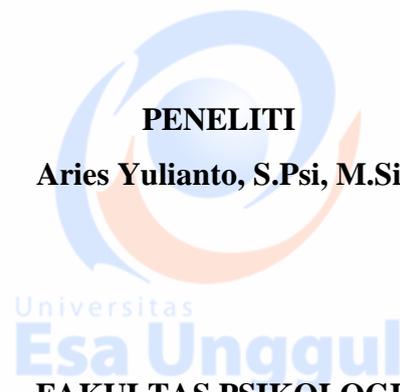




**HUBUNGAN ANTARA WORK-FAMILY CONFLICT
DAN
KETERIKATAN KERJA PADA IBU
BEKERJA**



**PENELITI
Aries Yulianto, S.Psi, M.Si**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ESA UNGGUL**



JAKARTA 2016

HUBUNGAN ANTARA WORK-FAMILY CONFLICT DAN KETERIKATAN KERJA PADA IBU BEKERJA

Aries Yulianto

Fakultas Psikologi Universitas Esa Unggul

aries.yulianto@esaunggul.ac.id

Abstract

This research was conducted to find relationship between work-family conflict and work engagement among working mother. Work-family conflict was measured using Work-Family Conflict Scale (Carlson, Derr, & Wadsworth, 2003) and work-engagement was measured using Utrecht Work-Engagement Scale (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). The participants were 72 mothers who work in the formal sector, both public servant and private sector employees. The main result of this research showed that work-family conflict doesn't have a significant correlation with work engagement among working mother, $r(70) = -.080$; $p > .05$.

Keywords: Work-family conflict, work engagement, working mother

Pendahuluan

Meningkatnya jumlah wanita yang bekerja berhubungan dengan tingginya tingkat pendidikan yang dimiliki wanita, dimana biasanya wanita yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi akan cenderung untuk mengejar karir bisnis dan juga profesionalnya (Crawford & Unger, 2000). Alasan wanita untuk bekerja diluar rumah sangat bervariasi. Menurut Williams (1987 dalam Lemme, 1995), wanita termotivasi untuk bekerja karena tiga alasan. Pertama, kebutuhan ekonomi; dimana semakin meningkatnya harga kebutuhan rumah tangga dan juga kebutuhan lain yang mendesak seringkali membuat wanita merasa kesulitan untuk mengatur keuangan keluarga sehingga para wanita memutuskan untuk bekerja. Penghasilan suami yang tidak mencukupi seringkali menjadi alasan bagi wanita untuk bekerja (Hoffman & Nye, 1984). Selain itu, dengan memiliki pendapatan sendiri, wanita juga ingin mengurangi ketergantungannya secara ekonomi pada suaminya, terutama untuk membeli barang-barang yang ia sukai (Hartman, 1975). Kedua, adanya aspek-aspek tertentu dari peran dalam keluarga yang memotivasi mereka untuk mencari alternatif kegiatan dari sekedar berada di rumah, seperti kebosanan terutama saat anak mulai memasuki usia sekolah. Ketiga, untuk memenuhi kebutuhan psikologis,

seperti status dan kontak sosial, realisasi potensi, serta hasrat untuk berguna bagi masyarakat. Dengan bekerja, wanita akan merasa dapat menunjukkan kedudukan sosial serta jaringan pertemanan yang mereka miliki (Hartman, 1975).

Ibu yang bekerja akan memiliki dua peran utama, yaitu sebagai ibu dan juga sebagai pegawai. Adanya peran ganda ini membuat para ibu seringkali tidak memiliki waktu yang cukup untuk menghabiskan waktu dengan anak-anaknya. Ibu yang bekerja cenderung lebih memilih untuk bekerja paruh waktu, pekerjaan yang memiliki jadwal yang fleksibel, dan telecommuting untuk mengakomodasi tanggung jawab dalam keluarga (Robbins, 2003). Meskipun demikian, tidak semua ibu mampu memilih waktu kerja mereka apakah ingin bekerja paruh waktu atau penuh waktu. Ditambah lagi dengan cepatnya ibu bekerja ini berpindah ke posisi manajerial dan juga profesional, sehingga meningkatkan kebutuhan pada satu peran, mengambil waktu dan usaha yang lebih besar yang sebelumnya dihabiskan untuk urusan keluarga dan rumah tangga (Herst, 2003).

