**HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL PASANGAN DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA WANITA BERPERAN GANDA**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN PARTNER SOCIAL SUPPORT WITH WORK ENGAGEMENT IN WOMEN WITH MULTIPLE ROLES***

**Gabriella Matialo**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

gabbymatialo@gmail.com

**Abstrak**

*Work Engagement* adalah kondisi mental yang positif dalam mencapai tujuan yang berkaitan dengan pekerjaan, yang ditandai dengan sikap semangat, insiatif, dedikasi, dan pengahayatan. Dukungan Sosial Pasangan adalah frekuensi dukungan dalam bentuk dorongan yang diberikan oleh pasangan, mempunyai manfaat emosional bagi pihak penerima sehingga dapat membantu memberikan motivasi dalam menghadapi masalah tertentu dan menciptakan perasaan yang lebih nyaman. Penelitian ini bertujuam untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial pasangan dengan *work engagement* pada wanita berperan ganda. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 72 orang wanita berperan ganda yang telah memenuhi karakteristik subjek penelitian, yaitu (1) wanita yang menjadi ibu rumah tangga sekaligus memiliki pekerjaan tetap (wanita berperan ganda); (2) berusia 20 sampai 50 tahun; (3) sudah menikah dan masih mempunyai suami. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Skala Dukungan Sosial Pasangan dan Skala *Work Engagement*. Data dianalisis dengan teknik analisis data *Product Moment Correlation* dari Karl Pearson. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,531 dan p = 0,000 (p < 0,05) dengan koefisien determinasi (R2) sebesar 0,282. Hasil tersebut mengungkapkan bahwa terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara dukungan sosial pasangan dengan *work engagement*. Diketahui bahwa variabel dukungan sosial pasangan berkontribusi 28,2% terhadap variabel *work engagement* dan sisanya 71,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa pemikiran dan pengetahuan di bidang psikologi sosial dan psikologi industri organisasi khususnya mengenai dukungan sosial pasangan dengan *work engagement*, serta dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian berikutnya.

**Kata kunci**: *work engagement,* dukungan sosial pasangan

***Abstract***

*Work Engagement is a positive mental state in achieving work-related goals, which is characterized by enthusiasm, initiative, dedication, and appreciation. Partner Social Support is the frequency of support in the form of encouragement given by a partner, has emotional benefits for the recipient so that it can help provide motivation in dealing with certain problems and create a more comfortable feeling. The objective of this study is to determine the corelation between partner's social support and work engagement in women with multiple roles. The subjects in this study were 72 women with multiple roles who met the characteristics of the research subjects, namely (1) women who became housewives and also had permanent jobs (women played multiple roles); (2) aged 20 to 50 years; (3) is married and still has a husband. The data collection method used is the Spouse Social Support Scale and the Work Engagement Scale. The data were analyzed using the Product Moment Correlation data analysis technique from Karl Pearson. Based on the results of data analysis, the correlation coefficient (rxy) = 0.531 and p = 0.000 (p <0.05). These results reveal that there is a positive and significant correlation between spouse's social support and work engagement. The research hypothesis is proven based on the findings of the coefficient of determination (R2) of 0.282. Thus, it can be seen that the partner's social support variable contributes 28.2% to the organizational commitment variable and the remaining 71.8% is influenced by other factors. This research is expected to contribute in the form of thoughts and knowledge in the field of social psychology and organizational industrial psychology, especially regarding the social support of spouses with work engagement, and can be used as a reference for future research.*

***Keywords****: work engagement, partner social support*

**PENDAHULUAN**

Perjalanan sejarah manusia telah menciptakan sistem patriarki yang kuat di Indonesia. Budaya patriarki mengandung nilai bahwa wanita merupakan makhluk yang feminim dan emosional, berbeda dengan laki-laki yang tegas dan mandiri. Pandangan ini menjadi hambatan tersendiri yang harus dihadapi oleh wanita karena mengandung nilai-nilai yang lebih mengutamakan laki-laki. Saat memasuki pertengahan abad ke-19 masyarakat Indonesia mengalami perubahan secara drastis, gerakan emansipasi bagi kaum wanita berkembang dengan pesat sehingga pengaruh sistem patriarki semakin memudar. (Iriansyah, 2017)

Sampai saat ini banyak wanita yang sudah menikah ikut serta mengambil bagian dalam bekerja guna menopang perekonomian keluarga sekaligus menunjukan eksistensi diri. Maka, bukan sesuatu yang mengherankan apabila kita sering menjumpai ibu rumah tangga yang bekerja bahkan memiliki penghasilan yang lebih besar dari suaminya (Ramadani, 2016). Berbeda dengan laki-laki yang lebih jarang menjalani peran ganda karena bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga memang menjadi peran gender yang harus dipenuhi laki-laki (Nurhayati, 2014).

Peran ganda yang dijalani oleh wanita memang menjadi fenomena yang tidak asing dan sering dijumpai dalam dunia kerja. Sumbangsih wanita lewat pekerjaanya berdampak besar bagi pembangunan ekonomi nasional (Ramadani, 2016). Hal ini di buktikan lewat kecenderungan partisipasi wanita dalam angkatan kerja yang tinggi. Sebagai salah satu indikator, hasil survei yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik pada tahun 2020 menunjukan bahwa sumbangan pendapatan perempuan dalam bidang ekonomi sebesar 37,26% dan partisipasi perempuan sebagai tenaga profesional sebesar 48,76%. Total presentase ini meningkat 2% lebih tinggi dari tahun sebelumnya (BPS, Survei Angkatan Kerja Nasional, 2020).

