NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH PELATIHAN KEYAKINAN DIRI MENGELOLA KONFLIK KERJA-KELUARGA TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* PEKERJA PEREMPUAN**

**YANG TELAH BERKELUARGA**

**DI DIVISI PRODUKSI PT. UCI**

****

Oleh :

*Dedi Ansyah*

*16513027*

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI PROFESI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA**

**2020**

**PENGARUH PELATIHAN KEYAKINAN DIRI MENGELOLA KONFLIK**

**KERJA-KELUARGA TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* PEKERJA**

**PEREMPUAN YANG TELAH BERKELUARGA**

**DI DIVISI PRODUKSI PT. UCI**

**Dedi Ansyah1, Alimatus Sahrah2**

1,2Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

1dediansyah.uci@gmail.com, 2alimatus.sahrah@mercubuana-yogya.ac.id

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan keyakinan diri mengelola konflik kerja-keluarga terhadap *work engagement* pekerja perempuan yang telah berkeluarga dan memiliki anak di divisi produksi PT. UCI Karawang, Jawa Barat. *Work engagement* merupakan faktor penting dalam organisasi bisnis untuk menghadapi persaingan yang ketat karena berhubungan dengan performa baik individu ataupun perusahaan. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 30 orang dan memiliki tingkat *work engagement* rendah hingga sedang. Modul pelatihan disusun berdasarkan konsep model tahapan perubahan *self-efficacy* dari Prochaska dan Norcross (2001) yaitu pra-kontemplasi, kontemplasi, persiapan, aksi, dan pemeliharaan. Desain eksperimen pada penelitian ini adalah desain kuasi eksperimental. Analisis data menggunakan teknik *independent sample t-test* dan *paired sample t-test*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *work engegament* kelompok yang diberikan pelatihan keyakinan diri mengelola konflik kerja-keluarga lebih tinggi dibandingkan kelompok yang tidak diberikan pelatihan (*t = 4,683* dan *p<0,01*) dan ada perbedaan tingkat *work engagement* padakelompok yang diberikan pelatihan keyakinan diri mengelola konflik kerja-keluarga antara sebelum dan sesudah diberikan pelatihan (*t = -21,692* dan *p<0,01*). Kesimpulannya, pelatihan keyakinan diri mengelola konflik kerja-keluarga efektif untuk meningkatkan *work engagement.*

**Kata Kunci :** Pelatihan keyakinan diri mengelola konflik kerja-keluarga, *work engagement,* pekerja perempuan berkeluarga.

***Abstract***

*The purpose of this study is to find out the impact of self-efficacy work-family conflict management training (SEF-MWFC) on work engagement of married women worker and also a mother worker, in production division of PT. UCI Karawang, West Java. Work engagement is an important factor in business organizations to face stiff competition because it deals with the performance of both individuals and companies. The research subject used within 30 worker that have lower level up to moderate level of work engagement scale category. The training module was arranged by a step-change models of self-efficacy from Prochaska and Norcross (2001), that was precontemplation, contemplation, preparation, action, and maintenance. The experimental design in this study was quasi-experimental design. The data analysis used independent sample t-test technique and paired sample t-test technique.The results showed a higher levels of work engagement group who had been given SEF-MWFC training than the group that had not been given SEF-MWFC training (t = 4,683 dan p<0,01) and achieved the better level to manage conflict after given the training* (*t = -21,692* dan *p<0,01*).*. The final conclusion is SEF-MWFC training is effective to increase work engagement.*

***Keywords*** *:Self-efficacy for managing work-family conflict (SEF-MWFC) training, work engagement, female married worker*

**PENDAHULUAN**

Di tengah era globalisasi saat ini, di mana persaingan antar organisasi bisnis yang semakin kompetitif khususnya bagi perusahaan-perusahaan yang bergerak dalam bidang *fast moving consumer goods (FMCG).* Sundari (2015) menjelaskan bahwa kondisi industri *FMCG* di Indonesia masih terbilang memiliki potensi yang positif meskipun saat ini Indonesia mengalami banyak tantangan ekonomi, hal ini dikarenakan potensi penjualan barang *FMCG* di Indonesia masih sangat tinggi. Tercatat pertumbuhan paling tinggi pada sektor kebutuhan rumah tangga yakni sebesar 18% dan kebutuhan pangan 15%. Besarnya *FMCG*  di Indonesia tidak lepas dari jumlah penduduk yang sangat besar, yaitu lebih dari 260 juta orang (BPS, 2018). Lebih lanjut Sundari (2015) memaparkan ciri utama dari perusahaan *FMCG* adalah produknya yang memiliki perputaran omset cepat, *margin* dan biaya yang relatif rendah. Ciri lainnya adalah produk yang dihasilkan bersifat *“non-durable”* yang diperlukan untuk kebutuhan sehari-hari baik sandang maupun pangan. Konsumen biasanya membeli produk kategori ini sekurangnya sekali dalam sebulan. Di semua negara, konsumen mengeluarkan anggaran paling besar pada sektor ini.

PT. UCI adalah salah satu organisasi bisnis terkemuka yang bergerak di bidang *FMCG*. PT. UCI adalah perusahaan penanaman modal asing (PMA) terkemuka asal Jepang dan telah berdiri di Indonesia sejak tahun 1997. PT. UCI dituntut mampu untuk beradaptasi perubahan tuntutan konsumen agar dapat memenangkan persaingan bisnis dengan kompetitor. Berdasarkan data dokumen *company profile* perusahaan (2018), PT. UCI memiliki sekitar 2300 orang pekerja di mana divisi produksi menjadi divisi yang paling banyak menyerap tenaga kerja. Tercatat sekitar 1880 (81,7%) pekerja lokal bekerja di divisi produksi, di mana sekitar 1214 orang (64,6%) adalah pekerja perempuan dan sekitar 864 orang (71,2%) pekerja perempuan tersebut telah menikah. Sebagian besar pekerja perempuan tersebut memikul peran ganda karena di satu sisi mereka berperan sebagai pekerja, menjadi tulang punggung atau membantu perekonomian keluarga/suami dan di sisi lain mereka berperan sebagai istri maupun ibu yang mengurus rumah tangga di dalam keluarga mereka. Namun, terlepas dari peran ganda yang diemban oleh sebagian besar pekerja perempuan, PT. UCI tetap mengharapkan profesionalisme kerja mereka untuk dapat menunjang *performance* organisasi.

 *Output* kerja dari pekerja perempuan yang telah berkeluarga tersebut dapat terus ditingkatkan tanpa harus menambah jumlah tenaga kerja maupun jumlah jam kerja karena jika harus menambah tenaga kerja dan jam kerja akan menambah pula biaya yang dikeluarkan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hanaysha (2015) membuktikan bahwa *output* kerja dapat ditingkatkan dengan memaksimalkan keterlibatan setiap pekerja terhadap pekerjaannya. Pekerja produksi yang “*engaged”* akan menjadi salah satu kunci penting agar perusahaan tetap mampu memenuhi ketersediaan produk. *Work engagement* adalah salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan menghadapi persaingan pasar yang ketat karena akan berhubungan dengan performa baik individu ataupun perusahaan.