Wanita yang bekerja seringkali mengalami role conflict (konflik peran), yaitu sebuah kondisi dimana adanya kejadian simultan yang dari dua atau lebih set tekanan yang sedemikian rupa terjadi sehingga pemenuhan dalam satu peran dapat menyebabkan kesulitan untuk memenuhi tuntutan pada peran lain (Khan, 1964 dalam Greenhaus & Beutell, 1985). Konflik peran yang dialami oleh ibu bekerja disebut dengan work-family conflict. Banyak penelitian yang secara konsisten menunjukkan bahwa sebagian besar wanita yang bekerja mengalami role conflict (Corsby, 1991; Gilbert, 1993; Wajcman, 1998 dalam Crawford & Unger, 2000).

Konflik peran termasuk salah satu sumber stres di pekerjaan. Stress yang dihasilkan akan menjadi eustress apabila ibu yang bekerja dapat menyelesaikan masalah terkait dengan konflik peran ini. Namun, apabila konflik peran ini tidak dapat diselesaikan, maka ia akan mengalami distress yang akan menimbulkan efek buruk bagi dirinya dan juga perusahaan. Dalam penelitiannya, Jackson dan Schuler (1985, dalam Floyd & Lane, 2000) menemukan bahwa konflik peran memiliki hubungan negatif dengan enam aspek berbeda dari

kepuasan kerja, dan berhubungan secara positif dengan tekanan, kecemasan, kecenderungan untuk meninggalkan organisasi, dan produktivitas individu.

Konflik yang dirasakan dapat memunculkan performa kerja yang kurang baik pada ibu bekerja (Floyd & Lane, 2000). Pekerja yang merasakan tekanan berlebih akan mengalami kesulitan dalam berkonsentrasi pada pekerjaannya dan juga membuatnya tidak terlalu bersemangat dalam bekerja dan membuat pekerja tidak dapat mengerjakan pekerjaannya secara efektif. Hal-hal ini tentunya akan menimbulkan masalah baru, baik bagi ibu bekerja sebagai karyawan, maupun perusahaan karena akan membuat produktivitas menurun. Adanya perilaku organisasi yang bersifat negatif sebagai akibat dari work-family conflict yang dialami oleh ibu bekerja menjadi perhatian tersendiri bagi organisasi (perusahaan).

Untuk dapat bertahan, organisasi tentunya akan berusaha untuk meningkatkan produktivitasnya, salah satunya dengan menekankan konsep-konsep perilaku organisasi yang positif serta memunculkan emosi positif, seperti work engagement atau keterikatan kerja (Koyuncu, Burke, & Fiksenbaum, 2006). Pekerja yang terikat akan menunjukkan perilaku yang enerjik, terhubung secara positif dengan pekerjaannya, dan merasa bahwa mereka mengerjakan pekerjaan mereka secara efektif (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). Karyawan yang merasa terikat memiliki tingkat energi yang tinggi serta merasa antusias dengan pekerjaannya (Bakker & Demerouti, 2009).

Keterikatan kerja membuat seseorang merasa keberadaannya dalam organisasi bermakna untuk kehidupan mereka hingga menyentuh tingkat terdalam, yang pada ujungnya akan meningkatkan kinerja perusahaan (Mujiasih & Ratnaningsih, 2012). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa keterikatan kerja berhubungan positif dengan tingginya performa (Harter, Schmidt, & Hayes, 2002 dalam Halbesleben, Harvey, & Bolino, 2009) dan rendahnya turnover (Halbesleben & Wheeler, 2008 dalam Halbesleben, Harvey, & Bolino, 2009).