Wanita yang bekerja sebagai ibu rumah tangga dan wanita karier harus mampu bijaksana dalam mengatur waktunya. Meskipun ada perubahan pada status dan tanggung jawab primer yang signifikan dalam mengelola kegiatan rumah tangga, bagi wanita yang memiliki peran ganda, waktu dan kesempatan untuk menjalankan berbagai tugas dan tetaplah ada, bahkan ketika dia bekerja penuh waktu di luar rumah sekalipun (Apollo & Cahyadi, 2012).

Walaupun menjalani peran ganda merupakan hal lumrah bagi wanita masa kini namun, dari sekian banyak wanita yang menjalaninya, ada yang memang bisa menikmati peran berganda tersebut, akan tetapi tidak sedikit juga yang merasa sulit menjalaninya (Akbar, 2017).

Jimad (2010) menjelaskan bahwa wanita yang memiliki peran ganda, cenderung akan memiliki waktu yang lebih terbatas sehingga harus mampu membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga dengan baik. Pembagian waktu ini sering kali memunculkan konflik, ketika wanita yang sudah menikah dan memiliki pekerjaan harus melakukan dua peran berbeda dan dituntut untuk dapat menjalani kedua perannya dengan baik.

Hingga akhirnya banyak persoalan rumit yang muncul dan terus berkembang dalam kehidupan sehari-hari misalnya, pekerjaan yang dilakoni sangat berat, sedangkan suami ketika di rumah kurang memberikan kerjasama untuk sama-sama menyelesaikan tugas atau pekerjaan rumah, dan pada saat yang bersamaan anak-anak juga terus menuntut perhatian (Apollo & Cahyadi, 2012).

Penelitian yang dilakukan oleh Akbar dan Kartika pada tahun 2016 juga mengungkap bahwa seorang wanita dalam pernikahan dual-karir dapat mengalami konflik ganda saat menjalaninya. Disatu sisi wanita dibayar sebagai angkatan kerja agar dapat melakukan pekerjaan dengan optimal, sedangkan di sisi lain wanita juga harus menjalankan peran sebagai ibu yang mengurus rumah tangga. Kedua hal ini sering menjadi masalah yang sulit diatasi ketika wanita menjalani peran ganda. Konflik ini pun biasanya dibingkai sebagai masalah bagi wanita dalam menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan keluarga.

Ketidakmampuan wanita berperan ganda dalam menyelesaikan konfliknya tersebut dapat menyebabkan individu menampilkan sikap kerja yang negatif misalnya, kurang motivasi dalam bekerja, kurang konsentrasi karena urusan keluarga, sehingga dengan demikian akan sangat berpengaruh terhadap *work engagement* bagi organisasi atau perusahaan (Iswanto & Agustina, 2016). Karyawan dengan *work engagement* tinggi merupakan hal penting yang harus dimiliki karena dapat memberikan keuntungan besar bagi perusahaan atau organisasi (Santosa, 2012).

Studi yang dilakukan oleh Gallup Manajemen (dalam Dajani, 2015) menunjukkan bahwa 64% karyawan yang secara aktif ingin membantu perusahaan untuk maju adalah karyawan yang merasa terikat dengan perusahaannya, sedangkan karyawan yang tidak memiliki rasa keterikatan dengan perusahaan cenderung menghambat perkembangan perusahaan karena bergerak lebih lambat dan tidak memiliki hasrat dalam bekerja.

Peneliti kemudian melakukan wawancara pada tanggal 23 Oktober 2020 kepada delapan orang subjek wanita yang menjalani peran ganda Dari kedelapan subjek yang telah diwawancarai oleh peneliti, terdapat lima orang subjek yang menunjukan bahwa dirinya telah memiliki aspek-aspek *work engagement*. Hal ini ditunjukan lewat pernyataan para subjek yang menyatakan bahwa subjek memiliki antusias dan fokus yang tinggi ketika mengerjakan pekerjaannya. Subjek juga merasa senang dan bangga karena bisa menyelesaikan pekerjaannya. Namun terdapat tiga orang subjek yang tidak memenuhi aspek-aspek *work engagement* karena merasa lelah dan kesulitan dalam menjalani pekerjaannya. Subjek ini juga merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak membuat subjek bahagia melainkan merasa tertekan.

Schaufeli dan Bakker (2004) mendeskripsikan *work engagement* sebagai suatu kondisi mental yang positif, terpenuhi, dan berkaitan dengan pekerjaan yang mempunyai karakteristik semangat, dedikasi, dan pengahayatan. Sedangkan Bakker dan Demerouti (2006) menjelaskan bahwa *work engagement* adalah suatu kondisi ketika karyawan mampu menjalani pekerjaannya dengan meluangkan waktu dan usaha yang besar serta menunjukan semangat yang tinggi, menjadikan pekerjaannya sebagai hal yang berharga, dan mengangap pekerjaan sebagai hal yang menyenangkan sehingga dapat memiliki konsentrasi penuh saat bekerja. Wanita pekerja yang telah berkeluarga cenderung memiliki *work engagement* yang lebih rendah dari wanita pekerja yang belum berkeluarga.

