

Hubungan *Work Family Conflict* dengan *Work Engagement* dan *Fear of Success* Pada Pekerja Wanita yang Sudah Menikah di Hotel X

Luh Ita Diari¹, Listiyani Dewi Hartika¹, Supriyadi²

¹Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu kesehatan, Sains, dan Teknologi Universitas Dhyana Pura.

²Fakultas Psikologi Universitas Udayana
Email: listiyaniidewihartika@undhirabali.ac.id

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Work Family Conflict* dengan *Work Engagement* dan *Fear of Success*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasi. Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja wanita yang sudah menikah dan bekerja di hotel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 197 orang di hotel X dengan menggunakan teknik sampling yaitu *quota sampling*. Peneliti melakukan uji hipotesis yang menemukan bahwa pada tingkat *Work Family Conflict*, *Work Engagement* dan *Fear of Success* tidak saling berhubungan pada pekerja wanita yang sudah menikah di hotel X. Hasil yang diperoleh adalah 0,754 ($p > 0,05$). Walaupun tidak saling berhubungan, namun subjek di Hotel X mengalami tingkat *Work Family Conflict*, *Work Engagement* dan *Fear of Success* yang tergolong tinggi.

Kata kunci: work family conflict, work engagement, dan fear of success, pekerja wanita, hotel

Bali merupakan salah satu pulau di Indonesia yang terkenal dengan pariwisatanya. Majalah *Travel and Leisure* memilih Bali sebagai *Worlds Best Island* tahun 2009, sementara *Lonely Planet's* memilih Bali sebagai peringkat kedua *Best of Travel* 2010 (Twisata, 2015).

Para wisatawan yang datang ke Bali memerlukan jasa-jasa dan layanan yang memadai salah satunya adalah Hotel. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pariwisata, Pos dan Telekomunikasi No. KM. 37/PW.304/MPPT-86: menyatakan bahwa Hotel merupakan sebagai jenis akomodasi yang mempergunakan sebagian besar atau seluruh bangunan untuk menyediakan jasa penginapan, makan dan minum serta jasa lainnya bagi umum, yang dikelola secara komersial (Suwithi, 2008).

Sebagai salah satu industri yang bergerak dibidang pelayanan dan jasa, hotel menuntut karyawannya untuk bekerja semaksimal mungkin untuk memuaskan hati wisatawan. Peningkatan kualitas Hotel selalu disertai dengan peningkatan porsi pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai yang berarti juga menambah beban peran pegawai khususnya bagi pegawai Hotel yang sudah menikah.

Menurut penelitian Apperson, Schmidt, Moore, & Grunberg (2002), karyawan yang sudah menikah baik itu yang menjadi istri atau suami memiliki peranan yang lebih dalam melaksanakan tugas di kantor maupun di keluarga sebagai orang tua dan sebagai karyawan dengan jenis pekerjaan *full time*.

Menurut Reggie (sitat dalam Rahmawati, 2016), peningkatan

kebutuhan sosial ekonomi di keluarga seperti kebutuhan di bidang keuangan, merawat rumah, kesehatan dan pendidikan yang mungkin menjadi alasan masuknya wanita di dunia kerja. Para pekerja wanita yang menghabiskan energinya di pekerjaan memungkinkan akan kehilangan energinya saat mereka sampai di rumah (Halbesleben sitat dalam Rahmawati, 2016). Dengan berkurangnya waktu dan energi yang disebabkan oleh peran di pekerjaan dan di rumah akan meningkatkan ketidakcukupan dan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan urusan keluarga (Richter, sitat dalam Rahmawati, 2016). Kondisi inilah yang kerap dikenal dengan istilah *Work Family Conflict (WFC)*. Greenhaus dan Beutel (1985) menyatakan konflik peran ganda merupakan adanya suatu tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga yang terdiri dari tiga dimensi, antara lain: *Time Based Conflict, Strain Based Conflict, Behavior Based Conflict*.

Rahmawati (2016), mengemukakan sumber utama dari munculnya *Work Family Conflict* pada wanita yang bekerja adalah kesulitan dalam usahanya untuk membagi waktu atau menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga.

Schaufeli, Bakker, dan Rhenen (2008), mengemukakan bahwa selama mengalami konflik individu akan diliputi proses ketegangan di dalam dirinya yang dapat menguras energi mental yang kemudian menyebabkan keterikatan kerja (*work engagement*) karyawan wanita menjadi berkurang atau menurun.