Yudiani (2017) menjelaskan bahwa pekerja yang merasa *"engaged"* dengan pekerjaannya akan mengekspresikan dalam perilaku tidak ingin menunda-nunda penyelesaian pekerjaan dan ingin memahami secara mendalam target kerja yang dibebankan kepadanya. Ketika bekerja, tidak hanya kognisi dan perilaku kerja saja yang terlibat tetapi juga kondisi emosional (perasaan) sehingga kondisi ini memunculkan kondisi dimana pekerja merasa menikmati pekerjaan dan merasa dihargai serta dipercayai sebagai bentuk dukungan dari atasan. Kondisi keterlibatan ini membuat pekerja tidak hanya memikirkan perkembangan karir pribadi tetapi ikut juga memikirkan perkembangan perusahaan secara umum.

Lebih lanjut, Leiter & Bakker (2010) menjelaskan bahwa pekerja yang *“engaged”* tidak akan menyimpan energi mereka sebagai cadangan untuk sesuatu yang penting, mereka meyakini bahwa pekerjaan yang dilakukan hari ini adalah penting dan layak mendapatkan energi yang mereka miliki. Selain itu, *work engagement* mencerminkan keterlibatan yang intens dalam pekerjaan. Mereka mempertimbangkan detail-detail penting sambil mendapatkan esensi masalah yang menantang. Pekerja yang *“engaged”* meresapi pekerjaan yang mereka lakukan, mengalami aliran di mana mereka tidak merasakan waktu yang digunakan dalam bekerja dan mengurangi respons mereka terhadap gangguan dalam pekerjaan.

*Work engagement* adalah salah satu faktor penting dalam organisasi bisnis untuk menghadapi persaingan pasar yang ketat karena akan berhubungan dengan performa baik individu ataupun perusahaan (Schaufeli & Bakker, 2003). *Work engagement* memiliki implikasi yang luas untuk kinerja pekerja. Energi dan fokus yang melekat dalam *work engagement* memungkinkan pekerja untuk membawa potensi penuh mereka ke pekerjaan. Fokus energik ini meningkatkan kualitas *core* tanggung jawab kerja mereka. Pekerja akan memiliki kapasitas dan motivasi untuk berkonsentrasi secara eksklusif pada tugas-tugas yang dihadapi dan target pekerjaan yang harus mereka capai. *Work engagement* adalah keadaan mental yang positif dan memuaskan terkait pekerjaan, ditandai oleh semangat, dedikasi, dan penghayatan (Bakker & Demeuroti, 2008), sedangkan Simbula, Guglielmi, & Schaufeli (2011) menjelaskan bahwa *work engagement* adalah keterlibatan anggota organisasi dalam peran kerja mereka sehingga setiap anggota organisasi akan bekerja dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, emosional, dan mental secara penuh dalam pekerjaannya.

Ada indikasi hubungan antara pekerja yang tidak *“engaged”* dengan peran ganda yang diemban oleh pekerja perempuan tersebut di mana adanya ketidakyakinan dan ketidakmampuan pekerja untuk dapat menjalankan dengan baik peran ganda yang sedang diembannya yaitu sebagai pekerja dan sebagai ibu rumah tangga. Mereka terindikasi kurang memiliki keyakinan dan kemampuan untuk dapat mengakomodir tuntutan dari peran ganda tersebut baik tuntutan yang berasal dari pekerjaan maupun yang berasal dari keluarga. Tuntutan-tuntutan yang tidak terakomodir tersebut akhirnya menjadi suatu konflik lintas domain peran, tuntutan di dalam keluarga berdampak pada domain kerja pekerja dan begitu juga sebaliknya. Keadaan pekerja perempuan dengan peran ganda di divisi produksi PT. UCI yang terindikasi kurang memiliki *work engagement* dapat terjadi dan dipengaruhi oleh banyak faktor. Ventura, Salanova, & Llorens (2014) dari hasil penelitiannya menunjukkan dukungan empiris untuk peran prediksi yang dimainkan *self-efficacy* yang dilakukan secara profesional dalam persepsi terhadap tantangan (yaitu, mental *overload*) dan *hindrance demands* atau tuntutan rintangan (yaitu, *role conflict*, kurangnya kontrol, dan kurangnya dukungan sosial), yang pada gilirannya terkait dengan *burnout* (yaitu, proses erosi) dan *engangement* (yaitu, proses motivasi). Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah bahwa pekerja dengan *self-efficacy* yang lebih profesional akan merasakan lebih banyak tuntutan tantangan dan lebih sedikit tuntutan rintangan, dan ini pada gilirannya akan berhubungan dengan lebih banyak *engagement* dan lebih sedikit *burnout*.

Sementara itu, Opie & Henn (2013) mengemukakan pekerja yang mengalami *work-family conflict* dapat mempengaruhi *work engagement.* Penelitian yang dilakukan Mauno, Kinnunen, & Ruokolainen (2007) menemukan bahwa *work-family conflict* berhubungan dengan *engagement* yang rendah. Temuan ini konsisten dengan literatur yang ada, karena penelitian sebelumnya juga menemukan hubungan yang negatif antara *work-family conflict* dengan berbagai variasi dari *organisational outcomes* seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja (Hassan, Dollard, & Winefield, 2010). Lebih khusus lagi, menurut Hassan, dkk (2010) menerangkan bahwa penelitian lain telah menemukan hubungan positif yang signifikan antara *work-family conflict* dan *burnout*. Temuan ini sangat relevan karena *burnout* berhubungan negatif dengan *work engagement* (Schaufeli, Martinez, Pinto, Salanova, & Bakker, 2002).

Seperti yang dijelaskan sebelumnya, pekerja yang *"engaged"* mengalami tingkat energi yang tinggi, perasaan enjoy dalam pekerjaan mereka, antusiasme, komitmen, dedikasi, dan konsentrasi total (Bakker & Demerouti, 2008; De Braine & Roodt, 2011). Opie & Henn (2013) menjelaskan bahwa individu yang mengalami konflik sebagai akibat dari ketidaksesuaian di dalam pekerjaan dengan kehidupan keluarga mereka *(work-family conflict)* akan menjadi kurang *“engaged”* dalam pekerjaan mereka. Dapat disimpulkan bahwa dalam hubungan yang negatif, *work-family conflict* dapat mencegah individu untuk dapat mencapai konsentrasi optimal, dan mendedikasikan waktu dan energi yang diperlukan untuk peran kerja mereka.

Hennessy & Lent (2008) menjelaskan bahwa *work-family conflict* dapat timbul sebagai akibat dari tuntutan di tempat kerja sehingga lebih sulit untuk menyelesaikan tugas-tugas yang terkait dengan keluarga seseorang. Tugas yang terkait dengan keluarga dapat mencakup pengasuhan anak, merawat orang tua yang lanjut usia, tanggung jawab rumah tangga, serta tanggung jawab tambahan yang mungkin timbul sebagai akibat dari peran seseorang dalam keluarga. Tugas yang terkait dengan pekerjaan mencakup alokasi waktu kerja yang dialokasikan untuk bekerja (mencakup kerja lembur), perjalanan terkait pekerjaan, dan kewajiban kerja yang harus dipenuhi di rumah.

Grenhaus & Romila (2007) dan Gareis, Barnett, Ertel, & Berkman (2009) menjelaskan bahwa konflik yang terjadi karena adanya peran ganda pada domain kerja-keluarga, tidak sepenuhnya menimbulkan interaksi negatif antara domain kerja-keluarga, tapi kedua domain tersebut dapat berinteraksi secara positif. Lebih lanjut, Artiawati dan Astutik (2017) menjelaskan bahwa interaksi positif antara domain kerja-keluarga dapat terjadinya karena adanya kemampuan dalam menghadapi konflik yang terjadi dalam dua domain tersebut. Sementara itu, Greenhaus dan Powell (2006) menjelaskan bahwa peran ganda (pada perempuan yang berkerja dan mengurus rumah tangga) dapat meningkatkan kesehatan, kesejahteraan, dan kinerja di berbagai domain kehidupan, sehingga berkontribusi pada peningkatan *work engagement*.