Sama seperti karyawan laki-laki, karyawan wanita juga memiliki peran yang penting dalam organisasi. Banyak posisi dan jabatan yang hanya dapat diisi oleh pekerja wanita. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting

karena untuk meningkatkan performa kerja dari pegawai wanita tersebut, perusahaan perlu mengetahui masalah-masalah yang dialami oleh karyawannya serta mencari solusi dari masalah tersebut. Keterikatan kerja juga perlu dimiliki oleh para ibu yang bekerja. Dengan mengetahui keterikatan kerja mereka, maka akan dapat diketahui pula performa mereka saat bekerja. Sedangkan work-family conflict merupakan salah satu sumber stress yang tidak dapat dihindarkan dari siapa saja, terutama ibu yang bekerja dan tentunya dapat mempengaruhi kehidupan mereka, baik dalam keluarga maupun keluarga. Oleh karena itu, peneliti akan melakukan penelitian mengenai hubungan antara work-family conflict dengan keterikatan kerja.

Tinjauan Pustaka

Work-Family Conflict

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985), work-family conflict merupakan suatu bentuk interrole conflict dimana tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal, yaitu keikutsertaan dalam peran pekerjaan membuat kesulitan untuk berpartisipasi dalam peran keluarga dan juga sebaliknya keikutsertaan dalam peran keluarga menimbulkan kesulitan untuk dapat berpartisipasi dalam peran pekerjaan. *Interrole conflict* merupakan merupakan salah satu bentuk konflik peran dimana set tekanan berlawanan timbul dari partisipasi pada peran yang berbeda (Khan, 1964 dalam Greenhaus & Beutell, 1985). Berdasarkan model ini, work-family conflict merupakan konsep yang bidirectional (memiliki dua arah) dan juga multidimensional. Bi-directional muncul dari konsep bahwa pekerjaan dapat menghambat keluarga (work-interference family atau WIF), dan keluarga juga dapat mengganggu pekerjaan (family-interference work atau FIW).

Dari kedua arah tersebut, masing-masing arahnya terdiri dari tiga bentuk yang sama, yaitu time-based conflict, strain-based conflict, dan behavior-based conflict (Greenhaus & Beutell, 1985):

1. Time-based conflict, terjadi apabila waktu yang dihabiskan untuk kegiatan dalam satu peran umumnya tidak dapat dikhususkan untuk kegiatan dalam peran lain.
2. Strain-based conflict, muncul ketika ketegangan yang dihasilkan dari suatu peran mempengaruhi performa seseorang pada peran lainnya.
3. Behavior-based conflict, muncul ketika tingkah laku yang ditampilkan dalam satu peran, tidak sesuai dengan ekspektasi perilaku pada peran lain.

Work-Engagement (Keterikatan Kerja)

Menurut Schaufeli (2002 dalam Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006) work-engagement adalah keadaan pikiran yang positif, memenuhi dan berkaitan dengan pekerjaan yang ditandai dengan adanya vigor, dedication, dan absorption. Vigor (semangat) dikarakteristikan dengan tingginya level energi dan resiliensi mental saat bekerja, kesediaan untuk memberikan usaha pada pekerjaannya, dan keteguhan meski menghadapi kesulitan. Dedication (dedikasi) merujuk pada keterlibatan yang besar pada pekerjaannya dan merasa bahwa dirinya signifikan, antusias, inspiratif, bangga, dan tertantang. Sedangkan absorption (absorpsi) dikarakteristikan dengan sangat berkonsentrasi dan merasa bahagia dengan pekerjaannya, merasa waktu berlalu dengan cepat, dan merasa sulit untuk memisahkan diri dengan pekerjaannya.

METODE

Tipe dan Desain Penelitian

Berdasarkan tujuannya, tipe penelitian ini adalah correlational research karena ingin melihat hubungan work-family conflict dan keterikatan kerja. Desain penelitian berdasarkan jumlah kontak dengan partisipan termasuk kedalam cross-sectional study, dimana peneliti dan partisipan hanya bertemu sebanyak satu kali pada saat pengambilan data.