Work Engagement didefinisikan sebagai kondisi pemikiran positif menyangkut pekerjaan, yang dikarakteristikan dengan adanya kondisi penuh semangat, keterlibatan yang penuh, dan konsentrasi tinggi selama melakukan pekerjaan. Artinya,

baik fisik, pikiran, dan emosi pekerja benar-benar ada selama melakukan pekerjaannya di tempat kerja. (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, dan Bakker, 2002). Keterikatan kerja merupakan konstruk psikologi positif dimana karyawan merasa antusias dan senang dalam bekerja yang diwakili oleh tiga dimensi yaitu: *Vigor, Dedication, Absorption* (Schaufeli, 2012),.

Dengan adanya konflik didalam diri, karyawan wanita sering kali mengalami perasaan takut untuk mengembangkan karir dalam bekerja atau memiliki ketakutan dalam kesuksesannya. Horner (sitat dalam Metzler dan Conroy, 2004), menjelaskan *Fear of Success* merupakan ketakutan untuk mencapai kesuksesan karena individu berpikir akan ada konsekuensi negatif dari hasil kesuksesan itu. Dengan adanya ketakutan tersebut dapat membuat individu yang sedang bekerja tidak ingin mendapatkan jabatan yang lebih terutama pada pekerja wanita. Martaniah (sitat dalam Daeng, Hartati, dan Widyastuti, 2012), menyatakan terdapat empat aspek ketakutan untuk sukses, yaitu: aspek kompetensi, aspek kemandirian, aspek kompetisi dan aspek sikap terhadap kesuksesan atau prestasi.

Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui apakah *Work Family Conflict* berhubungan dengan *Work Engagement* dan *Fear of Success* pada pekerja wanita di Hotel yang sudah menikah.

Metode Penelitian

Partisipan. Partisipan dalam penelitian ini adalah pekerja wanita yang sudah menikah di Hotel X adalah sebanyak 197 orang dari jumlah populasi sebanyak 402 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *quota sampling*.

Instrumen. Dalam penelitian ini digunakan 3 macam skala sebagai alat ukur, yaitu skala *Work Family Conflict*, *Work Engagement* dan skala *Fear of Success*. Skala yang digunakan pada penelitian ini disusun oleh peneliti sendiri berdasarkan aspek-aspek yang dimiliki pada setiap variabel dan aspek tersebut dibagi menjadi beberapa butir pernyataan berdasarkan variabel *Work Family Conflict*, *Work Engagement* dan skala *Fear of Success*.

Pengujian. Tahap pengujian dilakukan dalam beberapa langkah. Langkah pertama adalah uji alat ukur yaitu uji reliabilitas dan uji validitas. Uji reliabilitas alat ukur *Work Family Conflict* adalah 0,852, *Work Engagement* sebesar 0,843 dan *Fear of Success* sebesar 0,927. Hasil uji validitas alat ukur yang diperoleh pada variabel *Work Family Conflict* menunjukkan bahwa terdapat 27 butir pernyataan yang valid dimana sebelumnya peneliti memakai 35 butir pernyataan untuk di uji validitasnya dan 7 butir lainnya dinyatakan gugur. Hasil uji validitas pada variabel *Work Engagement* mendapatkan 25 butir pernyataan yang valid atau memperoleh nilai korelasi > 0,25, dari sebaran item awal sebanyak 42 butir dan gugur sebanyak 17 butir, sedangkan untuk variabel dan *Fear of Success* terdapat 40 butir yang valid dengan nilai korelasi mulai dari 0,234 sampai 0,765 yang dinyatakan valid karena nilai yang diperoleh adalah > 0,25. Sebelumnya peneliti memakai 48 butir pernyataan saat uji validitas, namun 8 butir gugur.

Selanjutnya peneliti melakukan uji normalitas dan uji linearitas untuk menentukan apakah data berdistribusi normal dan bersifat linear. Uji hipotesis dilakukan dengan uji analisis regresi linear berganda.

Hasil dan Pembahasan

Hasil uji asumsi klasik. Hasil uji normalitas yang diperoleh menunjukkan data normal pada ketiga variabel yang diteliti seperti yang ditampilkan pada table 1.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig.	Status Sebaran Data
<i>Work Family Conflict</i>	0,053	Normal
<i>Work Engagement</i>	0,051	Normal
<i>Fear of Success</i>	0,077	Normal

Uji linieritas pada ketiga variabel dilakukan dengan menggunakan Uji *Lagrange Multiplier* dimana hasil yang diperoleh pada ketiga variabel adalah linier dengan nilai $0 < 224,245$ yaitu c_2 hitung lebih kecil dari c_2 tabel.

