance*

**Abstract:** This research aims to understand the relationship between *work life balance* and employee engagement among married female workers, therefore a quantitative approach is used. The *purposive sampling method* was used to select respondents as many as 150 married female workers in Bontang City, East Kalimantan. Data were analyzed using the Pearson Product Moment correlation test. This research shows a relationship between *work life balance* and employee engagement in the medium category, which means that the higher the *work life balance* applied, the higher the employee attachment to married female workers in Bontang City. The implications of this research are to become a basis for helping create a more inclusive, supportive and sustainable work environment for agencies and married female workers in Bontang City.

**Keywords:** *employee engagement; marriage female workers; work life balance*

## PENDAHULUAN

Seseorang dapat meningkatkan kehidupannya melalui pekerjaan. Pada tahun 2020-an ini, hampir segala pekerjaan harus dilakukan lebih cepat dan akurat, sehingga para pekerja dituntut untuk terus berkembang dan meningkatkan keterampilan serta efisiensi pekerjaan mereka (Wicaksono & Rahmawati, 2020). Tuntutan-tuntutan tersebut dilakukan untuk menciptakan budaya kerja yang kompetitif sehingga menjadi tolak ukur keberhasilan dalam bekerja. Saat ini, diskriminasi antara pekerja wanita dan pria semakin berkurang.

Pada abad-abad sebelumnya (di bawah abad 21), peran wanita menikah hanya sebatas mengurus rumah tangga dan juga mengasuh anak saja. Namun seiring dengan perkembangan zaman, kini banyak perempuan berpendidikan tinggi memilih untuk bekerja sebagai wanita karier di kantor (Pratiwi, 2020). Perempuan saat ini sedang menghadapi beragam pilihan akibat transformasi sosial. Selain mengelola tanggung jawab di rumah tangga, banyak perempuan yang turut bekerja di luar rumah dan menjalankan peran transisi sebagai bagian dari angkatan kerja dalam berbagai sektor ekonomi sesuai dengan keterampilan, pendidikan, dan peluang pekerjaan yang ada (Rahmah & Fahmie, 2019).

Jumlah pekerja wanita di Indonesia semakin meningkat, hal ini berdasarkan data Badan Pusat Statistik (dalam Rainer, 2024), yaitu 54,27% pada tahun 2022; menjadi 54,42% pada tahun 2023, dan 55,41% pada tahun 2024. Menurut Databooks (2022), pada tahun 2021

sebesar 28,6% pekerja wanita di Indonesia merupakan tenaga usaha penjualan, sedangkan sebanyak 24,38% pekerja wanita berada pada bidang pertanian, perkebunan, perikanan dan kehutanan. Pekerja wanita yang menjadi tenaga produksi, operator alat angkutan, dan pekerja kasar sebanyak 20,51%. Selain itu, 10,48% pekerja wanita berprofesi tenaga profesional, teknisi, dan tenaga lainnya sebanyak 10,48% dan sebanyak 8,65% pekerja wanita merupakan tenaga usaha jasa. Pekerja wanita yang menjadi pejabat pelaksana, tenaga tata usaha, dan sejenisnya terdapat sebesar 6,56%. Sementara itu, sebanyak 0,7% pekerja wanita merupakan tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan, lalu sebanyak 0,12% pekerja wanita ada di jenis pekerjaan lainnya.

Walaupun dalam kurun tiga tahun terakhir (2022-2024) terdapat peningkatan jumlah pekerja wanita, jumlah pekerja wanita di Indonesia sempat mengalami penurunan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2022), persentase tenaga kerja wanita di Indonesia mengalami penurunan sepanjang tahun 2019-2021, di mana paling rendah terjadi pada tahun 2021, yaitu sebesar 39,52%. Jumlah pekerja wanita di Bontang (salah satu kota di Kalimantan Timur) hamper di setiap tahunnya mengalami kenaikan dan penurunan secara bergantian. Pada tahun 2020, terdapat 46,24% pekerja wanita di Bontang; turun menjadi 42,74% di tahun 2021; naik menjadi 56,5% pada tahun 2022; dan turun lagi menjadi 50,14% pada tahun 2023 (Badan Pusat Statistik Kota Bontang, 2024). Data lainnya menunjukkan pada tahun 2020 terdapat 30.724 orang

pekerja wanita di Bontang, yang pada tahun 2021 turun menjadi sebanyak 30.538 orang. Pada tahun 2022, jumlah wanita bekerja di Kota Bontang mengalami peningkatan menjadi 35.189 orang dan kemudian kembali mengalami penurunan pada tahun 2023 menjadi 35.077 jiwa (Badan Pusat Statistik Kota Bontang, 2023).