Spell, Hall, & O'Driscoll (2009) menjelaskan bahwa saat ini masih sedikit literatur terkait *work-family conflict* yang secara spesifik menjelaskan dan memeriksa individu yang berusaha untuk dapat mengelola *work-family conflict*. Teori kognitif sosial dari Bandura (1997b) menawarkan satu perspektif pemersatu yang berpotensi berguna untuk melihat *work-family conflict* serta aspek positif dari keterlibatan banyak peran. Misalnya, konsep kognitif sosial tentang *self-efficacy* relevan untuk memahami bagaimana orang mempersepsikan dan mengelola konflik antara peran kehidupan yang berbeda. Lebih lanjut, Bandura (1997b) menjelaskan bahwa *Self-efficacy* melibatkan keyakinan pribadi tentang kemampuan seseorang untuk melakukan perilaku atau tindakan tertentu. Antara lain, keyakinan *self-efficacy* dihipotesiskan untuk membantu menentukan pilihan perilaku dan pengaturan perilaku orang lain, ketekunan ketika dihadapkan dengan rintangan, strategi kognitif, dan keadaan emosional. Memperluas konstruk ini ke konteks *work-family*, adalah memungkinkan bahwa individu dengan keyakinan kuat tentang kemampuan mereka untuk mengelola konflik *interrole* akan mengalami lebih sedikit *work-family conflict*, mengalami lebih sedikit stres terkait peran, dan lebih banyak kepuasan baik dalam domain kerja dan kehidupan keluarga.

Salah satu dari hanya beberapa studi tentang *self-efficacy* dalam kaitannya dengan pengelolaan konflik kerja-keluarga atau *self efficacy for managing work-family conflict (SEF-MWFC)*. Erdwins, Buffardi, Casper, dan O'Brien, (2001) menemukan hubungan negatif antara *work-family conflict* dan *self-efficacy* mengenai pekerjaan dan peran keluarga : mereka yang memiliki *self-efficacy* yang lebih kuat dalam memenuhi persyaratan peran pekerja dan orang tua cenderung melaporkan konflik kerja-keluarga yang lebih sedikit. Ismail (2012) menjelaskan bahwa konsep efikasi diri dalam *SEF-MWFC* mengacu pada perspektif sebagai *self-regulatory efficacy* yang merupakan tipe spesifik dari *self-efficacy* yang dilihat oleh Bandura (1997a) sebagai kemampuan untuk "membimbing dan memotivasi diri sendiri untuk menyelesaikan sesuatu yang diketahui cara melakukannya", masalahnya bukanlah apakah seseorang dapat melakukannya sesekali, tetapi apakah seseorang memiliki kemanjuran untuk melakukannya sendiri secara teratur dalam menghadapi berbagai gangguan.

Cole (2002) menegaskan bahwa tujuan utama pelatihan adalah untuk memperoleh dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap terhadap tugas terkait pekerjaan. Pelatihan *SEF-MWFC*, diartikan sebagai suatu program kegiatan pembelajaran yang terencana secara sistematis agar peserta pelatihan mencapai tingkat pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk meningkatkan keyakinan diri seseorang untuk dapat melakukan pengelolaan konflik baik yang bersumber dari pekerjaan ke keluarga maupun sebaliknya.

Pelatihan *self efficacy* yang berfokus pada keyakinan dalam melakukan pengelolaan konflik kerja-keluarga untuk dapat meningkatkan *work engagement* memang masih jarang untuk dilakukan, namun terkait pelatihan *self efficacy* secara umum untuk meningkatkan work engagement sudah banyak dilakukan. Diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Frissilia (2017) dengan judul pengaruh pelatihan self-efficacy belief untuk meningkatkan work engagement crew outlet richesse factory di bandung, hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan *self-efficacy belief* dapat meningkatkan *work engagement* *crew outlet richeese factory* di Bandung.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan keyakinan diri mengelola konflik kerja-keluarga dapat meningkatkan *work engagement* pekerja. seseorang yang memiliki keyakinan diri dalam mengelola konflik kerja-keluarga akan memiliki kemampuan dalam memenuhi berbagai tuntutan interrole (antara peran pekerjaan dan peran keluarga) atau setidaknya mereka mampu untuk meminimalisir efek negatif dari tidak terpenuhinya tuntutan dalam satu peran sehingga tidak berdampak pada peran mereka yang lain. Hal tersebut dikarenakan individu memiliki keyainan diri dalam mengelola konflik kerja-keluarga yang didapat dari hasil pengetahuan terkait tahapan perubahan *self-effcicacy* sehingga mereka mampu untuk membimbing dan memotivasi diri sendiri untuk dapat menyelesaikan sesuatu yang diketahui cara melakukannya. ketika mereka mampu untuk mengelola konflik kerja-keluarga, maka tuntutan penghalang yang menjadi rintangan bagi individu untuk lebih terlibat dalam pekerjaannya akan terminimalisir dan memunculkan motivasi untuk dapat lebih terlibat dalam pekerjaan.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa ada indikasi pekerja perempuan yang telah berkeluarga di divisi produksi mengalami situasi kurang memiliki *work engagement* yang disebabkan oleh rendahnya keyakinan pekerja tersebut untuk dapat mengelola dan menyeimbangkan fungsi peran ganda yang mereka emban (di satu sisi berperan sebagai ibu rumah tangga dan di saat yang bersamaan harus berperan sebagai pekerja yang membantu suami/menafkahi keluarga). Ketidakseimbangan dalam menjalankan peran ganda tersebut menimbulkan konflik pada masing-masing peran karena tidak terakomodirnya berbagai tuntutan dari kedua domain tersebut dan pada akhirnya mengganggu fungsi peran yang lainnya seperti konflik akibat tidak terakomodirnya tuntutan keluarga yang pada akhirnya berpengaruh pada peran individu sebagai pekerja begitu juga sebaliknya, konflik akibat tidak terakomodirnya tuntutan kerja yang pada akhirnya berpengaruh pada peran individu sebagai ibu rumah tangga.

Hipotesa dari pemaparan di atas adalah sebagai berikut :

Ha1 : Terdapat perbedaan tingkat *work engagement* dimana *work engagement* pada kelompok yang diberikan pelatihan *SEF-MWFC* lebih tinggi dari pada kelompok yang tidak diberikan pelatihan.

Ha2 : Terdapat perbedaan tingkat *work engagement* pada kelompok eksperimen sebelum *(pretest)* dan sesudah *(posttest)* diberikan pelatihan *SEF-MWFC* dimana *work engagement* kelompok eksperimen setelah diberikan pelatihan *SEF-MWFC (posttest)* lebih tinggi dibandingkan kelompok eksperimen sebelum diberikan pelatihan *SEF-MWFC*.

 Hal ini sesuai dengan pendapat dari Chan dkk, (2017) bahwa *self-efficacy* yang terkait dalam pengaturan tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluargadapat membantu seseorang untuk memiliki keyakinan bahwa dirinya memiliki kemampuan sendiri untuk mencapai keseimbangan antara tanggung jawab kerja dan tanggung jawab di luar pekerjaan dan untuk bertahan serta mengatasi tantangan yang ditimbulkan oleh tuntutan pekerjaan dan tuntutan di luar pekerjaan (keluarga).