Partisipan

Karakteristik partisipan penelitian ini adalah wanita berusia 27 tahun, bekerja minimal 3 tahun di tempat yang sama, telah menikah, memiliki anak,

dan memiliki suami yang juga bekerja. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah accidental sampling. Jumlah kuesioner yang disebar berjumlah 103, 80 kuesioner yang dikembalikan, namun hanya terdapat 72 kuesioner yang dapat diolah. Partisipan berusia 25 – 65 tahun, berpendidikan SLTA – S2, dan memiliki 1 – 4 orang anak.

Alat Ukur

Alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Work/Family Conflict Scale (WFCS) untuk mengukur variabel work-family conflict dan Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES 9) untuk mengukur variabel keterikatan kerja. Kedua alat ukur ini berbentuk skala Likert.

WFCS yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari penelitian Alwi (2011). WFC terdiri dari 18 item yang mewakili enam dimensi, yaitu: time-based WIF, time-based FIW, strain-based WIF, strain-based FIW, behavior-based conflict WIF, dan behavior-based FIW. Respons dan skoring setiap item WFC adalah 1 (sangat tidak setuju) hingga 6 (sangat setuju). Skor total diperoleh dari penjumlahan skor setiap item dan berkisar antara 18 – 108. Semakin tinggi skor yang dihasilkan, maka semakin tinggi pula konflik yang dirasakan oleh partisipan dan sebaliknya. Uji coba pada 407 ibu bekerja, diperoleh koefisien Alfa-Cronbach yang cukup tinggi, yaitu sebesar 0,861 (Alwi, 2011).

UWES yang digunakan adalah hasil adaptasi oleh Daniswara (2012) dari UWES-9 yang dibuat oleh Schaufeli, Bakker, dan Salanova (2006). Alat ukur ini terdiri dari 9 item pernyataan yang mengukur ketiga dimensi dari keterikatan kerja yaitu, vigor, dedication, dan absorption dimana masing-masing dimensi terdiri dari 3 pernyataan. UWES-9 menggunakan skala sikap berbentuk Likert dengan respons: 0 (tidak pernah dirasakan), 1 (sekali dirasakan dalam setahun), 2 (sekali dirasakan dalam sebulan), 3 (beberapa kali dirasakan dalam sebulan), 4 (sekali dirasakan dalam seminggu), 5 (beberapa kali dirasakan dalam seminggu), dan 6 (setiap hari dirasakan). Dengan demikian, Skor total UWES-9 berkisar antara 0 – 54. Daniswara (2012) dalam ujicoba

pada 32 partisipan memperoleh koefisien reliabilitas Alfa- Cronbach sebesar 0,822.

Prosedur

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dengan cara mendatangi beberapa ibu bekerja yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. Beberapa partisipan juga menawarkan diri untuk membantu menyebarkan kuesioner ini di tempat mereka bekerja. Pengumpulan data dilakukan pada tanggal 24 November 2012 sampai 12 Desember 2016.

Analisis Data

Pearson Correlation digunakan untuk mengetahui korelasi antara variabel work-family conflict dengan variabel keterikatan kerja. Regresi Berganda digunakan untuk melihat sumbangan dari tiap dimensi dari work-family conflict pada keterikatan kerja, serta melihat dimensi mana dari work-family conflict yang paling berpengaruh pada keterikatan kerja. Untuk mengetahui perbedaan work-family conflict serta keterikatan kerja dalam variabel demografis, akan digunakan ANOVA.