Menurunnya jumlah tenaga kerja wanita dapat disebabkan oleh berbagai faktor. Salah satu faktor tersebut adalah kurangnya keterikatan karyawan pada suatu perusahaan/ organisasi. Keterikatan karyawan adalah tingkat keterlibatan emosional dan psikologis karyawan dalam pekerjaan mereka, termasuk motivasi, komitmen, dan koneksi dengan organisasi tempat mereka bekerja (Gallup, 2016). Robbins dan Judge (2015) juga menjelaskan bahwa keterikatan karyawan merupakan partisipasi, antusiasme, dan kepuasan pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fauzia dan Marwansyah (2020), keterikatan karyawan berpengaruh terhadap keputusan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya. Keterikatan karyawan juga merupakan hal penting yang perlu dimiliki karyawan dalam menjalani pekerjaan. Hal ini dikarenakan apabila tidak memiliki rasa keterikatan karyawan yang tinggi, maka karyawan dapat dengan mudah berhenti dari pekerjaannya (Anggraini & Mulyana, 2022).

Saat ini, keterikatan karyawan telah menjadi banyak fokus perhatian para pemimpin organisasi atau perusahaan. Keterikatan karyawan merupakan isu penting pada

keberlangsungan organisasi, karena hal itu memegang peranan yang cukup penting dalam keberhasilan suatu organisasi (Wicaksono & Rahmawati, 2020). Hal ini dikarenakan keterikatan karyawan dapat mendorong produktivitas tinggi dalam organisasi dan berperan penting dalam perilaku positif serta kinerja yang dihasilkan oleh karyawan (Adi & Fithriana, 2018). Sebagai upaya untuk meningkatkan keterikatan karyawan, banyak perusahaan berusaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya pekerjanya. Fasilitas yang beragam disediakan perusahaan untuk mendukung motivasi dan kesuksesan karyawan, mulai dari tersedianya berbagai macam mesin berteknologi canggih untuk mendukung produktivitas karyawan, hingga tunjangan karyawan serta asuransi kesehatan untuk keluarga karyawan (Rebecca, Sarinah & Putra, 2020).

Meskipun perusahaan telah berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, nyatanya masih banyak karyawan yang merasa kurang memiliki keterikatan karyawan pada pekerjaan dan perusahaan mereka (Rebecca, Sarinah & Putra 2020). Kurangnya keterikatan inilah yang pada akhirnya dapat membuat karyawan memikirkan untuk berhenti bekerja sehingga menyebabkan menurunnya jumlah tenaga kerja yang ada. Padahal yang diharapkan terjadi adalah dengan diberikannya pelatihan serta fasilitas yang baik dari perusahaan, karyawan dapat memiliki keterikatan karyawan yang tinggi dan lebih produktif dalam bekerja. Mohd, Mohd Shah dan Zailan (2016) menggambarkan keterikatan

karyawan sebagai tingkat keterikatan dan komitmen karyawan yang memengaruhi organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja dan nilai-nilainya.

Menurut Fauzia dan Marwansyah (2020), jika suatu perusahaan mengalami *turnover intention* (intensitas karyawan keluar) yang tinggi setiap tahunnya, maka itu merupakan indikasi dari rendahnya tingkat keterikatan karyawan dengan perusahaannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kusumawati, Sofiah dan Prasetyo (2021), karyawan generasi Z di PT.P Surabaya memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi dikarenakan kurangnya keterikatan karyawan pada perusahaan tersebut. Ayu, Maarif dan Sukmawati (2015) juga melakukan penelitian yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara tuntutan pekerjaan dan keterikatan karyawan. Jika seorang karyawan merasa lelah secara fisik maupun psikologis, maka hal tersebut akan berdampak pada penurunan partisipasi kerja atau keterikatan karyawan. Namun apabila karyawan puas dengan pekerjaannya, maka mereka akan lebih merasa terikat pada pekerjaannya.

Karyawan yang terikat pada pekerjaannya adalah karyawan yang benar-benar terlibat dan antusias terhadap pekerjaannya. Perspektif ini menekankan bahwa keterikatan karyawan tidak hanya mendorong mereka untuk berkontribusi lebih banyak terhadap perusahaan, tetapi juga membuat pekerja lebih loyal sehingga mengurangi keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu,

loyalitas merupakan bagian dari keterikatan karyawan (Gallup, 2016). Hal yang serupa disampaikan oleh Macey dan Schneider (2008), bahwa keterikatan karyawan merupakan salah satu cara untuk mencapai tingkat loyalitas karyawan yang tinggi. Mereka juga menyatakan bahwa keterikatan karyawan membuat karyawan menjadi lebih loyal, yang pada akhirnya mengurangi ekspektasi ingin meninggalkan perusahaan secara sukarela. Keterikatan karyawan (*employee engagement*) yang tinggi akan sangat menguntungkan bagi suatu perusahaan karena akan mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan serta menurunkan *turnover intention* karyawan (Soeharso & Nurika, 2020).