**METODE**

Subyek awal penelitian ini berjumlah 38 orang pekerja perempuan yang telah berkeluarga dengan karakteristik sudah memiliki anak, dan telah bekerja minimal selama 5 tahun. Hanya subyek yang memiliki skor rendah dan sedang dari pengisian skala *work engagement* pada saat *pre-test* saja yang akan dimasukkan ke dalam kelompok penelitian. Berdasarkan hasil *pretest,* sebanyak 30 orang subyek penelitian memiliki skor *work engagement* yang berada pada kategori rendah dan sedang. Pengelompokkan subyek dilakukan dengan teknink *matching.* Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian *quasi eksperimental design* dengan model *nonequivalent control group design*. Shaughnessy, dkk. (2007) menjelaskan bahwa di dalam model *nonequivalent control group design* sebuah kelompok eksperimen dan sebuah kelompok pembanding (kontrol) dengan menggunakan ukuran-ukuran *pretest* dan *posttest*. Apabila dua kelompok tersebut memiliki skor *pretest* yang serupa sebelum perlakuan tetapi memiliki skor *posttest* yang berbeda setelah perlakuan, maka peneliti dapat lebih yakin dalam membuat pernyataan tentang efek perlakuan. Ancaman terhadap validitas internal akibat sejarah, maturasi, testing, instrumentasi, dan regresi tetap dapat dikontrol dalam *nonequivalent control group design*. Berikut merupakan gambar alur *quasi experimental design* model *nonequivalent control group design* (Shaughnessy, dkk., 2007) :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| KE | O1 | X | O2 |
| KK**Gambar 1 Bagan Rancangan Eksperimen** | O3 | - | O4 |

*Keterangan :*

*𝐎𝟏 = Kelompok eksperimen sebelum diberi perlakuan*

*𝐎= Kelompok ekperimen setelah diberi perlakuan*

*𝐎𝟑 = Kelompok kontrol sebelum ada perlakuan*

*𝐎𝟒 = Kelompok kontrol yang tidak diberi perlakuan*

*𝐗 = Perlakuan (Pelatihan SEF-MWFC)*

*Frame* modul pelatihan dikembangkan berdasarkan aspek *SEF-MWFC* yang dikemukakan oleh Cinamon (2006) yaitu *work-family conflict self-efficacy* dan *family-work conflict self-efficacy*. Mengingat *SEF-MWFC* merupakan salah satu dari jenis *self-regulatory efficacy* yang merupakan tipe spesifik dari *self-efficacy* yang dilihat oleh Bandura (1997a) sebagai kemampuan untuk "membimbing dan memotivasi diri sendiri untuk menyelesaikan sesuatu yang diketahui cara melakukannya", maka sesi-sesi dalam pelatihan yang dilakukan akan mengacu pada model tahapan perubahan *(stage of change) self-efficacy* yang dikemukakan oleh Prochaska dan Norcross (2001) yaitu *precontemplation, contemplation, preparation, action,* dan *maintenance.*

Pada pelaksanaan pelatihan terdiri dari tiga tahapan pelaksanaan pelatihan, yaitu tahap pembukaan, tahap inti, dan tahap penutupan. Pada tahap pembukaan akan diisi dengan pembukaan dari perwakilan perusahaan, perkenalan *trainer* dan partisipan, pengisian kontrak pelatihan dan pohon harapan, kemudian dilanjutkan dengan *ice breaking games* yaitu *“funny dance”.* Tahap inti merupakan tahap penetrasi materi pelatihan yang yang dibagi dalam beberapa sesi yaitu *pre- contemplation, contemplation, preparation, action,* dan *maintenance.* Pada tahap penutupan akan dilakukan evaluasi pelatihan yaitu memberikan evaluasi terhadap hal-hal yang berhubungan dengan pelatihan dan melihat sejauhmana daya serap partisipan terhadap materi pelatihan, serta penutupan dari tim fasilitator pelatihan dan perwakilan manajemen*.*

Tahap pemberian *posttest* dilakukan pada setiap kelompok subjek penelitian baik yang berada di kelompok eksperimen maupun kelompok kontrol. Menurut Cook dan Campbell (1979) panjangnya tenggang waktu antara *pretest* dan *posttest* dapat memengaruhi validitas internal penelitian eksperimen, yaitu adanya ancaman tersebut berupa perkembangan kematangan subjek dikarenakan bertambahnya pengalaman individu. Ancaman lainnya adalah berupa difusi *treatmenta* yaitu adanya kemungkinan interaksi dan komunikasi yang terjalin diantara anggota kelompok kontrol dan kelompok eksperimen (Creswell, 2010), maka dari itu peneliti berupaya untuk meminimalisir terjadinya ancaman tersebut dengan mengingatkan kelompok eksperimen untuk tidak melakukan transfer pengetahuan kepada anggota kelompok kontrol. Berdasarkan hal tersebut maka ditetapkan postest dilakukan setelah tiga minggu dari pelaksanaan perlakuan diberikan.

Pelatihan *SEF-MWFC* dalam penelitian ini hanya menggunakan tiga ukuran kriteria yang dikemukakan oleh (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006) yaitu evaluasi reaksi, proses belajar, perubahan perilaku saja. Analisis data statistik untuk menguji hipotesis adalah teknik statistik komparasi yaitu *independent sample t-test* dan *paired sample t-test*.

**HASIL**

Berdasarkan hasil dari pengukuran awal *(pre test)* *work engagement* dari 38 orang subjek penelitian, didapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 1 Deskripsi Data *Work Engagement***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **N** | **Minimum** | **Maximum** | **Mean** | ***SD*** |
| 38 | 97 | 145 | 121,13 | 15,38 |

Berdasarkan hasil deskripsi statistik di atas, dapat dilihat tinggi rendahnya skala *work engagement* responden yang dihitung dengan penilaian *mean* dan *standard deviation* subjek. Kategorisasi skor *pretest* skala *work engagemet* pada subjek dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini :

**Tabel 2 Kategorisasi Skala *Work Engagement***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Level** | **Kategori** | **Interval Skor** | **Jumlah** |
| Tinggi | *Mean + 1.SD* | > 136,51 | 8 |
| Sedang | *Mean – 1.SD ~ Mean + 1.SD* | 105,75 – 136,51 | 22 |
| Rendah | *Mean + 1.SD* | < 105,75 | 8 |
|  | Total |  | 38 |

Berdasarkan tabel 2 didapatkan hasil bahwa 8 orang subjek memiliki skor *work engagement* “rendah”, 22 orang subjek memiliki skor *work engagement* “sedang”, dan 8 orang subjek memiliki skor *work engagement* “tinggi”. Subjek yang memiliki skor *work engagement* “tinggi” tidak akan diikutsertakan ke dalam subjek kelompok penelitian, hal ini berdasarkan rencana awal bahwa hanya subjek dengan skor yang rendah dan sedang yang akan yang akan dimasukkan ke dalam kelompok penelitian. Sehingga jumlah subjek yang diikutsertakan adalah sebanyak 30 orang.