Hasil Penelitian

Work-Family Conflict

Tabel 1. Statistik Deskriptif Work-Family Conflict dan Keterikatan Kerja (N=72)

Variabel	M	SD
Work-Family Conflict	49,88	12,820
Keterikatan Kerja	39,22	10,638

Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa mean empirik work-family conflict (M = 49,88) lebih rendah dari mean teoritiknya (M = 63). Hasil ini menunjukkan bahwa dapat dikatakan work-family conflict partisipan tergolong rendah. Berdasarkan pembagian tahapan usia perkembangan karir menurut Super (1980, dalam Dessler, 1997), tidak ditemukan perbedaan yang signifikan antara

partisipasi berusia 25-44 tahun atau pada tahap penetapan ($M = 49,25$, $SD = 12,518$) dengan partisipan berusia 25-44 tahun ($M = 52,06$, $SD = 14,031$), $F(1, 70) = 0,596$, $p > 0,05$ (tabel 2). Hasil yang sama ditemukan untuk masa kerja. Tidak ditemukan perbedaan yang signifikan antara partisipan yang bekerja 3-5 tahun ($M = 50,11$, $SD = 8,970$) dengan partisipan yang bekerja di atas 5 tahun ($M = 49,80$, $SD = 13,941$), $F(1, 70) = 0,008$, $p > 0,05$.

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa jumlah jam kerja pada sektor usaha adalah 8 jam per hari untuk 5 hari kerja dan 7 jam per hari untuk 6 hari kerja atau 40-42 jam per minggu. Ada perbedaan yang signifikan antara partisipan yang bekerja 40-42 jam seminggu dengan partisipan yang bekerja di bawah 40 jam dan partisipan yang bekerja di atas 40 jam, $F(2, 69) = 3,204$, $p < 0,05$, $r^2 = 0,08$. Ibu yang bekerja 40-42 jam per minggu memiliki work-family conflict paling rendah.

Tabel 2. Uji Anova Work-Family Conflict berdasarkan Variabel Demografis (N=72)

Variabel	M	SD	F
Usia			0,596
25-44 tahun (n=56)	49,25	12,518	
45-65 tahun (n=16)	52,06	14,031	
Jam Kerja per Minggu			3,204*
<40 jam (n=20)	48,60	11,896	
40-42 jam (n=37)	47,65	11,041	
>42 jam (n=15)	57,07	16,038	
Masa Kerja			0,008
3-5 tahun (n=18)	50,11	8,970	
>5 tahun (n=54)	49,80	13,941	

* $p < 0,05$

Keterikatan Kerja

Pada tabel 1 dapat diketahui untuk keterikatan kerja, mean empiriknya ($M = 39,22$) tidak jauh berbeda dari mean teoritiknya ($M = 31,5$). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa keterikatan kerja partisipan tergolong rata-rata. Dari

tabel 3, diketahui tidak ada perbedaan keterikatan kerja ditinjau dari usia partisipan, $F(1, 70) = 0,354$, $p > 0,05$, maupun dari masa kerjanya, $F(1, 70) = 0,548$, $p > 0,05$.

Tabel 3. Uji Anova Keterikatan Kerja berdasarkan Variabel Demografis (N=72)

Variabel	M	SD	F
Usia			0,354
25-44 tahun (n=56)	38,82	10,060	
45-65 tahun (n=16)	40,63	12,722	
Masa Kerja			0,548
3-5 tahun (n=18)	37,61	9,769	
>5 tahun (n=54)	39,76	10,946	

Hubungan Work-Family Conflict dan Keterikatan Kerja

Tidak ada hubungan yang signifikan antara work-family conflict dengan keterikatan kerja, $r(70) = -0,080$, $p > 0,05$. Begitu juga bila melihat kontribusi arah work-family conflict terhadap keterikatan kerja (tabel 4). Untuk mengetahui apakah dimensi bentuk work-family conflict yang berkontribusi kepada keterikatan kerja, dilakukan analisis regresi berganda (tabel 4). Ternyata tidak ditemukan juga kontribusi yang signifikan dari keenam dimensi work-family conflict terhadap keterikatan kerja, $F(2, 65) = 0,992$, $p > 0,05$.