Karyawan dengan tingkat keterikatan rendah ditandai dengan kurangnya antusiasme dalam menjalankan pekerjaannya, pesimis terhadap tanggung jawab yang diberikan, ketidakmampuan memenuhi persyaratan pekerjaan secara optimal dan memiliki *job engagement* yang rendah, serta tingkat absensi yang tinggi (Cahyana & Prahara, 2020). Ketika karyawan yang tidak dapat memenuhi persyaratan pekerjaan karena tingginya tuntutan pekerjaan yang diberikan, dapat memicu keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain. Lebih lanjut, Harnoto (2002) menyatakan bahwa semakin besarnya pertentangan terhadap manajemen perusahaan, meningkatnya pelanggaran peraturan kerja, karyawan akan kehilangan semangat kerja, meningkatnya ketidakhadiran karyawan, dan terlihatnya perbedaan perilaku baik karyawan dibandingkan biasanya merupakan tanda-anda

niat untuk berhenti dari pekerjaan yang mana merupakan salah satu dampak psikologis keterikatan karyawan rendah. Karyawan dengan tingkat keterikatan karyawan yang rendah cenderung akan menunjukkan kurangnya minat terhadap pekerjaannya, yang dapat merugikan perusahaan (Pri & Zamralita, 2017).

Salah satu penyebab rendahnya keterikatan karyawan adalah kesulitan yang dihadapi pekerja untuk membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan sehari-hari, hal ini lebih banyak ditemui pada pekerja wanita dibanding pria. Pekerja wanita dituntut berperan lebih banyak mengurus rumah tangga ketika sudah menikah dibandingkan pria. Sulitnya membagi waktu antara banyaknya pekerjaan dengan kesibukan mengurus keluarga pada akhirnya berpengaruh terhadap *work life balance* pekerja wanita. Wijayanto, Suharti dan Chaniago (2022) menjelaskan *work life balance* memainkan peran signifikan dalam meningkatkan keterikatan karyawan dari generasi Y tersebut. Hal ini sejalan dengan pendapat Mohd, Mohd Shah dan Zailan (2016) juga menjelaskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan karyawan yaitu *reward*, lingkungan kerja dan *work life balance*.

*Work life balance* merupakan harmonisasi yang nyaman antara tugas-tugas utama di tempat kerja dengan kegiatan pribadi yang membuat karyawan merasa seimbang (Laksono & Wardoyo, 2019). Berbagai sumber penelitian sebelumnya telah mendapatkan hasil bukti teoritis dan empiris bahwa terdapat

hubungan yang positif dan signifikan antara *work life balance* dengan keterikatan karyawan (Rebecca, Sarinah & Putra 2020). Penelitian yang dilakukan Aghaei dan Savari (2014) juga memiliki hasil yang serupa bahwa *work life balance* memiliki hubungan yang signifikan dengan keterikatan karyawan. Sejalan dengan hal tersebut Wijayanto, Suharti dan Chaniago, (2022) juga menjelaskan bahwa *work life balance* berpengaruh pada keterikatan karyawan. Perusahaan yang menerapkan budaya *work life balance* dengan benar, maka akan berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawannya (De Kort & Poell, 2016).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan Laksono dan Wardoyo (2019) serta Nafiudin (2017) yang menemukan bahwa *work life balance* memengaruhi keterikatan karyawan pada perusahaan. Larasati, Hasanati dan Istiqomah (2019) juga menjelaskan hal serupa bahwa *work life balance* dipengaruhi oleh keterikatan karyawan. Penerapan *work life balance* akan lebih sulit pada seorang pekerja yang telah menikah dalam menyeimbangkan prioritas pekerjaan dan keluarganya, terutama bagi wanita yang harus membagi perannya untuk mengurus anak dan bekerja (Poerwanto, Sisbintari & Suhartono, 2013).

Sebagai ibu dan pekerja yang hidup dalam masyarakat tradisional, mereka harus melakukan pekerjaan rumah tangga dalam keluarga, sekaligus menjalankan peran dalam pekerjaan/organisasi. Perempuan yang menjalankan dua peran ini perlu memiliki kemampuan untuk mencapai keseimbangan

antara kedua tanggung jawab tersebut. Tetapi jika terjadi ketidaksepahaman karena kebingungan dalam peran sebagai ibu di rumah dan karyawan, hal ini dapat berdampak pada individu, antara lain berujung pada depresi, kelelahan emosional, dan depresi emosi (*burnout*). Berkurangnya kepuasan hidup dan menurunnya kesehatan fisik (Duxbury & Higgins, 1991). Sedangkan akibat dari konflik di lingkungan kerja termasuk penurunan minat dan kepuasan terhadap pekerjaan, peningkatan tekanan kerja, keluhan tentang beban kerja yang meningkat, dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan oleh karyawan (Bataineh, 2019).