Adapun hipotesis alternatif pertama (Ha1) di dalam penelitian ini adalah apakah terdapat perbedaan tingkat *work engagement* dimana *work engagement* antara kelompok yang diberi pelatihan *SEF-MWFC* dengan kelompok yang tidak diberikan pelatihan. Hasil dari pengujian hipotesis yang diajukan peneliti adalah sebagai berikut :

**Tabel 3 Hasil Uji Beda Tingkat *Work Engagement* *(Independent Sample T-Test)***

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pengukuran** | **Mean** | ***t*** | ***p*** | **Keterangan** |
| **KE** | **KK** |
| 1 | *Pretest* | 115,27 | 116,20 | -0,200 | 0,843 | Tidak Signifikan |
| 2 | *Posttest* | 137,27 | 116,93 | 4,683 | 0,000 | Signifikan |

Berdasarkan tabel rangkuman pada tabel 3 maka dapat diuraikan beberapa hal, yaitu :

1. Hasil uji beda terhadap kelompok eksperimen dengan kelompok kontrol sebelum diberikan perlakuan diperoleh skor rerata kelompok eksperimen sebesar 115,27 dan skor rerata kelompok kontrol 116,20 dengan nilai signifikan (2-tailed) sebesar 0,843 yang berarti nilai p > 0,05. Hal ini menunjukan bahwa tidak terdapat perbedaan tingkat *work engagement* antara kedua kelompok sebelum diberikan perlakuan.
2. Hasil uji beda terhadap kelompok eksperimen yang telah diberikan perlakuan dengan kelompok kontrol yang tidak diberi perlakuan, diperoleh skor rerata kelompok eksperimen sebesar 137,27 sedangkan skor rerata kelompok kontrol sebesar 116,93 dengan nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0,000 yang menunjukan nilai p< 0,05. Hal ini berarti bahwa terdapat perbedaan tingkat *work engagement* antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol setelah perlakuan diberikan, dimana kelompok eksperimen mendapatkan skor lebih tinggi apabila dibandingkan dengan kelompok kontrol.

**Tabel 4 Hasil Uji Beda Tingkat *Work Engagement* (*Paired Sample T-Test*)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Kelompok** | **Mean** | **Gain Score** | ***SD*** | ***t*** | ***p*** | **Keterangan** |
| ***Pretest*** | ***Posttest*** |
| 1 | Eksperimen | 115,27 | 137,27 | 22,0 | 3,928 | -21,692 | 0,000 | Signifikan |
| 2 | Kontrol | 116,20 | 116,93 | 0,73 | 2,987 | -0,951 | 0,358 | Tidak Signifikan |

Berdasarkan tabel rangkuman hasil uji beda pada tabel di atas maka dapat diuraikan beberapa hal, yaitu :

1. Hasil uji beda terhadap sampel berpasangan pada kelompok eksperimen antara sebelum dan sesudah diberikan perlakuan diperoleh skor rerata sebelum pelatihan sebesar 115,27 dan skor rerata sesudah pelatihan sebesar 137,27 dengan nilai signifikansi *(2-tailed)* sebesar 0,000 yang menunjukan nilai p < 0,05. Hal ini berarti ada perbedaan tingkat work engagement antara sebelum diberikan perlakuan dengan sesudah diberikan perlakuan pada kelompok eksperimen.
2. Hasil uji beda terhadap sampel berpasangan pada kelompok kontrol antara sebelum dan sesudah diberikan perlakuan diperoleh skor rerata sebelum sebesar 116,20 dan skor rerata sesudah sebesar 116,93 dengan nilai signifikansi *(2-tailed)* sebesar 0,358 yang menunjukan nilai p > 0,05. Hal ini berarti tidak terdapat perbedaan tingkat *work engagement* antara sebelum diberikan perlakuan dengan sesudah diberikan perlakuan pada kelompok kontrol.

Peneliti juga melakukan evaluasi pembelajaran subjek terhadap materi pelatihan dengan memberikan sebuah tes yang berisi sejumlah pertanyaan terkait materi-materi pelatihan, sesaat sebelum pelatihan *(pre-test)* dan sesaat setelah pelatihan *(post-test).* Pemberian tes pemahaman ini sesuai dengan pendapat Riggio (2008) yang menyatakan bahwa pada umumnya digunakan form yang berisi tes yang menguji jumlah informasi yang didapat dari program pelatihan untuk mengukur jumlah pembelajaran yang didapatkan. Tes yang diberikan berisi 10 soal yang terdiri dari pilihan ganda dengan hasil sebagai berikut

**Tabel 5 Hasil Uji Tingkat Pemahaman Partisipan**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Kategori** | **Jumlah Subjek** | **Skor *Min*.** | **Skor *Max.*** | ***Mean*** | ***SD*** | ***t*** | ***p*** |
| 1 | Jawaban Benar *Pre-Test* | 15 | 3 | 7 | 4,4 | 0,828 | -25,968 | 0,000 |
| 2 | Jawaban Benar *Post-Test* | 15 | 6 | 9 | 7,8 | *0,775* |

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa *mean* jumlah jawaban benar setelah pelatihan sebesar 7,8 lebih besar dibandingkan *mean* jumlah jawaban benar saat sebelum pelatihan yang hanya sebesar 4,4. Apabila dilihat dari nilai t sebesar -25,968 dengan signifikasi 0,000 (p<0,05), menandakan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara jumlah jawaban benar yang dijawab oleh peserta pada uji pengetahuan sebelum dan setelah pelaksanaan pelatihan.

Terkait hasil evaluasi perilaku, dilakukan *pretest* dan *posttest* dengan menggunakan skala *work engagement* pada kelompok yang diberikan pelatihan, hasilnya:

**Tabel 6 Data Skor *Pretest-Posttest* Subyek Pelatihan *SEF-MWFC***

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | ***Test*** | **Jumlah Subjek** | **Skor *Min.*** | **Skor *Max.*** | ***Mean*** | ***SD*** | ***t*** | ***p*** | **Keterangan** |
| 1 | *Pre-Test* | 15 | 97 | 133 | 115,27 | 12,652 | -21,692 | 0,000 | *Signifikan* |
| 2 | *Post-Test* | 15 | 123 | 154 | 137,27 | 10,032 |

Berdasarkan tabel 6 dapat dijelaskan bahwa skor rata-rata kategori saat *pretest* adalah **115,57** (sedang) sedangkan skor rata-rata kategori saat *posttest* adalah **137,27** (tinggi). Berdasarkan hasil ini maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada peningkatan rata-rata skor antara *pretest* dan *posttest* di mana *posttest* lebih tinggi dibandingkan skor *pretest*. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat peningkatan skor rata-rata *work engagement* pekerja perempuan yang telah berkeluarga dan memiliki anak di divisi produksi PT. UCI antara sebelum diberikan pelatihan *SEF-MWFC* dan dengan setelah diberikan pelatihan *SEF-MWFC*.

**PEMBAHASAN**

Pada bagian ini akan dilakukan pembahasan mengenai hasil penelitian yang didapatkan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkat *work engagement* pekerja perempuan yang telah berkeluarga pada kelompok eksperimen. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesia yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu ada perbedaan tingkat *work engagement* dimana *work engagement* pada kelompok yang diberikan pelatihan *SEF-MWFC* lebih tinggi dari pada kelompok yang tidak diberikan pelatihan da nada perbedaan tingkat *work engagement* pada kelompok eksperimen sebelum *(pretest)* dan sesudah *(posttest)* diberikan pelatihan *SEF-MWFC* dimana *work engagement* kelompok eksperimen setelah diberikan pelatihan *SEF-MWFC (posttest)* lebih tinggi dibandingkan kelompok eksperimen sebelum diberikan pelatihan *SEF-MWFC*.

Merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Opie & Henn (2013) di mana pekerja perempuan yang mengalami konflik pekerjaan-keluargaakan berkorelasi dengan rendahnya tingkat keterlibatan kerja mereka, maka hasil penelitian yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa pekerja perempuan yang memiliki keyakinan untuk mengelola konflik pekerjaan-keluarga akan berdampak positif terhadap keterlibatan kerja mereka. Hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis juga sejalan dengan penelititian yang pernah dilakukan sebelumnya diantaranya adalah dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Khaled, Abbas, Amanelahi, dan Kobra (2013) yang menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara variabel *SEF-MWFC* dengan *work engagement.* Hal ini juga sesuai dengan yang telah dikemukakan oleh Greenhaus dan Powell (2006) di mana *self-efficacy* dapat mempengaruhi pola pikir dan reaksi emosional pekerja, yang pada gilirannya memungkinkan mereka untuk mengatasi tuntutan pekerjaan dan keluarga dan pada akhirnya dapat mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga dan keterlibatan kerja. Pada titik tersebut dapat disimpulkan bahwa peran ganda (pada perempuan yang berkerja dan mengurus rumah tangga) dapat meningkatkan kesehatan, kesejahteraan, dan kinerja di berbagai domain kehidupan, sehingga berkontribusi pada peningkatan *work engagement*.

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada kesimpulan di atas bahwa adanya perbedaan tingkat *work engagement* antara kelompok eksperimen dengan kelompok kontrol dan perbedaan sebelum *(pre-test)* dengan sesudah *(post-test)* pada kelompok eksperimen yang mendapatkan perlakuan berupa intervensi pelatihan *SEF-MWFC* dengan selisih rerata skor sebesar 22,00 menunjukan terjadi peningkatan. Hasil tersebut membuktikan bahwa pelatihan *SEF-MWFC* berpengaruh terhadap tingkat *work engagement* pekerja perempuan yang telah berkeluarga, sedangkan pada kelompok kontrol tidak terjadi peningkatan yang signifikan antara *pre-test* dan *post-test*, selisih skor sangat kecil sekali hanya 0,73 yang berarti hampir tidak ada pengaruhnya. Macey, Schneider, Barbera, dan Young (2009) menjelaskan bahwa *work engagement* penting untuk penelitian terkait pekerjaan-keluarga karena merupakan proses psikologis yang menilai kualitas partisipasi dalam kegiatan peran. Greenhaus & Powell, (2006) berpendapat bahwa partisipasi dalam pekerjaan dan peran keluarga juga dapat membawa keuntungan, karena satu peran dapat menyediakan sumber daya yang dari satu peran tersebut akan membawa manfaat untuk peran lainnya.

Lebih lanjut, *SEF-MWFC* merupakan tipe spesifik dari *Self-regulatory efficacy* yang dilihat oleh Bandura (1997b) sebagai kemampuan untuk "membimbing dan memotivasi diri sendiri untuk menyelesaikan sesuatu yang diketahui cara melakukannya". Maddux (2002) menjelaskan bahwa setiap individu memiliki kapasitas untuk mengatur diri sendiri dan perubahan yang dimulai sendiri, dan penelitian terhadap orang-orang yang telah mengatasi masalah perilaku sulit tanpa bantuan profesional memberikan bukti kuat untuk kapasitas ini. Hal iniakan membuat individu untuk berusaha mengatur tindakan, pikiran, dan emosinya untuk mencapai hasil/situasi yang diinginkan. Kemampuan untuk dapat membayangkan situasi/keadaan ideal di masa depan akan menciptakan insentif yang memotivasi dan membimbing tindakan individu untuk mencapai keadaan ideal tersebut.

Keadaan emosional sebagaimana yang dijelaskan Maddux (2002) menjadi hal yang penting dalam konstruksi keyakinan diri melakukan pengelolaan konflik kerja-keluarga. Keadaan emosional ini pada gilirannya dapat meningkatkan atau mengganggu usaha keyakinan melakukan pengelolaan konflik kerja-keluarga. Misalnya, Keyakinan diri bahwa dirinya tidak efektif dan membuat progres yang buruk dalam pencapaian tujuan akan menghasilkan keadaan emosional yang menyedihkan (seperti kecemasan, depresi) yang dapat menyebabkan ketidakefektifan kognitif dan perilaku serta kegagalan dalam pengaturan diri. Keyakinan *self-efficacy* yang kuat dan harapan yang kuat untuk pencapaian tujuan, bagaimanapun, biasanya menghasilkan keadaan emosional adaptif yang, pada gilirannya, meningkatkan pengaturan diri sehingga akan meningkatkan keberhasilan dalam melakukan pengelolaan konflik kerja-keluarga. Dengan demikian, individu yang memiliki keyakinan diri melakukan pengelolaan konflik kerja-keluarga dapat mengatur tindakan, pikiran, dan emosinya dengan membayangkan situasi ideal terkait harmonisasi peran di keluarga maupun peran di keluarga sehingga dapat meningkatkan *work engagement* karena dengan terkelolanya konflik *interrole* tersebut individu akan dapat mencurahkan tindakan, pikiran, dan emosinya ke dalam pekerjaan. Terkait pengaturan emosi yang berhubungan positif dengan *work engagement*, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aulia (2016), di mana kecerdasan dalam pengaturan emosional berhubungan sangat signifikan dengan *work engagement* dan komitmen organisasi.

Salah satu perilaku kerja nyata yang teridentifikasi mencerminkan tingkat *work engagement* pekerja perempuan yang telah berkeluarga yang menjadi partisipan dalam kelompok eksperimen dibandingkan pekerja lainnya adalah kemauan mereka untuk melakukan *support* maksimal terkait agenda yang dicanangkan perusahaan. Di dalam waktu dekat ini, PT. UCI akan bertransformasi menjadi Perusahaan Terbuka (Tbk.) di mana salah satu komitmen dari Perusahaan adalah akan membagikan saham secara cuma-cuma kepada seluruh pekerjanya dengan syarat pekerja tersebut harus membuka rekening penampung saham. Kendala yang terjadi adalah karena proses registrasi pembukaan rekening penampung saham harus dilakukan perorangan (pribadi) via jalur *online.* Hal ini menjadikan banyak pekerja yang merasa enggan untuk melakukan registrasi pembukaan rekening saham dikarenakan kesulitan mengurus secara mandiri dan tidak paham benefit dari saham itu sendiri. Namun yang terjadi di Grup D divisi produksi PT. UCI tidak ditemukan kendala yang berarti, karena partisipan penelitian dari kelompok eksperimen ini bersedia secara sukarela untuk menjadi agen dari program yang dicanangkan perusahaan tersebut. Mereka mau untuk mendampingi para pekerja lainnya untuk dapat melakukan registrasi pembukaan rekening penampung saham dan mensosialisakan benefit tambahan apabila pekerja memiliki saham perusahaan. Dari penjelasan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa efek pelatihan *SEF-MWFC* dapat meningkatkan perilaku *work engagement* pekerja perempuan yang telah berkeluarga khususnya pada kelompok eksperimen yang menjadi subyek pada pelatihan ini di mana subyek dalam kelompok eksperimen mampu terlibat secara aktif mencurahkan daya dan upayanya walaupun hal tersebut bukan pekerjaan inti mereka demi pencapaian target organisasi dengan turut berpartisipasi.