Gorgievski, Bakker, dan Schaufeli (dalam Bakker, Arnold, Leiter, & Michael 2010) menyebutkan bahwa karyawan dengan *work engagement* yang tinggi akan menganggap pekerjaan sebagai hal yang menyenangkan. *Work engagement* yang tinggi merupakan hal yang diharapkan oleh perusahaan, semakin banyak karyawan yang mempunyai *work engagement* tinggi, maka dapat menurunkan turnover karyawan, dapat mengurangi kenginginan karyawan untuk keluar dari perusahaan serta dapat meningkatkan produktivitas, profitabilitas, pertumbuhan dan juga kepuasan kerja (Markos & Sridevi, 2010). Setiap karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Hal ini tentu menjadi tuntutan yang sulit untuk dipenuhi oleh wanita yang memiliki peran ganda.

Lebih lanjut, melalui hasil studi Hoffman (dalam Nurhayati, 2014) tertulis bahwa pada wanita yang bekerja biasanya memiliki kesepakatan bersama suami dalam peran dan prinsip pembagian tugas rumah tangga. Untuk menjalin kesepakatan tersebut diperlukan dukungan yang diberikan oleh suami agar saat wanita memilih berkarir, suami dapat menguatkan tekad dan memotivasi istrinya agar dapat menyelesaikan tanggung jawab dengan sebaik mungkin dalam hal pekerjaan maupun rumah tangga.

Sebagai mahluk sosial, wanita yang memiliki peran ganda tentunya membutuhkan dukungan sosial dari lingkungannya agar dapat memiliki *work engagement* yang baik dalam pekerjaannya tanpa harus mengesampingkan tanggung jawabnya sebagai seorang manajer dalam keluarga (Iswanto & Agustina, 2016). Menurut Corsini (dalam Prayitno, 2005) dukungan sosial adalah keuntungan yang didapat individu melalui hubungan dengan orang lain. Individu yang mempunyai hubungan yang dekat dengan individu lain seperti keluarga atau teman akan meningkatkan kemampuannya dalam mengelola masalah-masalah yang dihadapi setiap hari.

Bakker dan Smith (2011) menjelaskan bahwa terdapat dua faktor utama yang dapat mempengaruhi *work engagement* yakni *Job Resources* dan *Personal Resources*. *Job resources* merupakan aspek-aspek fisik dan sosial dari organisasi atau pekerjaan yang dapat mempengaruhi motivasi intrinsik karena mampu mendorong pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan karyawan. Sedangkan *personal resources* adalah evaluasi diri yang positif terkait dengan ketahanan, berfokus pada kemampuan individu untuk mengendalikan dirinya agar tidak berdampak buruk bagi lingkungan. *Personal resource* juga menjadi prediktor berbagai aspek terkait dengan kesejahteraan dalam pekerjaan, seperti pengaturan tujuan, motivasi, kinerja, serta kepuasan kerja dan kehidupan. Ini menunjukan bahwa dukungan sosial yang datang dari pasangan merupakan bagian dari *personal resources.* (Albrecht, 2010)

Dukungan sosial dapat diperoleh dari berbagai pihak salah satunya dari pasangan. Patel, Beekhan, Paruk, dan Ramgoon (2008) menerangkan bahwa dukungan sosial pasangan adalah dorongan langsung yang diberikan oleh pasangan atau orang terdekat. Sarafino dan Smith (2011) juga menyebutkan dukungan sosial yang diterima dari pasangan dapat membuat individu merasa tenang, nyaman, diperhatikan, dan dicintai sehingga individu dapat melakukan pekerjaan dengan lebih percaya diri

Rahmadita (2013) menjelaskan bahwa dukungan sosial dari pasangan merupakan suatu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan dari wanita yang menjalani peran ganda. Konflik akibat menjalani peran ganda dapat diatasi dengan baik jika wanita memiliki dukungan yang kuat dari pasangan. Penelitian yang dilakukan oleh Burnett, Gatrell, Cooper, dan Sparrow (2010) mengatakan bahwa work-family conflict memiliki hubungan yang kuat dengan work engagement dan kualitas hubungan dari seseorang.

Menyambung penjelasan diatas, Karatepe (2015) mengatakan bahwa dukungan sosial memiliki hubungan yang positif dengan *work engagement* pada karyawan *frontline* hotel. Hal ini berarti semakin besar dukungan sosial yang ada pada karyawan *frontline* hotel, akan diikuti dengan semakin tingginya *work engagement*.

Penelitian yang di lakukan oleh Septiani dan Nurtjahjanti (2017) pada aparat desa X, Y, Z di Kabupaten Batang juga menjelaskan bahwa semakin tinggi frekuensi dukungan sosial pasangan yang dirasakan oleh subjek penelitian, maka akan semakin tinggi pula keterikatan kerja yang dimiliki, begitupun sebaliknya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial pasangan dengan *work engagement* pada wanita berperan ganda.