Selanjutnya peneliti melakukan uji multikolonieritas antara variabel *Work Family Conflict* dengan variabel *Fear of success*. Hasilnya adalah nilai tolerance pada variabel *Work Family conflict* dan *Fear of success* sebesar 0,999 (<0,10) dan nilai VIF pada variabel *Work Family Conflict* dan *Fear of Success* sebesar 1,001 (<10,00) yang dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Family Conflict* dan *Fear of Success* tidak mengalami multikolonieritas antara variabel independen dalam model regresi.

Uji hipotesis. Untuk menjawab tujuan dari penelitian ini yaitu peneliti ingin mengetahui apakah terdapat hubungan antara *Work Family Conflict* (WFC), *Work Engagement* (WE) dan *Fear of Success* (FoS) pada Hotel X, peneliti melakukan uji hipotesis sebagai berikut:

Tabel 2. menunjukkan nilai *Adjusted R2* adalah -0,008 atau -0,8% yang artinya variable WE tidak dapat dijelaskan oleh variable WFC dan FoS karena nilai yang diperoleh sangat kecil dan ketiga variabel tidak memiliki hubungan yang signifikan. Sedangkan sisanya 99,2% ($100\% - 0,8\% = 99,2\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab dari luar variabel.

Hasil uji Anova atau F test memperoleh nilai F hitung sebesar 0,283 dengan probabilitas 0,754. Nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka model regresi tidak signifikan atau variabel *Work Family Conflict* dan *Fear of Success* tidak dapat berpengaruh terhadap *Work Engagement*. Artinya bahwa variabel WFC, WE, dan FoS tidak memiliki hubungan yang signifikan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizqi dan Sami'an (2013), menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara *Work Engagement* dan *Work Family Conflict* pada wanita yang bekerja. Perbedaan hasil antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya kemungkinan disebabkan oleh karakteristik subjek penelitian.

Tabel 3. Uji signifikansi simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regres sion	86,679	2	43,339	0,283	0,754
Residu al	28992,691	189	153,400		
Total	29079,370	191			

Saskara, Pudjihadjo, Maskie dan Suman (2012) menyatakan dalam penelitiannya bahwa kondisi konflik peran yang dialami perempuan Bali yang bekerja di sektor publik menuntut perempuan Bali harus cerdas dalam menjalankan perannya, baik di sektor publik maupun domestik. Kecerdasan

Tabel 2. Uji analisis regresi linear

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,055 ^a	0,003	-0,008	12,385

dalam mengambil peran ketika ada aktivitas di sektor publik yang bersamaan dengan aktivitas di sektor domestik sangat menentukan tinggi atau rendahnya konflik peran. Hal inilah sekiranya yang membuat tidak adanya korelasi yang tampak pada uji statistik untuk ketiga variabel penelitian.

Hal lain yang juga dapat menjelaskan hasil temuan pada penelitian ini adalah teori equilibrium tentang gender dari Edward Wilson (sitat dalam Saskara, Pudjihadjo, Maskie dan Suman, 2012). Ketika dikaitkan dengan konflik yang berhubungan dengan waktu bagi perempuan Bali yang bekerja di sektor publik, waktu yang dimiliki dikelola sedemikian rupa sehingga terjadi keselarasan antara penggunaan waktu untuk satu kegiatan ekonomi yang menghasilkan uang, sedangkan kegiatan lain berupa kegiatan non ekonomi yang tidak menghasilkan uang tetap menjadi kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pekerja wanita. Dalam penelitian ini ekonomi dapat menjadi salah satu tujuan utama pekerja wanita yang sudah menikah di Hotel X meningkatkan *Work Engagement*nya dan dapat mengatasi kebutuhan keluarganya.

Secara metodologi, tidak adanya hubungan antara ketiga variabel penelitian disebabkan karena terjadinya heteroskedastisitas pada sampel penelitian. Hasil uji menunjukkan bahwa variable WFC memperoleh signifikansi sebesar 0,472 ($>0,005$) yang artinya terjadi homoskedastisitas begitu juga dengan variable FoS memperoleh nilai signifikansi 0,041 ($<0,05$) yang dikatakan bahwa terjadi

heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas terjadi disebabkan karena pada pengambilan sampel di Hotel X dilakukan pada semua divisi yang terdapat pekerja wanita yang sudah menikah. Ada beberapa divisi yang kurang memenuhi syarat statistik dalam pengambilan data yaitu minimal 15 data per divisi, namun hal tersebut tidak dapat di penuhi dikarenakan ada beberapa divisi yang memiliki data kurang dari 15, oleh sebab itu terjadilah heteroskedastisitas pada salah satu variabel.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan, maka terdapat simpulan yang ditarik oleh peneliti bahwa tidak ada hubungan antara *Work Family Conflict*, *Work Engagement* dan *Fear of Success* pada pekerja wanita yang sudah menikah di Hotel X.