Maka dari itu, perempuan yang menjalankan peran ganda harus mampu mengatur waktunya agar partisipasinya seimbang dalam pekerjaan dan kehidupan berkeluarga. Ketika ibu bekerja mengalami stres akibat konflik peran ganda dan tidak ada usaha dalam mengatasi stres tersebut, maka hasilnya akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja kerja (Thania dkk., 2021).

Perempuan yang memiliki *work life balanced* yang baik akan cenderung lebih produktif. Dia mampu mengoptimalkan penggunaan waktunya dengan baik, merasa lebih bahagia karena dapat bekerja dengan efisiensi dan konsisten, serta mempermudah dalam pencapaian hasil kerja yang diinginkan. Selain itu, ia juga memiliki kesempatan untuk memperkuat interaksi sosial yang berkualitas dengan orang-orang di sekitarnya (Mariyanti, Lunanta & Ratnaningtyas, 2023). Apabila perusahaan mampu mengelola *work life balance* dengan baik, maka peluang *disengaged*

karyawan akan berkurang. Maka dari itu, untuk menciptakan keterikatan karyawan yang tinggi, perusahaan harus memperhatikan isu-isu penting yang dapat mengurangi keterikatan karyawan karena tujuan dari *work life balance* itu sendiri adalah untuk memungkinkan karyawan menyeimbangkan waktu mereka antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi.

Terdapat beberapa penelitian yang membahas mengenai *work life balance* dan keterikatan karyawan akan tetapi lebih berfokus kepada pengaruh dari dua hal tersebut. Contohnya adalah penelitian Prasadjaningsih dan Oktavia (2021) dengan judul “Pengaruh *work life balance* terhadap *employee engagement* karyawan pensiun Bank Mandiri dan *legacy* serta rekanan” dan penelitian “Pengaruh *work life balance* terhadap *employee engagement* dan dampaknya terhadap *turnover intention* dengan *job characteristics* sebagai pemoderasi (studi pada karyawan generasi Y di Indonesia)” yang dilakukan oleh Wijayanto, Suharti dan Chaniago (2022).

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian terkait hubungan antara *work life balance* dengan keterikatan karyawan masih sulit ditemui terlebih lagi apabila menggunakan pekerja wanita sebagai subjeknya. Maka dari itu perlu dilakukan penelitian untuk memahami hubungan antara *work life balance* dan keterikatan karyawan pada pekerja wanita yang telah menikah, khususnya di Kota Bontang.

## METODE

**Responden Penelitian.** Populasi pada studi ini adalah 35.189 pekerja wanita di Kota Bontang. Karakteristik sampel pada penelitian ini adalah pekerja wanita telah menikah, usia 20-50 tahun, dan lama bekerja minimal dua tahun. Sampel pada penelitian ini adalah 150 orang pekerja wanita di Bontang, dengan menggunakan metode *purposive sampling*.

**Desain Penelitian.** Desain riset ini mengaplikasikan metode penelitian kuantitatif yang bersifat korelasional.

**Instrumen Penelitian.** Instrumen penelitian yang digunakan ada dua yaitu skala keterikatan karyawan dan skala *work life balance*. Pengukuran skala keterikatan karyawan dilakukan berdasarkan aspek keterikatan kognitif, keterikatan emosi, dan keterikatan perilaku milik Shuck, Adelson, J dan Reio (2017). Sedangkan pengukuran skala *work life balance* dilakukan berdasarkan aspek pekerjaan yang mengganggu kehidupan pribadi, aspek pada kehidupan pribadi yang mengganggu pekerjaan, bagian dari pekerjaan bermanfaat yang bagi kehidupan pribadi, bagian dari kehidupan pribadi yang bermanfaat bagi pekerjaan, milik Fisher, Bulger dan Smith, (2009). Kedua skala tersebut telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia dan dimodifikasi oleh peneliti untuk disesuaikan dengan responden pada riset ini, yaitu pekerja wanita yang telah menikah.