**METODE**

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah dukungan sosial pasangan. Dukungan Sosial Pasangan merupakan frekuensi dukungan dalam bentuk dorongan yang diberikan oleh pasangan, mempunyai manfaat emosional bagi pihak penerima sehingga dapat membantu memberikan motivasi dalam menghadapi masalah tertentu dan dapat menciptakan perasaan yang lebih nyaman. Dukungan Sosial Pasangan dalam penelitian ini akan diukur menggunakan skala yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek Dukungan Sosial Pasangan dari Sarafino dan Smith (2011) yaitu: Dukungan Emosional (*Emotional Support*), Dukungan Instrumental (*Tangible or Instrumental Support*), Dukungan Informasi (*Informational Support*), dan Dukungan Penghargaan (*Esteem Support*). Skala dukungan sosial pasangan terdiri dari 30 aitem.

Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah *work engagement*. *Work Engagement* merupakan kondisi mental yang positif dalam mencapai tujuan yang berkaitan dengan pekerjaan, lewat memperlihatkan karakteristik semangat, insiatif pribadi, dedikasi, dan pengahayatan. *Work engagement* dalam penelitian ini akan diukur menggunakan skala yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek *Work Engagement* dari Bakker dan Demerouti (2006) yakni *vigor, dedication,* dan *absorption*. Skala *work engagement* ini terdiri dari 23 aitem.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala model *Likert*. Skala *linkert* adalah skala yang disajikan dengan 4 alternatif jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS) untuk skala *work engagement,* sedangkan untuk skala dukungan sosial pasangan akan disajikan dengan alternative jawaban Sangat Sering (SS), Sering (S), Tidak Sering (TS), dan Sangat Tidak Sering (STS). Pilihan alternatif jawaban netral tidak disertakan agar subjek bisa mengemukakan pendapatnya dan tidak bersikap netral, apabila pilihan tengah atau netral disediakan maka subjek akan cenderung untuk menempatkannya dikategori tengah tersebut (*central tendency effect*), sehingga data mengenai perbedaan di antara responden menjadi kurang informatif.

Terdapat dua jenis aitem yang ada dalam peneltian ini yakni favorable dan unfavorable. Aitem favorable merupakan aitem yang mendukung atau menunjukan kesesuaian dengan deskripsi keperilakuan pada indikator variabel yang diukur. Pilihan jawaban positif terhadap pernyataan favorable mendapat skor tinggi, Sangat Sesuai atau Sangat Sering mendapat skor 4 (SS= 4) sedangkan pilihan jawaban negatif akan diberi skor rendah, Sangat Tidak Sesuai atau Sangat Tidak Sering mendapat skor 1 (STS= 1). Sedangkan aitem unfavorable adalah aitem yang tidak mendukung atau tidak sesuai dengan deskripsi keperilakuan pada indikator variabel yang diukur. Jawaban positif terhadap pernyataan unfavorable diberi skor rendah, Sangat Sesuai atau Sangat Sering mendapat skor 1 (SS= 1) sedangkan untuk jawaban negatif akan diberi skor tinggi Sangat Tidak Sesuai atau Sangat Tidak Sering mendapat skor 4 (STS= 4). Hasil keseluruhan dari jawaban yang diberikan oleh subjek penelitian akan diakumulasikan untuk memperoleh skor total dari masing-masing subjek.

Subjek dalam penelitian ini adalah wanita berperan ganda yang berjumlah 72 orang. Pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis *product moment (pearson correlation).*

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sebelum data penelitian ini dianalisis menggunakan teknik analisis *product moment (pearson correlation)*, dilakukan uji prasyarat yang harus dipenuhi terlebih dahulu yaitu uji normalitas dan uji linearitas.

Uji normalitas menggunakan teknik analisis model *one sample* kolmogrov-smirnov (K-S-Z). Pedoman yang digunakan adalah apabila nilai signifikansi K-S-Z > 0,050 maka sebaran data mengikuti distribusi data normal dan apabila K-S-Z < 0,050 maka sebaran data tidak mengikuti distribusi data normal (Hadi, 2016). Dari hasil uji normalitas pada variabel *Work Engagement* diperoleh K-S-Z = 0,080 dengan p = 0,200 maka dapat dikatakan bahwa sebaran data skor variabel *Work Engagement* mengikuti distribusi data normal. Pada variabel Dukungan Sosial Pasangan diperoleh K-S-Z = 0,053 dengan p = 0,200 maka sebaran data skor variabel Dukungan Sosial Pasangan juga mengikuti distribusi data normal.

Uji linearitas dilakukan dengan cara menguji nilai signifikansi F. Pedoman yang digunakan adalah p < 0,050 berarti kedua variabel memiliki hubungan yang linear dan jika p > 0,050 berarti kedua variabel tidak memiliki hubungan yang linear (Hadi, 2016). Melalui hasil uji linearitas yang dilaukan oleh peneliti pada variabel Dukungan Sosial Pasangan dengan variabel *Work Engagement* diperoleh hasil F = 48.626 dan p = 0,000. Hal ini menunjukan bahwa hubungan antara *Work Engagement* dengan Dukungan Sosial Pasangan merupakan hubungan yang linear.