Pada dasarnya, konflik pekerjaan-keluarga cenderung mengurangi sejauh mana seseorang terlibat dalam pekerjaannya (Opie & Henn, 2013). Oleh karena itu, perlu dibuat rancangan intervensi lainnya untuk dapat meningkatkan *self-efficacy* pekerja yang dapat menjadi sumber untuk mengatasi sumber *work/family conflict* sehingga pekerja memiliki peluang yang lebih besar untuk mendapatkan kesuksesan dalam mengatur peran pekerjaan dan peran keluarga. Cook (1994) menyebutkan bahwa tingginya tingkat *self-efficacy* sangat penting untuk mengelola dan mengurangi *work-family conflict*. Sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Cook, di dalam salah satu dari hanya beberapa studi tentang *self-efficacy* dalam kaitannya dengan konflik kerja-keluarga, Erdwins, dkk ( 2008) menemukan bahwa mereka yang memiliki *self-efficacy* yang lebih kuat dalam memenuhi persyaratan peran pekerja dan orang tua cenderung melaporkan konflik kerja-keluarga yang lebih sedikit.

Dapat disimpulkan bahwa ibu bekerja yang memiliki keyakinan diri untuk mengelola konflik pekerjaan-keluarga maka dia akan memiliki kontrol dan regulasi dalam mengatur waktu dan energinya. Pengaturan waktu dan energi yang seimbang akan memberikan hasil positif pada kedua peran tersebut. Asumsinya bila ibu bekerja mengalami hari yang baik dalam pekerjaannya, kemudian pulang ke rumah maka ibu akan memiliki energi dan emosi yang bisa digunakan kepada keluarga atau sebaliknya bila ibu bekerja memiliki kehidupan keluarga yang baik maka ia akan membawa emosi positif ke dalam pekerjaannya. Dengan terkelolanya konflik pekerjaan-keluarga karena tingkat *self-efficacy* yang tinggi diharapkan dapat menimbulkan dampak positif lainnya seperti kesehatan, kepuasan kerja, *work engagement*, dan perilaku individu dalam domain pekerjaan dan keluarga.

**KESIMPULAN**

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :
Terdapat perbedaan tingkat *work engagement* dimana *work engagement* pada kelompok yang diberikan pelatihan keyakinan diri mengelola konflik kerja-keluarga *(SEF-MWFC)* lebih tinggi dari pada kelompok yang tidak diberikan pelatihan.
2. Terdapat perbedaan tingkat *work engagement* pada kelompok eksperimen sebelum *(pretest)* dan sesudah *(posttest)* diberikan pelatihan *SEF-MWFC* dimana *work engagement* kelompok eksperimen setelah diberikan pelatihan *SEF-MWFC* *(posttest)* lebih tinggi dibandingkan kelompok eksperimen sebelum diberikan pelatihan *SEF-MWFC*.
3. Pelatihan *SEF-MWFC* merupakan faktor penting terhadap peningkatan *work engagement* pekerja perempuan yang telah berkeluarga yang dibuktikan dengan diterimanya hipotesis pada penelitian ini.

**SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka peneliti mengajukan beberapa saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan :

1. Perusahaan

Pelatihan *SEF-MWFC* diberikan dalam upaya meningkatkan *work engagement* pada pekerja perempuan yang telah berkeluarga di divisi produksi. Hasil penelitian ini dapat dijadikan alternatif dalam meningkatkan *work engagement* pekerja. Oleh karena itu pelatihan *SEF-MWFC* perlu untuk dilakukan secara berkesinambungan kepada seluruh pekerja dengan keadaan demografis yang lebih beragam tidak hanya terfokus pada pekerja perempuan yang telah berkeluarga sehingga pelatihan ini dapat menjadi rekomendasi bagi perusahaan agar memiliki pekerja dengan tingkat keterlibatan kerja tinggi.

2. Pekerja

Dampak positif pelatihan yang telah dirasakan oleh pekerja perempuan yang telah berkeluarga yang mengikuti pelatihan perlu dipertahankan dan diaplikasikan di dalam kehidupan terutama terkait peran sebagai pekerja di dalam organisasi dan peran pekerja sebagai ibu rumah tangga di dalam keluarga.. Caranya dengan selalu mempraktekan perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai pembelajaran dalam pelatihan *SEF-MWFC* sampai pada tingkatan menjadi *habit* sehingga dapat mendorong semangat dalam memelihara *work engagement* yang dimiliknya. Tanpa adanya kesadaran untuk membiasakan diri setelah pelatihan, maka efektivitas pelatihan tidak akan bertahan lama. Kemudian, pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan pekerja setelah mengikuti pelatihan hendaknya ditularkan juga kepada pekerja lainnya yang tidak mengikuti pelatihan, dengan dilakukannya hal tersebut maka dirinya dapat menjadi sumber efikasi diri bagi orang lain dan menjadi *role model* bagi pekerja lainnya terutama terkait bagaimana meningkatkan *work engagement* di tengah adanya konflik kerja-keluarga yang dialami dengan cara memotivasi diri sendiri untuk yakin bahwa dirinya dapat melakukan pengelolaan konflik kerja-keluarga.

3. Penelitian Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya, peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Mengingat adanya keterbatasan waktu yang dimiliki peneliti saat melakukan penelitian, karena penelitian ini hanya menggunakan beberapa tahapan evaluasi, yaitu evaluasi reaksi dan evaluasi pengetahuan, terkait evaluasi perilaku pun peneliti hanya mengeksplorasi sedikit bagian saja yaitu dengan melakukan *posttest* perilaku *work engagement* melalui pemberian kembali skala *work engagement* dan melakukan observasi subjek terkait perilaku yang mencerminkan peningkatan *work engagement*. Disarankan kepada peneliti selanjutnya agar melakukan evaluasi perilaku secara lebih komprehensif, sehingga dapat melihat perubahan tingkat *work engagement* subjek secara lebih mendalam.
2. Mengingat adanya variabel sekunder yang mempengaruhi *work engagement* selain variabel pelatihan diri mengelola konflik-keluarga, maka pada penelitian selanjutnya hendaknya untuk dapat melakukan control terhadap variabel-variabel sekunder yang dapat memperngaruhi *work engagement* seperti kelelahan/kejenuhan *(burnout),* persepsi terhadap iklim organisasi, dan sebagainya sehingga pengaruh peningkatan *work engagement* pekerja adalah murni hasil intervensi dari pelatihan keyakinan diri mengelola konflik kerja-keluarga.

**DAFTAR PUSTAKA**

Artiawati., & Astutik, Neni Puji. (2017). Hubungan Keyakinan Diri Mengelola Konflik Kerja-Keluarga, Dukungan Atasan, Dukungan Keluarga Dengan Pengayaan Kerja Keluarga. *Journal of Psychological Science and Profesion (JPSP),* 1(1), 1 - 8

Aulia, Aulia. (2016). Emotional Intelligence, Work Engagement, and Organizational Commitment of Indonesian Army Personnel. *Anima Indonesian Psychological Journal,* 31 (3), 124-131

Bakker, Arnold B. & Demerouti, Evangelia. (2008). Towards a Model of Work Engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. doi : 10.1108/13620430810870476

Bandura, Albert. (1997a). *Self-efficacy, the Exercise of Control.* New York: W.H. Freeman and Company.

Bandura, Albert. (1997b). *Self-Efficacy in Changing Societies*. Cambridge : Cambridge University Press.