**Prosedur Penelitian.** Prosedur validasi instrumen penelitian menggunakan teknik uji coba (*tryout*) kepada 40 pekerja wanita yang telah menikah di Kota Bontang. Pada tahap

awal pengolahan data dalam penelitian ini, dilakukan verifikasi validitas dan keandalan setiap skala variabel yang digunakan. Dalam skala keterikatan karyawan, satu butir ditemukan tidak memenuhi kriteria dan dihapus dari total 30 butir, dengan nilai keandalan sebesar 0,916. Sementara itu dalam skala *work life balance*, dua butir tidak memenuhi standar dan dieliminasi dari total 22 butir dengan nilai keandalan mencapai 0,779.

**Analisis Data.** Data pada penelitian ini dianalisis dengan uji korelasi Pearson Product Moment. Analisis data diproses dengan menggunakan *software* SPSS versi 25.0 untuk Windows.

## HASIL

Data mengenai variabel *work life balanced* dan keterikatan karyawan pada pekerja wanita yang telah menikah di Kota Bontang diolah secara deskriptif terlebih dulu, untuk mengetahui gambaran sebaran data. Hasil pengolahan data itu dapat dilihat pada Tabel 1:

**Tabel 1. Mean Empirik (ME) dan Mean Hipotetik (MH)**

Variabel	ME	SD E	MH	SD H	Status
Keterikatan Karyawan	88,17	10,376	72,5	14,5	Tinggi
<i>Work Life Balance</i>	62,59	3,396	52,5	10,5	Tinggi

Berdasarkan hasil pengukuran skala keterikatan karyawan yang telah terisi diperoleh *mean* empirik = 88,17 lebih besar dari *mean* hipotetik = 72.5 dengan status tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian ini berada pada tingkat keterikatan karyawan kategori tinggi. Begitu juga dengan *mean*

*empiric work life balance* (62,59) yang lebih tinggi dari *mean* hipotetiknya (52,5), yang menunjukkan variabel tersebut juga berstatus tinggi.

Analisis berikutnya adalah melakukan uji asumsi berupa pengujian normalitas dan linearitas. Berikut adalah hasil dari pengujian asumsi pada data penelitian. Uji normalitas data sering kali dilakukan dengan membandingkan probabilitas nilai *Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%). Hasil uji asumsi normalitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Normalitas**

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	p
Keterikatan Karyawan – <i>Work Life Balance</i>	0,064	0,200

Berdasarkan data pada Tabel 2, maka data dianggap normal, karena nilai  $p > 0,05$ ; (Ningsih & Dukalang, 2019). Selanjutnya dilakukan uji asumsi linearitas, untuk mengetahui linearitas hubungan antar variabel (Yani dkk., 2018).

**Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Linearitas**

Variabel	F Hitung	F Tabel	P	Ket
Keterikatan Karyawan - <i>Work Life Balance</i>	1,163	3,91	0,311	Linear

Berdasarkan Tabel 3, didapatkan hasil uji asumsi linearitas antara keterikatan karyawan dan *work life balance* dengan nilai  $F$  Hitung = 1,163 >  $F$  Tabel = 3,91 dan nilai  $p = 0,311$  ( $p > 0,05$ ) yang berarti menurut Gunawan (2013), antar variabel memiliki hubungan yang linear. Setelah dilakukan uji asumsi, peneliti

melakukan uji hipotesis yang terdiri dari uji *product moment* dan uji parsial.

Berikutnya dilakukan uji korelasi Pearson Product Moment untuk mengetahui hubungan keterikatan karyawan dan *work life balance*. Berikut ini merupakan tabel hasil uji korelasi:

**Tabel 4. Hasil Uji Product Moment**

Variabel	r Hitung	r Tabel	p
Keterikatan Karyawan - <i>Work Life Balance</i>	0,392	0,160	0,000

Berdasarkan Tabel 4 di atas, dapat diamati bahwa terdapat hubungan positif antara keterikatan karyawan dengan *work life balance* pekerja wanita yang telah menikah di Kota Bontang. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai  $r$  hitung = 0,392 >  $r$  tabel = 0,160 dan nilai  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) yang menunjukkan bahwa  $H_1$  pada penelitian ini diterima dan  $H_0$  ditolak, yang artinya adalah terdapat hubungan positif dan signifikan pada kategori sedang antara keterikatan karyawan dengan *work life balance* pekerja wanita yang telah menikah di Kota Bontang.

## SIMPULAN

Simpulan dari riset ini adalah terdapat hubungan positif antara *work life balance* terhadap keterikatan karyawan pada pekerja wanita yang telah menikah di Kota Bontang. Hal ini dimaknai bahwa semakin tinggi *work life balance*, maka semakin tinggi keterikatan karyawan pada pekerja wanita yang telah menikah di Kota Bontang.



## DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk memahami hubungan antara *work life balance* dengan keterikatan karyawan pada pekerja wanita yang telah menikah di Kota Bontang. Berdasarkan uji hipotesis korelasi didapatkan hasil bahwa  $H_1$  dalam penelitian ini diterima dengan nilai  $r$  hitung = 0,381 yang menunjukkan bahwa variabel  $y$  dan variabel  $x$  memiliki hubungan yang positif tingkat sedang pada interval 0,31-0,50 (Guzeller & Celiker, 2020). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara *work life balance* dengan keterikatan karyawan pada pekerja wanita yang telah menikah di Kota Bontang. Artinya semakin tinggi dan positif *work life balance* yang diterapkan di tempat kerja, maka semakin tinggi keterikatan karyawan pada pekerja wanita yang telah menikah di Kota Bontang. Hal ini membuktikan teori yang disampaikan oleh Mohd, Mohd Shah dan Zailan (2016) bahwa *work life balance* salah satu faktor penyebab dari keterikatan karyawan.

Temuan riset ini sejalan dengan pendapat Rebecca, Sarinah dan Putra (2020) yaitu terdapat hubungan yang positif antara *work life balance* dengan keterikatan karyawan. Penelitian yang dilakukan Aghaei dan Savari (2014) juga mendapatkan hasil yang sama, yaitu *work life balance* dan keterikatan karyawan mempunyai hubungan yang signifikan. Kemudian De Kort dan Poell (2016) juga menjelaskan bahwa jika sebuah perusahaan berhasil menerapkan budaya *work life balance* bagi karyawannya, akan memiliki

dampak positif terhadap tingkat keterikatan karyawan terhadap perusahaan tersebut. Ketika perusahaan membantu karyawan dalam menjaga *work life balance* mereka, karyawan akan merasa dihargai oleh perusahaan. Hal ini pada gilirannya dapat mendorong mereka untuk menunjukkan keterikatan yang lebih kuat terhadap perusahaan dengan perilaku dan dedikasi yang lebih besar (Rahmayati, Sariyanto & Adriansyah, 2022). Oleh karena itu, keterikatan karyawan memiliki hubungan dengan *work life balance* pada pekerja wanita.

Hasil uji deskriptif menunjukkan bahwa pekerja wanita yang telah menikah di Kota Bontang cenderung memiliki tingkat keterikatan karyawan yang tinggi. Hal ini sesuai dengan riset Madyaratri dan Izzati (2021) yang menyatakan karyawan dengan masa kerja lebih dari dua tahun memiliki tingkat keterikatan yang tinggi. Temuan ini juga berhubungan dengan hasil uji deskriptif terkait skala *work life balance* yang menunjukkan bahwa pekerja wanita yang telah menikah di Kota Bontang memiliki *work life balance* yang tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari, Widitama dan Sunarto (2023) bahwa tingginya keterikatan karyawan disebabkan oleh tingginya *work life balance* yang dapat menurunkan *intention to leave* karyawan. Gächter, Savage dan Torgler (2013) juga menjelaskan bahwa Ketika seseorang merasa bahagia dalam kehidupan pribadinya, maka kebahagiaan mereka di tempat kerja juga akan meningkat.

Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif

antara *work life balance* dan keterikatan karyawan. Semakin tinggi tingkat *work life balance* pada pekerja wanita, maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan karyawan pada dirinya. Hal ini didukung oleh hasil temuan penelitian terdahulu yang mengungkapkan bahwa terdapat korelasi secara positif antara *work life balance* dan keterikatan karyawan yang mana semakin tinggi tingkat *work life balance* individu maka semakin tinggi pula keterikatan karyawan pada diri individu tersebut (Wijayanto, Suharti & Chaniago, 2022; Prasadjaningsih & Oktavia, 2021; Rebecca, Sarinah & Putra 2020).

Faktor penyebab *work life balance* yang tinggi menurut Schabracq, Winnubst dan Cooper (2003) ialah karakteristik kepribadian individu, karakteristik keluarga, karakteristik pekerjaan, dan sikap. Terpenuhinya faktor-faktor tersebut yang membuat pekerja wanita yang telah menikah di Kota Bontang memiliki *work life balance* yang tinggi. Dapat diasumsikan pekerja wanita yang telah menikah di Kota Bontang memiliki karakteristik kepribadian individu yang baik dalam mengelola waktu, juga didukung oleh karakteristik keluarga yang memiliki komunikasi yang baik, pembagian tugas yang seimbang serta adanya dukungan dalam merawat anak dan rumah tangga yang diberikan oleh keluarga. Namun asumsi ini perlu diteliti lebih lanjut.