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment (pearson correlation)* yang dikembangkan oleh Karl Pearson (Sugiyono, 2017). Pedoman untuk melihat hasil uji korelasi adalah apabila p < 0,050 berarti ada korelasi dan apabila p > 0,050 berarti tidak ada korelasi. Dari hasil analisis product moment (pearson correlation) diperoleh koefisien korelasi (rxy) hipotesis = 0,531 dan p = 0,000 (p < 0,05), hal ini berarti terdapat hubungan yang positif antara Dukungan Sosial Pasangan dengan *Work Engagement* pada wanita berperan ganda. Hal tersebut menandakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Besar nilai koefisien korelasi (rxy) = 0,531 berarti antara variabel Dukungan Pasangan dengan variabel *Work Engagement* memang terdapat korelasi. Korelasi pada kedua variabel tersebut termasuk kedalam pedoman sedang karena koefisien korelasi berkisar antara 0,400 sampai dengan 0,599 (Sugiyono, 2017). Selain itu, hasil analisis data tersebut juga menunjukkan nilai koefisian determinasi (R2) sebesar 0,282 yang menandakan variabel Dukungan Sosial Pasangan memberi kontribusi sebesar 28,2% terhadap *Work Engagement* pada wanita berperan ganda dan sisanya 71,8% dipengaruhi oleh faktor lain seperti karakteristik pekerjaan dan karakteristik pribadi.

Penelitian ini juga mengungkap kategorisasi Skala *Work Engagement dan* kategorisasi Skala Dukungan Sosial Pasangan. Pada Skala *Work Engagement* diketahui bahwa subjek yang termasuk ke dalam kategori tinggi sebesar 62,5% (45 subjek), kategori sedang sebesar 37,5%, dan kategori rendah sebesar 0% (0 subjek). Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Work Engagement* pada wanita berperan ganda tergolong ke dalam kategori yang cenderung tinggi. Hal ini menunjukan bahwa wanita berperan ganda dalam penelitian ini cenderung merasa terikat dengan pekerjannya dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh semangat. Kondisi ini juga mengindikasi bahwa wanita berperan ganda dianggap telah memiliki banyak aspek dari *work engagement*, dan hanya sedikit aspek dari *work engagement* yang tidak dimiliki oleh wanita berperan ganda. Sedangkan untuk hasil kategorisasi data dari Skala Dukungan Sosial Pasangan menunjukan bahwa kategori tinggi sebesar 63,9% (46 subjek), kategori sedang 36,1%, dan kategori rendah sebesar 0% (26 subjek). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Dukungan Sosialpada wanita berperan ganda tergolong ke dalam kategori yang cenderung tinggi. Hal ini berarti bahwa wanita berperan ganda yang menjadi subjek penelitian ini sering mendapatkan dukungan sosial dari pasangannya dan telah memenuhi banyak aspek dari dukungan sosial pasangan.

Dukungan sosial pasangan merupakan variabel yang mampu memberikan sumbangan positif terhadap *work engagement*. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nasrudin, Ling, dan Khan (2018) bahwa dukungan sosial yang diberikan oleh pasangan dapat memberikan dampak positif sekaligus menjadi prediktor penting dalam meningkatkan *work engagement*. Hal ini berarti bahwa individu yang sering menerima dukungan sosial pasangan cenderung memiliki *work engagement* yang tinggi, sebaliknya individu jarang menerima dukungan sosial pasangan cenderung memiliki *work engagement* yang rendah.

Schaufeli dan Bakker (2004) mendeskripsikan *work engagement* sebagai suatu kondisi mental yang positif, terpenuhi, dan berkaitan dengan pekerjaan yang mempunyai karakteristik semangat, dedikasi, dan pengahayatan. Kondisi mental tersebut ranah afektif dan kognitif. Memperjelas definisi diatas, Bakker dan Demerouti (2006) menambahkan bahwa *work engagement* adalah suatu kondisi ketika karyawan mampu menjalani pekerjaannya dengan meluangkan waktu dan usaha yang besar serta menunjukan semangat yang tinggi, menjadikan pekerjaannya sebagai hal yang berharga, dan mengangap pekerjaan sebagai hal yang menyenangkan sehingga dapat memiliki konsentrasi penuh saat bekerja. Sedangkan Development Dimension International (dalam Mujiasih dan Ratnaningsih, 2012) menjelaskan bahwa *work engagement* terjadi ketika seseorang merasa bernilai, menikmati dan percaya pada pekerjaan yang mereka lakukan. *Work engagement* berkaitan dengan tingkat tuntutan kerja. Semakin banyak tuntutan kerja, maka karyawan semakin merasa lelah, kelelahan akan mempengaruhi rendahnya *work engagement* (Sungkit & Meyanto, 2015).

Terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi *work engagement* yakni *job resources* dan *personal resources*. *Job resources* merupakan faktor fisik yang berasal dari luar diri karyawan yang dapat mempengaruhi job demands. Kemudian *personal resources* adalah sumber yang berasal dari dalam diri karyawan yang mampu menghadapi job demands tinggi (Bakker, 2011). Dukungan sosial pasangan merupakan bagian dari *personal resources* yang mampu memberikan pengaruh besar bagi *work engagement*. Hal ini di dukung oleh penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Septiani dan Nurtjahjanti (2017) yang menemukan bahwa dukungan sosial pasangan mampu memberikan sumbangan efektif sebesar 30,9% terhadap *work engagement* pada guru di Jakarta Barat. Nasurdin dan Othman (2012) juga menyebutkan bahwa dukungan sosial merupakan faktor penting yang perlu dimiliki oleh karyawan agar dapat memiliki *work engagement* yang tinggi.