Tabel 4.
Regresi Berganda Dimensi Work-Family Conflict terhadap Keterikatan Kerja (N=71)

Dimensi	β	SE	p
Time-based WIF	-0,277	0,443	0,069
Time-based FIW	0,190	0,591	0,196
Strain-based WIF	-0,116	0,535	0,429
Strain-based FIW	0,067	0,573	0,630
Behavior-based WIF	0,256	0,933	0,399
behavior based FIW	-0,158	0,880	0,599

$R^2 = 0,084$, $F(2, 65) = 0,992$, $p > 0,05$

PEMBAHASAN

Penelitian ini berfokus pada hubungan antara work-family conflict dan keterikatan kerja. Sejauh ini, peneliti belum menemukan penelitian yang membahas kedua variabel ini secara langsung, sehingga peneliti menduga, ada hal lain yang mungkin bisa menggambarkan hubungan keduanya secara lebih tepat. Kedua variabel ini sama-sama memiliki kaitan dengan kepuasan kerja dan juga performa kerja (Lee & Choo, 2001; Ahmad, 2008; Bakker & Bal, 2010; Bakker, Demerouti, & Brummelhuis, 2012). Namun ternyata hal tersebut tidak membuat keduanya berkaitan secara langsung.

Adanya kebijakan-kebijakan perusahaan yang memberikan kemudahan bagi ibu bekerja membuat mereka tidak terlalu mengalami masalah dalam membagi waktu antara bekerja dan mengurus anak. Salah satunya seperti yang dilakukan oleh sebuah perusahaan BUMN di Indonesia (Populer: PT PLN (Persero), 2011), perusahaan ini menyediakan ruang asuh bayi yang diperuntukkan bagi karyawan mereka yang memiliki bayi atau balita. Hal ini memungkinkan ibu membawa anaknya ke tempat kerja sehingga ibu tidak perlu terlalu merasa khawatir dengan permasalahan pada anaknya (misalnya sakit) saat ia bekerja. Adanya fasilitas ini, ibu dapat tetap memberikan ASI eksklusif pada anaknya, dan tetap menyelesaikan pekerjaan kantornya. Penyediaan ruang menyusui sebenarnya sudah diatur dalam Surat Keputusan Bersama (SKB) 3 Menteri antara Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, dan Menteri Kesehatan No 48/menpp/xii/2008, No per.27/men/xii/2008, dan No.1177/menkes/pb/xii/2008 tentang peningkatan pemberian air susu ibu selama waktu kerja di tempat kerja. Dengan adanya SKB ini, perusahaan diwajibkan menyediakan Ruang Laktasi di tempat kerja, agar ibu bisa menyusui anaknya pada waktu-waktu tertentu, dan/atau dapat pemerah ASI untuk anaknya di rumah (Damanik, 2011). Meskipun demikian, kebijaksanaan ini belum tentu didapatkan oleh seluruh partisipan dalam penelitian ini, sehingga peneliti menduga adanya perbedaan ini mempengaruhi hasil penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Halbesleben, Harvey, dan Bolino (2009) menemukan bahwa keterikatan kerja berhubungan dengan tingginya tingkat work- interference family yang merupakan salah satu arah dari arah work-

family conflict, dan hubungan tersebut dimediasi oleh performa dari Organizational Citizenship Behavior. Dalam penelitian tersebut, disebutkan saat seseorang berada pada tingkat keterikatan yang tinggi, maka ia akan lebih mencurahkan waktunya untuk pekerjaannya sehingga ia akan mengurangi waktu untuk memenuhi tuntutan keluarganya (Macey & Schneider, 2008 dalam Halbesleben, Harvey, & Bolino, 2009). Peneliti menduga adanya perbedaan penelitian ini salah satunya berhubungan dengan tingkat keterikatan kerja yang dirasakan partisipan. Pada penelitian ini, hanya sedikit partisipan yang merasakan keterikatan kerja yang tinggi sehingga tidak banyak dari mereka yang dengan sengaja menghabiskan waktu lebih banyak untuk urusan pekerjaan.