Penelitian mengenai hubungan *work life balance* dan keterikatan karyawan pada pekerja wanita yang telah menikah di Kota Bontang ini, tidak terlepas dari keterbatasan

yang dimiliki oleh peneliti. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini ialah terdapat pada proses pengambilan data yang dilakukan yang mana peneliti tidak menanyakan status karyawan subjek, sistem *reward* yang diterima subjek, perihal adanya bantuan dalam mengerjakan pekerjaan rumah, usia anak, serta heterogenya jenis pekerjaan dengan level berbeda subjek yang membuat peneliti sulit membandingkan keadaan subjek penelitian.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adi, A. N., & Fithriana, N. (2018). Employee engagement (pada sektor bisnis dan publik). *CV. IRDH (Reseach & Publishing)*.
- Aghaei, N., & Savari, M. (2014). The relationship between psychological empowerment and professional commitment of selected physical education teachers in Khuzestan province, Iran. *European Journal of Experimental Biology, 4(4)*, 147–155.
- Anggraini, S. W., & Mulyana, O. (2022). Hubungan antara tuntutan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan tetap PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi Peningkatan, 9(7)*.
- Ayu, D. R., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh job demands, job resources, dan personal resources terhadap work engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen, 1(1)*, 12–22. <https://doi.org/10.17358/jabm.1.1.12>

- Badan Pusat Statistika. (2022). *Persentase tenaga kerja formal menurut jenis kelamin 2020-2022*. BPS.  
<https://www.bps.go.id/indicator/6/1170/1/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin.html>
- Badan Pusat Statistik Kota Bontang. (2023). *Kota Bontang dalam angka 2023*.  
<https://bontangkota.bps.go.id/publication.html>
- Badan Pusat Statistik Kota Bontang. (2024, 8 Mei). Persentase perempuan sebagai tenaga profesional (persen), 2023.  
<https://bontangkota.bps.go.id/id/statistics-table/2/NDgzIzI=/persentase-perempuan-sebagai-tenaga-profesional.html>
- Bataineh, K. A. (2019). Impact of work-life balance, happiness at Work, on employee performance. *International Business Research*, 12(2), 99.  
<https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Cahyana, K. S., & Prahara, S. A. (2020). Work engagement dengan intensi turnover pada karyawan. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 12(3), 285–294.  
<https://doi.org/10.15294/intuisi.v12i3.24073>
- Databooks. (2022). *Mayoritas perempuan Indonesia bekerja sebagai tenaga penjualan*. Katadata.co.id.  
<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/04/09/mayoritas-perempuan-indonesia-bekerja-sebagai-tenaga-penjualan>
- De Kort, M., & Poell, R. F. (2016). The relationship between work-life balance, work engagement and participation in employee development activities: A moderated mediation model. *Tilburg University*, 1(1), 1-87.
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(1).  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.1.60>
- Fauzia, N. K., & Marwansyah. (2020). Pengaruh employee engagement terhadap turnover intention studi kasus PT XYZ Bandung. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 6(1), 33–42.  
<https://doi.org/10.35313/jrbi.v6i1.1873>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456.  
<https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Gächter, M., Savage, D. A., & Torgler, B. (2013). Retaining the thin blue line: What shapes workers' intentions not to quit the current work environment. *International Journal of Social Economics*, 40(5), 479-503.  
<https://doi.org/10.1108/03068291311315>

359

- Gallup. (2016). *How millennial want to work and live: The six big changes leader have to make*. Gallup inc.
- Gunawan, I. (2013). *Metode penelitian kualitatif: Teori dan praktik*. Bumi Aksara.
- Guzeller, C. O., & Celiker, N. (2020). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. *International Journal of Culture, Tourism, and Hospitality Research*, 14(1), 102–120.  
<https://doi.org/10.1108/IJCTHR-05-2019-0094>
- Harnoto. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Prehallindo.
- Kusumawati, E., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2021). Keterikatan kerja dan tingkat turnover intention pada karyawan generasi milenial dan generasi Z. *Universitas*, 2(02), 100–111.  
<https://jurnal.untagsby.ac.id/index.php/sukma/article/view/5994>
- Laksono, B. F. W., & Wardoyo, P. (2019). Pengaruh work–life balance, kepuasan kerja, dan work engagement terhadap turnover intentions dengan mentoring sebagai variabel moderating pada karyawan Hotel Dafam Semarang. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 17.  
<https://doi.org/10.26623/jreb.v12i1.1525>
- Larasati, D. P., Hasanati, N., & Istiqomah. (2019). The effects of work-life balance towards employee engagement in millennial generation. *4th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPCH 2018)*.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.2991/acpch-18.2019.93>
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 1(1), 3–30.  
<https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- Madyaratri, M. M., & Izzati, U. A. (2021). Perbedaan work engagement ditinjau dari masa kerja pada karyawan bagian produksi. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(3), 24–35.
- Mariyanti, S., Lunanta, L. P., & Ratnaningtyas, A. (2023). Model work life balance dalam peningkatan employee engagement pada perempuan bekerja yang menjalani peran ganda. *Psychophedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 7(2), 76–90.
- Mohd, I. H., Mohd Shah, M., & Zailan, N. S. Z. (2016). *How work environment affects the employee engagement in a telecommunication company*. 418–426.