Dorio (2009) menjelaskan bahwa dukungan sosial pasangan merupakan perasaan subjektif yang dirasakan oleh sepasang individu, meliputi rasa saling memiliki, mencintai, menghormati, menghargai dan membutuhkan terhadap pasangannya. Dukungan sosial pasangan dipandang sebagai pengaruh dari hubungan interpersonal yang berfokus pada perilaku, kepercayaan, dan sikap terhadap pasangan. (Patel, Beekhan, Paruk, & Ramgoon, 2008). Sarafino dan Smith (2011) juga menjelaskan bahwa dukungan sosial yang diterima dari pasangan dapat membuat individu merasa tenang, nyaman, diperhatikan, dan dicintai sehingga individu dapat melakukan pekerjaan dengan lebih percaya diri. Lebih lanjut, Sarafino dan Smith (2011) merumuskan dukungan sosial pasangan ke dalam beberapa aspek diantaranya: a.) Dukungan Emosional (*Emotional Support*), b.) Dukungan Instrumental (*Tangible or Instrumental Support*), c.) Dukungan Informasi (*Informational Support*), dan d.) Dukungan Penghargaan (*Esteem Support*).

Aspek pertama adalah dukungan emosional (*emotional support*), aspek ini diekspresikan melalui empati, perhatian, cinta dan kepedulian kepada individu secara afektif (Sarafino & Smith, 2011). Nurtjahjanti (2017) menjelaskan bahwa dukungan emosional yang diberikan oleh pasangan dapat membantu individu mengatasi tekanan yang dihadapi di tempat kerja. Lebih lanjut, Emmons dan McCullough (2004) menyebutkan bahwa emosi positif yang diterima oleh individu mampu memperkuat keterikatan kerja sehingga mampu membantu organisasi untuk berkembang. Selain itu, keterlibatan karyawan (*employee engagement*) juga berperan sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini berarti bahwa saat menerima dukungan emosional dari pasangan, wanita berperan ganda dapat merasakan emosi positif berupa semangat (vigor) ketika bekerja, sehingga dapat meningkatkan *work engagement*.

Selaras dengan penjelasan diatas, data yang ditemukan di lapangan juga menunjukan bahwa wanita berperan ganda memiliki pasangan yang sering mengekspresikan dukungannya lewat perhatian, cinta, dan empati seperti menanyakan kegiatan yang dilakukan oleh individu, berempati saat individu kurang bersemangat atau kelelahan karena mengurus pekerjaan rumah dan kantor sekaligus, peduli dengan semua pekerjaan yang sedang individu lakukan, dan sering mendengarkan masalah yang sedang dihadapi oleh individu, maka individu akan merasa semangat untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, penuh energi sehingga tidak mudah merasa lelah saat sedang bekerja, bahkan memiliki daya tahan secara fisik dan mental yang kuat saat mengalami tekanan pekerjaan.

Aspek selanjutnya adalah dukungan instrumental (*tangible or instrumental support*). Sarafino dan Smith (2011) dukungan instrumental diwujudkan dalam bentuk bantuan yang diberikan secara langsung oleh pasangan saat individu sedang mengalami kesulitan. Taylor (dalam Setiawan & Darminto, 2013) menyatakan bahwa pasangan dan keluarga dapat memberikan bantuan langsung baik dalam bentuk barang atau jasa ketika individu sedang mengalami masalah dalam pekerjaan. Pernyataan diatas sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Serdamayanti (dalam Yakup, 2017) bahwa saat karyawan sering menerima bantuan langsung dari orang lain, karyawan akan merasa semangat dan termotivasi dalam bekerja. karyawan dengan motivasi tinggi akan memiliki keterikatan kerja yang tinggi dan bersedia mengeluarkan usaha terbaiknya untuk mecapai tujuan organisasi. Dengan demikian, dukungan instrumental yang diberikan oleh pasangan dapat mempengaruhi seluruh aspek *work engagement* yakni *vigor, dedecation,* dan *absorption*.

Berdasarkan temuan yang diperoleh dari data yang ada dilapangan, diketahui bahwa saat pasangan memberikan dukungan instrumental berupa bantuan langsung kepada wanita yang menjalani peran ganda, seperti: bersedia membagi pekerjaan rumah tangga, dapat diandalkan saat individu mengalami hambatan dalam menjalankan dua peran sekaligus, sering menawarkan pertolongan saat individu sedang dalam kesulitan, dan mampu diandalkan untuk mengurus pekerjaan rumah tangga saat individu tidak bisa melakukannya, maka individu akan merasa bersemangat, antusias, gembira, dan fokus saat bekerja. Hal ini terbukti karena banyak wanita berperan ganda yang tidak mudah merasa lemas saat bekerja, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, merasa bangga dengan pekerjaan yang dimiliki, bahkan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakoni saat ini.

Berikutnya adalah aspek dukungan informasi. Dukungan informasi diberikan oleh pasangan melalui saran, nasehat, umpan balik, atau menyarankan pilihan tindakan yang dapat dilakukan individu untuk menyelesaikan permalasahan (Sarafino dan Smith, 2011). Namun Apollo dan Cahyadi (2012) menambahkan bahwa bentuk dukungan informasi juga menuntut pasangan untuk berani mengingatkan bahkan menegur individu jika melakukan kesalahan atau keliru dalam mengambil keputusan. Oleh sebab itu dukungan informasi yang diperoleh dari pasangan memiliki pengaruh terhadap aspek *vigor* dan *dedication* dari *work engagement*. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Iswanto dan Agustina (2016) yang menuliskan bahwa umpan balik yang diperoleh individu dari pasangan saat menceritakan permasalahan yang dihadapi ketika bekerja mampu memberikan semangat bagi individu untuk mengatasinya.