Peneliti menemukan beberapa kekurangan dalam penelitian ini. Partisipan dalam penelitian ini tergolong sedikit. Hal ini karena jumlah sampel hanya berjumlah 72 orang, sedangkan jumlah ibu bekerja sangat banyak. Jumlah wanita yang bekerja di wilayah DKI Jakarta mencapai 1,5 juta orang, sehingga peneliti menduga jumlah ibu yang bekerja juga sangat banyak. Berkaitan dengan data demografis partisipan, menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan terhadap variabel-variabel tersebut. Hal ini dimungkinkan karena adanya perbedaan status pekerjaan pada partisipan, dimana partisipan sebagian bekerja sebagai pegawai negeri, dan sebagian lainnya bekerja sebagai pegawai swasta sehingga terdapat perbedaan tuntutan dan beban kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, A. (2008). Direct and indirect effects of work-family conflict on job performance. *The Journal of International Management Studies*, 3(2), 178-180.

Alwi, R. H. (2011). *Hubungan antara konflik kerja-keluarga dan kelelahan kerja pada ibu yang bekerja sebagai perawat rumah sakit*. Skripsi. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia (Tidak diterbitkan).

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2009). The crossover of work engagement between working couples: A closer look at the role of empathy. *Journal of Managerial Psychology*, 24, 220-236.

Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20, 265-269.

Bakker, A. B., & Bal, P. M. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 189-206.

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Brummelhuis, L. L. (2012). Work engagement, performance, and active learning: The role of conscientiousness. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 555-564.

Crawford, M., & Unger, R. (2000). *Women and gender a feminist psychology*. 3rd edition. New York: McGraw Hill.

Damanik, Z. (2011, May 21). Kesehatan: Kompasiana. Retrieved December 19, 2012, from Kompasiana: <http://kesehatan.kompasiana.com/ibu-dananak/2011/05/21/kebutuhan-wanita-bekerja-364702.html>

Daniswara, A. (2012). *Hubungan antara psychological capital dengan work engagement pada perawat*. Skripsi. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia (Tidak diterbitkan).

Dessler, G. (1997). *Human Resource Management* (7th Ed). New Jersey: Prentice-Hall Inc.

Floyd, S. W., & Lane, P. J. (2000). Strategizing throughout the organization: Managing role conflict in strategic renewal. *The Academy of Management Reviews*, 25(1), 154-177.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Source of conflict between work and family roles. *The academy of management review*, 10, 76-88.

Halbesleben, J. R., Harvey, J., & Bolino, M. C. (2009). Too engaged? A conservation of resources view of the relationship between work engagement and work interference with family. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1452–1465.

Hartman, C. (1975). *Housing and Social Policy*. USA: Prentice-Hall.

Herst, D. E. (2003). *Cross-cultural measurement invariance of work/family conflict scales across English-speaking samples*. Florida: University of South Florida.

Hoffman, L. W., & Nye, F. I. (1984). *Working mothers*. San Fransisco: Jossey-BassPublishers.

Koyuncu, M., Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. (2006). Work engagement among women managers and professionals in a Turkish bank: Potential antecedents and consequences. *Equal Opportunities International*, 25(4), 299-310.

Lee, S. K., & Choo, S. L. (2001). Work-family conflict of women entrepreneurs in Singapore. *Women in Management Review*, 16(5), 204-221.

Lemme, B. H. (1995). *Development in Adulthood*. Boston: Allyn & Bacon.

Mujiasih, E., & Ratnaningsih, I. Z. (2012). *Meningkatkan work-engagement melalui gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi*. Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.

Populer: PT PLN (Persero). (2011, October). Retrieved December 19, 2012, from PT PLN (Persero) Listrik Untuk Kehidupan Yang Lebih Baik: <http://www.pln.co.id/?p=3882>.

Robbins, S. P. (2003). *Organizational behavior*. 10th Edition. Ney Jersey: Prentice Hall.

Schaufeli, W. B. (2012). Work engagement: What do we know and where do we go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14, 3-10.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.