- <https://doi.org/10.15405/epsbs.2016.11.02.37>
- Nafiudin, N. (2017). Measuring the differences of work-life balance and employee engagement in Y-generation employees in Cikande Modern Serang Banten area and regional area of Cikupa Mas Tangerang Banten. *Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(1). <https://doi.org/10.35448/jmb.v11i1.4321>
- Ningsih, S., & Dukalang, H. (2019). Penerapan metode suksesif interval pada analisis regresi linier berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>
- Poerwanto, Sisbintari, I., & Suhartono. (2013). Transformasi organisasi : Basis peningkatan sumber daya manusia dalam memperkuat daya saing. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Pranata Sosial*, 2(2), 119–132.
- Prasadjaningih, M. O., & Oktavia, V. S. (2021). Pengaruh work life balance terhadap employee engagement karyawan pensiun bank mandiri dan legacy serta rekanan. *Perbanas Institute*, 1–10.
- Pratiwi, I. W. (2020). Work life balanced pada wanita karier yang telah berkeluarga. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Pengembangan SDM*, 10(1), 72-89.
- Pri, R., & Zamralita, Z. (2017). Gambaran work engagement pada karyawan di PT EG (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1(2), 295. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.981>
- Rahmah, D. N., & Fahmie, A. (2019). Strategi regulasi emosi kognitif dan stress kerja petugas kebersihan jalan raya wanita. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 8(2), 88–98.
- Rahmayati, T. E., Sariyanto, S., & Adriansyah, T. (2022). Pengaruh work-life balance terhadap work engagement pada dosen wanita dalam menghadapi dunia pendidikan di era digital. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(2), 1448–1456. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i2.1486>
- Rainer, P. (2024, Mei 21). *Februari 2024, angkatan kerja perempuan meningkat*. Goodstats.id. <https://data.goodstats.id/statistic/februari-2024-angkatan-kerja-perempuan-meningkat-cpeoL>
- Ratnasari, S. D., Widaditama, M. R., & Sunarto. (2023). Employee engagement memediasi Pengaruh work life balance dan kepuasan kerja terhadap intention to leave. *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 8(1), 101–118. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v8i1.3460>
- Rebecca, R., Sarinah, S., & Putra, A. I. D.

- (2020). Hubungan antara work life balance dengan employee engagement Pada Bank Sinarmas KC Medan. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)*, 1(1), 44–49.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi* (Bahasa Indonesia ed.). Salemba Empat.
- Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. L. (2003). *The handbook of work and health psychology*. John Wiley & Sons Ltd. <http://www.al-edu.com/wp-content/uploads/2014/05/Handbook-of-Work-and-Health-Psychology-2Ed-2003.pdf.%0A%0A>
- Shuck, B., Adelson, J. L., & Reio Jr, T. G. (2017). The employee engagement scale: Initial evidence for construct validity and implications for theory and practice. *Human Resource Management*, 56(6), 953-977. <https://doi.org/10.1002/hrm>
- Soeharso, S. Y., & Nurika, R. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement dengan work ethic (hard work) sebagai variabel moderator: studi kasus pada karyawan generasi milenial di PT X. *Mind Set*, 11(1), 46–54.
- Thania, I., Pritasari, S. P., Theresia, V., Suryaputra, A. F., & Yosua, I. (2021). Stres akibat konflik peran ganda dan coping stress pada ibu yang bekerja dari rumah selama pandemi. *Jurnal Ilmiah Psikologi MIND SET*, 1(01), 25-50.
- Wicaksono, B. D., & Rahmawati, S. (2020). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan direktorat sistem informasi dan transformasi digital institut pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(2), 133–146. <https://doi.org/10.29244/jmo.v10i2.30132>
- Wijayanto, P., Suharti, L., & Chaniago, R. (2022). Pengaruh work life balance terhadap employee engagement dan dampaknya terhadap turnover intention dengan job characteristics sebagai pemoderasi (Studi pada karyawan generasi Y di Indonesia). *Jurnal Ekonomi Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 83–98. <https://doi.org/10.26740/jepk.v10n1.p83-98>
- Yani, E., Lestari, A. F., Amalia, H., & Puspita, A. (2018). Pengaruh internet banking terhadap minat nasabah dalam bertransaksi dengan technology acceptance model. *Jurnal Informatika*, 5(1), 34–42. <https://doi.org/10.31311/ji.v5i1.2717>