Melalui hasil penelitian di lapangan, terungkap bahwa memang benar dukungan informasi yang diberikan pasangan kepada wanita berperan ganda lewat saran, nasehat, dan umpan balik seperti, sering memberikan nasehat untuk membantu individu meningkatkan performa dalam bekerja, menawarkan solusi saat individu mengalami kesulitan untuk menyelesaikan masalah pekerjaan yang dihadapi, serta membagikan saran kepada individu agar dapat menentukan pilihan terbaik, maka dapat membuat energi, semangat, inspirasi, dan makna kerja dari wanita yang menjalani peran ganda menjadi semakin tinggi. Hal ini terbukti karena banyak wanita berperan ganda yang merasa senang jika memikirkan pekerjaan, semangat melanjutkan pekerjaaan meskipun banyak hambatan yang terjadi, bahkan merasa bahwa pekerjaan merupakan salah satu hal terpenting dalam hidup.

Aspek terakhir adalah dukungan penghargaan (*esteem support*). Sarafino dan Smith (2011) menjelaskan bahwa dukungan ini diberikan oleh pasangan dalam bentuk penghargaan berupa pujian maupun kritikan agar dapat membantu individu melakukan evaluasi diri. Sinklos Kerns (2006) berpendapat bahwa saat wanita karier mendapatkan dukungan penghargaan dari pasangannya, maka individu tersebut akan merasa di miliki dan dihargai. Individu akan melakukan yang terbaik untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga saat pekerjaan telah selesai, individu merasa bangga dengan apa yang sudah dikerjakan. Mendukung penjelasan diatas, Cahyani dan Frianto (2019) juga menjelaskan bahwa dukungan sosial dalam bentuk penghargaan akan sangat membantu karyawan dalam menjaga stres kerja agar tidak tinggi ataupun mengurangi stres yang ada, sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja, motivasi dan keterikatan kerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas yang didukung oleh beberapa penelitian terdahulu diketahui bahwa jika wanita berperan ganda mendapatkan dukungan penghargaan maka akan tercipta *dedication* dan *absorption* saat bekerja.

Penjelasan diatas sesuai dengan hasil penelitian yang diperoleh dari data lapangan yaitu, dukungan penghargaan yang diberikan oleh pasangan berupa pujian atau kritik membangun dapat membuat terhadap wanita berperan ganda menjadi lebih berkonsentrasi, bangga, memiliki perasaan penuh makna, dan mencintai pekerjaannya. Dukungan penghargaan seperti, mengapresiasi pekerjaan yang telah dilakukan individu, sering memberikan pujian ketika individu berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tidak membentak atau menggunakan kata-kata yang kasar saat berbicara dengan individu, dan sering menuruti keinginan individu saat berhasil mencapai sesuatu, dapat membuat individu merasa waktu berlalu dengan cepat saat sedang bekerja, tidak menunda pekerjaan dan mengerjakan pekerjaan sampai tuntas, sulit melepaskan diri dari pekerjaan, dan ingin bertahan dalam jangka waktu yang lama dengan pekerjaan yang dimiliki saat ini.

Seluruh hasil penelitian yang telah dijelaskan oleh peneliti sebelumnya, menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sudah sesuai dengan penelitian terdahulu yang meneliti tentang variabel yang sama yaitu, hubungan antara dukungan sosial pasangan dengan *work engagement*. Berdasarkan seluruh uraian diatas, peneliti menarik kesimpulan bahwa frekuensi dukungan sosial pasangan yang diberikan kepada wanita berperan ganda mampu memberikan pengaruh yang besar terhadap *work engagement*.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara dukungan sosial pasangan dengan *work engagement* pada wanita berperan ganda. Diperoleh nilai koefisien korelasi (rxy) = 0,531 dan p = 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial pasangan yang diterima oleh wanita berperan ganda, maka akan semakin tinggi juga *work engagement* yang dimiliki oleh wanita berperan ganda. Sebaliknya, semakin rendah dukungan sosial pasangan yang diterima oleh wanita berperan ganda, maka akan semakin rendah juga *work engagement* yang dimiliki oleh wanita berperan ganda.

Kemudian dari hasil kategorisasi data diketahui bahwa subjek wanita berperan ganda cenderung memiliki *work engagement* yang tergolong tinggi dengan jumlah 48 orang (66,6%) dan sering memperoleh dukungan sosial pasangan yang termasuk dalam kategori tinggi dengan jumlah 46 orang (63,9%). Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel dukungan sosial pasangan terhadap *work engagement* adalah sebesar 28,2%, sedangkan sisanya 71,8% dipengaruhi oleh faktor lain seperti karakteristik pekerjaan dan karakteristik pribadi.

**DAFTAR PUSTAKA**

Akbar, Z., & Kartika, K. (2016). Konflik Peran Ganda dan Keberfungsian Keluarga pada Ibu yang Bekerja. *Jurnal Penelitian dan Pengkuran Psikologi*, 5(2), 63-69.

Akbar, A. D. (2017). Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja. *Jurnal Kajian Gender dan Anak*, 12(1), 33-48.