Tingkat *Work Family Conflict*, *Work Engagement* dan *Fear of Success* yang dialami oleh pekerja wanita yang sudah menikah di Hotel X tergolong tinggi. Hal tersebut terjadi karena adanya sumbangan dari variabel lain yang dapat meningkatkan *Work Family Conflict*, *Work Engagement* dan *Fear of Success* di Hotel X. Sumbangan dari variabel lain diperoleh dari masa lama bekerja yang dimiliki oleh pekerja wanita di Hotel X yang lebih dominan adalah 1-5 tahun dan memiliki lulusan paling banyak adalah D3 yang dapat memunculkan rasa takut kehilangan pekerjaan karena lulusan D3 tergolong pada level yang rendah terutama dengan masa lama bekerja yang masih sebentar yang menyebabkan perusahaan dapat mengeluarkan pekerja wanita yang sudah menikah dengan mudah.

Adapun saran yang dapat diberikan kepada pihak-pihak yang terkait adalah peneliti selanjutnya diharapkan lebih

memerhatikan jumlah subjek per divisi karena jumlah subjek dapat memengaruhi hasil dari penelitian yang dilakukan sehingga terjadi heteroskedastisitas. Untuk pemilihan sampel, peneliti selanjutnya perlu membatasi usia responden agar data responden tidak juling pada usia-usia tertentu. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk memperbaiki kesesuaian aspek penelitian dengan bunyi butir dalam skala.

Pustaka Acuan

- Apperson, M., Schmidt, H., Moore, S., & Grunberg, L. (2002). Woman Managers and The Experience of Work-Family Conflict. *American Journal of Under Graduate Research*, 1 (3).
- Daeng L. C., Hartati S. & Widyastuti E. L. Ketakutan Sukses Pada Wanita Karir Ditinjau dari Konflik Peran Ganda
- Greenhaus J. H. & Beutell N. J. 1985. *Sources of Conflict Between Work and Family Roles¹*. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88
- Metzler, J. N. & Conroy, D. E. (2008). Structural Validity of the Fear of Success Scale. *Measurement In Physical Education and Exercise Science*, 8 (2), 89-108
- Rahmawati, A. (2016). Fear of Success dan Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan. *Seminar ASEAN 2nd Pssychology & Humanity*. Psychology Forum UMM, 19 – 20 Februari 2016.
- Rahmawati, A. N. (2016). Hubungan Antara Work engagement dan Work Family Conflict yang Dimoderasi Oleh Conscientiousness (Studi Pada Karyawati di PT. Angkasa Pura I

- (Persero) Juanda Surabaya).
Jurnal Ilmu Manajemen, 4(2).
- Rizqi A. R. & Sami'an (2013).
Hubungan Antara *Work
Engagement* dan *Work Family
Conflict* pada Wanita yang
Bekerja. *Jurnal Psikologi
industry dan Organisasi*, 2(3),
177-182.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., &
Salanova, M. (2008). The
Measurement of Work
Engagement With a Short
Questionare. *Educational and
Psychological Measurement*,
66(4).
- Schaufeli, W. B. (2012). Work
Engagement. What Do We Know
and Where Do We Go?
*Romanian Journal of Applied
Psychology*, 14(1), 3-10.
- Suwithi, N. W & Boham, C. E. J
(2008). *Akomodasi Perhotelan
Jilid 1*. Jakarta: Direktorat
Pembinaan Sekolah Menengah
Kejuruan
- Saskara I. A. N., Pudjihardjo,
Maskie G. & Suman A. 2012.
Tinjauan Perspektif dan
Nonekonomi Perempuan Bali
yang Bekerja di Sektor Publik:
Studi Konflik Peran. *Jurnal
Aplikasi Manajemen*, 10(3).
- Twisata. (2015). Objek Wisata Pulau
Dewata Bali Tempat Wisata
Indonesia yang Mendunia.
Retrieved from:
[https://www.twisata.com/objek-
wisata-pulau-dewata-bali-
tempat-wisata-indonesia-yang-
mendunia/](https://www.twisata.com/objek-wisata-pulau-dewata-bali-tempat-wisata-indonesia-yang-mendunia/)