Chan, Xi Wen., Kalliath, Thomas., Brough, Paula., O’Driscoll, Michael., Siu, Oi Ling., & Timms, Carolyn. (2017). Self-Efficacy and Work Engagement : Test of a Chain Model. *International Journal of Manpower,* 38 (6), 819-834. doi : https://doi.org/10.1108/IJM-11-2015-0189

Cinamon, Rachel Gali. (2006). Anticipated Work-Family Conflict: Effects of Gender, Self-Efficacy, and Family Background. *Career Development Quarterly,* 54, 202-215. doi : 10.1002/j.2161-0045.2006.tb00152.x

Cook, Thomas D., & Campbell, D. T. (1979). *Quasi-Experimentation: Design & Analysis Issues for Field Settings.* Boston : Houghton Mifflin Company

Cook, Ellen Piel. (1994). Role Salience and Multiple Roles : A Gender Perspective. *Career Development Quarterly,* 43 (1), 85-95

Cole, G. A. (2002*). Personnel and Human Resource Management (Fifth Edition).* London: Thomson Learning. Diunduh dari <https://books.google.co.id/books?id=Lrpmdm5ShUkC> tanggal 12 Januari 2019

Creswell, John W. (2010). *Research Design : Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

de Braine, Roslyn., & Roodt, Gert. (2011). The Job Demands-Resources Model As Predictor of Work Identity and Work Engagement : A Comparative Analysis*. South African Journal of Industrial Psychology,* 37(2), 1–11

Erdwins, Carol J., Buffardi, Louis C., Casper, Wendy J., & O'Brien, Alison S. (2001). The Relationship of Women’s Role Strain to Social Support, Role Satisfaction, and Self-Efficacy. *Family Relations,* 50 (3), 230-239

Frissilia, Gian. (2017). Pelatihan Self-Efficacy Belief Untuk Meningkatkan Work Engagement Crew Outlet Richesse Factory Di Bandung. *Tesis Tidak Diterbitkan. Bandung : Universitas Kristen Maranatha*

Gareis, Karen C., Barnett, Rosalind C., Ertel, Karen A., & Berkman, Lisa F. (2009). Work-Family Enrichment and Conflict : Additive Effects, Buffering, or Balance?. *Journal of Marriage and Family,* 71 (3), 696-707

Greenhaus, Jeffrey H. &Powell, Gary N. (2006). When Work and Family are Allies: A Theory of Work Family Enrichment. *Academy of Management Review,* 31 (1), 72-92. doi : https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2009.00627.x

Greenhaus, Jeffrey H., & Singh, Romila. (2007). Mentoring and the Work-Family Interface. Dalam Kram, Kathy E. & Ragins, Belle (eds), *The Handbook of Mentoring at Work : Theory, Research, and Practice* (hal. 519 - 544). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Hanaysha, Jalal (2016). Improving Employee Productivity Through Work Engagement : Evidence from Higher Education Sector. *Management Science Letters*, 6, 61–70. doi : 10.5267/j.msl.2015.11.006

Hassan, Zaiton., Dollard, Maureen F., & Winefield, Anthony H. (2010). Work-Family Conflict in East vs Western Countries*. Cross Cultural Management*, 17(1), 30–49. doi : 10.1108/13527601011016899

Hennessy, Kelly D., & Lent, Robert W. (2008). Self-Efficacy for Managing Work–Family Conflict : Validating the English Language Version of a Hebrew Scale. *Journal of Career Assessment,* 16 (3), 370-383

HR-Planning Division. (2018). *Company Profile.* Karawang : PT. UCI

Ismail, Zanariah. (2012). Teachers’ Work-Family Conflict Efficacy in Malaysia : Scale Validation. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2 (21), 127-132

Khaled, Aslani., Abbas, Amanelahi., Zohre, Saidi., & Kobra, Sardari Nasab. (2013). The Relationship Between Work Engagement, Self-Efficacy For Work/Family Conflict Management, Family And Work Support With Job Burnout Among Administrative Office Personnel's In Ahvaz. *Journal Applied Counseling*, 3 (2), 79-92.

Kirkpatrick, Donald L., & Kirkpatrick, James D. (2006). *Evaluating Training Programs : The Four Levels*. San Francisco : Berrett-Koehler Publisher, Inc.

Leiter, Michael P. & Bakker, Arnold B. (2010). Work Engagement: Introduction. Dalam Bakker, Arnold B. & Leiter, Michael P. (eds), *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. East Sussex : Psychology Press.

Macey, William H., Schneider, Benjamin., Barbera, Karen M., & Young, Scott A. (2009). *Employee Engagement : Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage.* Malden USA : Wiley-Blackwell

Maddux, James E. (2002). Self-Efficacy : The Power of Believing You Can. Dalam Snyder, C. R. & Lopez, S. J. (eds), *Oxford Handbook of Positive Psychology : 2nd Edition* (hal. 277-287)*.* *New York : Oxford University Press*

Mauno, Saija., Kinnunen, Ulla., & Ruokolainen, Mervi. (2007). Job demands and Resources As Antecedents of Work Engagement: A Longitudinal Study. *Journal of Vocational Behavior,* 70, 149–171. doi : 10.1016/j.jvb.2006.09.002

Opie, Tracy J. & Henn, Carolina M. (2013). Work-Family Conflict and Work Engagement Among Mothers : Conscientiousness and Neuroticism as Moderators. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif Vir Bedrijfskunde*, 39 (1), 1-12. doi : 10.4102/sajip.v39i1.1082

Prochaska, James O., & Norcross, John C. (2001). Stages of Change. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training,* 38(4), 443–448. doi:10.1037/0033-3204.38.4.443

Riggio, Ronald E. (2008). *Introduction to Industrial and Organizational Psychology (5thEd.)*. New Jersey : Pearson Prentice Hall

Schaufeli, Wilmar B., & Bakker, Arnold B. (2003). UWES – Utrecht Work Engagement Scale: Test Manual. Utrecht. *The Netherlands: Department of Psychology, Utrecht University*

Schaufeli, Wilmar B., Martinez, Isabel M., Pinto, Alexandra M., Salanova, Marisa., & Bakker, Arnold B. (2002). Burnout and Engagement in University Students : a Cross National Study. *J Cross Cult Psychol,* 33(5), 464-481

Schaughnessy, John J. (2007). *Metodologi Penelitian Psikologi : Edisi ke 7.* Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Simbula, S., Guglielmi, D., & Schaufeli, Wilmar B. (2011*).* A Three-Wave Study of Job Resources, Self-Efficacy, and Work Engagement Among Italian School Teachers. *European Journal of Work and Organizational Psychology,* 20(3), 285–304. [https://doi.org/ 10.1080/](https://doi.org/%2010.1080/)1359432090 3513916

Spell, Chester S., Haar, J., & O'Driscoll, M. (2009). Managing Work-Family Conflict: Exploring Individual and Organizational Options. *New Zealand Journal of Human Resources Management*, 9(3), 200-215

Sundari, C. (2015). *Mengenal* *Fast Moving Consumer Goods.* Diunduhpada 12 Januari 2019 dari https://www. kompasiana.com/cindysundari/ 54f70194a33311d6218b4583/ mengenal-fast-moving-consumer-goods.

Ventura, Mercedes., Salanova, Marisa., & Llorens, Susana. (2014). Professional Self-Efficacy as a Predictor of Burnout and Engagement: The Role of Challenge and Hindrance Demands. *The Journal of Psychology : Interdisciplinary and Applied*, 149(3), 277-302. doi : <https://doi.org/10.1080/00223980.2013.876380>

Yudiani, E. (2017). Work Engagement Karyawan PT. Bukit Asam Persero Ditinjau Dari Spiritualitas. *Psikis : Jurnal Psikologi Islami*, 3(1), 21-32. doi : https://doi.org/10.19109/psikis.v3i1.1390