Apollo, & Cahyadi, A. (2012). Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah yang Bekerja Ditinjau dari Dukungan Sosial Keluarga dan Penyesuaian Diri. *Jurnal Ilmiah Universitas Katolik Widya Mandala Madiun*, 36(2), 254-271.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2006). The Job Demands-Resources Model: State of The Art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 1-20

Bakker, A. B., Leiter, Michael, P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.

Bakker, A. B. (2011) An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Current Directions in Psychological Science,* 20(4), 265-269.

Burnett, S. B., Gatrell, C. J., Cooper, C. L., & Sparrow, P. R. (2010). Well-balanced families: A gendered analysis of work-life balance policies and work family practices. *Gender in Management*, 25(07), 534-549.

Cahyani, W., & Frianto, A. (2019). Peran dukungan sosial terhadap stress kerja sebagai peningkatan kinerja karyawan. *Ilmu Manajemen*, 7(3), 868-876.

Caykoylu, S. (2016). Emotional Spousal Support Can Have Unintended Organizational Outcomes. *International Journal of Business and Management*, 11(5), 69-81.

Dajani, M. A. Z. (2015). The Impact of Employee Engagement on Job Performance and Organisational Commitment in the Egyptian Banking Sector. *Journal of Business and Management Sciences*. 3(5), 138-147.

Dorio, M. J. (2009). The *Provision of Spousal Support: Antecedents, Consequences, and Crossover Effects*. Graduate Theses and Dissertations.

Emmons, R. A., & McCullough, M. E. (2004). The psychology of gratitude. Madison Avenue, New York: Oxford University Press.

Hadi, S. (2015). *Statistika*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Iriansyah, H. S (2017). Tantangan dan Peluang Perempuan dalam Berpolitik di Indonesia (Masyarakat Patriarki). *Jurnal Ilmu Pendidikan STKIP Kusuma Negara*, 8(2), 1-13.

Iswanto, F., & Agustina, I. (2016). Peran Dukungan Sosial di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan. *Jurnal Empati*, 2(2), 38-45.

Jimad, H. (2010). Pengaruh Peran ganda dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawati Perbankan di Bandar Lampung. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 6(3), 55-67.

Karatepe, O. M. (2015). Hope, Work Engagement, and Organizationally Valued Performance Outcomes: An Empirical Study in The Hotel Industry. *Journal of Hospitality Marketing and Management,* 23(6), 678-698.

Markos, S. K., & Sridevi, M. S. (2010). Employee Engagement: The Key To
Improving Performances. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 89-96.

Mujiasih, E., & Ratnaningsih, I. Z. (2012). Meningkatkan work engagement melalui gaya kepemimpinan transforasional dan budaya organisasi. *Jurnal Psikologi*, 3(8), 23-40.

Nasrudin, A. M., Ling, T. C., Khan, N. S. (2018). Lingking Social Support, Work Engagement, and Performance in Nursing. *International Journal of Business and Society*, 19(2):363-368.

Nasrudin, N & Othman, N. (2012). Evaluation of Polytecnhic Enterpreneursjip Programs in Malaysia. *International Journal of Trade*, 3(5), 356-362.

Nurhayati, E. (2014). *Psikologi Perempuan dalam Berbagai Perspektif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Patel, C. J., Beekhan, Paruk, Z., & Ramgoon, S. (2008). Work-Family Conflict, Job Satisfaction and Spousal Support: An Exploratory Study of Nurses’ Experience. *Curationis*, 31(1), 33-48.

Prayitno. (2005). *Dasar-dasar Bimbingan Konseling*. Jakarta: Rineka Cipta

Rahmadita, I. (2013). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pasangan Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawati Di Rumah Sakit Abdul Rivai-Berau. *eJournal Psikologi*, 1(1), 58-68.

Ramadani, N. (2016). Implikasi Peran Ganda Perempuan dalam Kehidupan Keluarga dan Lingkungan Masyarakat. *Sosietas*, 6(2), 1-15.

Santosa, T., E., C. (2012). Memahami dan Mendorong Terciptanya *Employee Engagement* dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 207-215.

Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2014). *Health psychology: Biopsychosocial interactions (7th ed.).* United States of America: John Willey & Sons Inc.

Sarwono, S., W. (2012). *Pengantar Psikologi Umum*. Jakarta: Rajawali Press.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A., B. (2004). Job demands, Job resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*. 25(6), 293-315.

Septiani, N., & Nurtjahjanti, H. (2017). Hubungan Antara Dukungan Sosial Pasangan dengan Keterikatan Kerja Pada Aparat Pemerintah Desa di Kecamatan X, Y, Z Kabupaten Batang. *Jurnal Empati*, 6(4), 157-162.

Setiawan, A. I., & Darminto, E. (2013). Pengaruh dukungan sosial terhadap stress kerja pada karyawan. *Jurnal Mahasiswa Psikologi*, 1(3).

Siklos, S., & Kerns, K. A. (2006). Assesing Need for Social Support in Parents of Childern with Autism and Down Syndrome. *Journal of Autism and Development Disorder*, 36(7), 921-933.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian: kuantitatif, kualitatif*. Penerbit Alfabeta

Sungkit. F., & Meiyanto, I. S. (2015). Pengaruh Job Enrichment Terhadap Employee Engagement Melalui Psychological Meaningfulness Sebagai Mediator. *Gadjahmada Journal of Psychology*, 1(1), 61-73.

Yakup, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Perisai: Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273.