

BAB II

LANDASAN TEORI

A. *Work Family Enrichment*

a. *Pengertian Work Family Enrichment*

Greenhaus dan Powell mendefinisikan konsep *work-family enrichment* adalah suatu keadaan tentang sejauh mana pengalaman dalam satu peran meningkatkan kualitas hidup di peran lainnya. Frone dalam Dyson-Washington mendefinisikannya sebagai sejauh mana partisipasi di tempat kerja atau rumah menjadi lebih mudah berdasarkan pengalaman, keterampilan, dan peluang yang diperoleh atau dikembangkan di rumah atau tempat kerja. *Work-family enrichment* terjadi ketika pengalaman-pengalaman pekerjaan memperbaiki kualitas kehidupan keluarga.³¹

Konsep *Work-family enrichment* berfokus pada hubungan positif dari kedua peran tersebut, sehingga suatu peran akan menghasilkan sumber daya yang mungkin dapat bermanfaat untuk digunakan dalam peran yang lain. Pengertian yang sama diberikan oleh Carlson, Kacmar, Wayne, Grzywacz dan Greenhaus dan Powell yang menyatakan tingkat dimana aktivitas dalam satu domain meningkatkan aktivitas dalam domain lainnya. Selanjutnya, Greenhaus dan Powell meninjau 19 studi yang mengukur sisi positif dari interaksi positif antara pekerjaan-keluarga pada tingkat analisis

³¹ Lalu Reza Gunawan, Hubungan antara *Self-Leadership* dengan Keterikatan Kerja pada driver Ojek Online (Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2018), 06.

individual dan menemukan bahwa sebagian besar peneliti menggunakan istilah *enrichment* (pengayaan) untuk menyatakan konsep tersebut.³²

Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *work family enrichment* merupakan berapa bagusnya efek dari peranan individu di tempat ia bekerja maupun terjadi pada keluarga yang dapat memperbaiki kualitas hidup dan saling memberikan manfaat positif dalam peranannya di tempat kerja maupun keluarga.

b. Aspek Work Family Enrichment

Menurut Carlson, Kacmar, Wayne, dan Grzywacz terdapat enam dimensi *work-family enrichment*³³, yaitu tiga dimensi berdasarkan keterlibatan keluarga terhadap pekerjaan dan tiga aspek lainnya berdasarkan keterlibatan pekerjaan terhadap keluarga.

Dimensi keterlibatan pekerjaan terhadap keluarga yaitu meliputi:

- a) Dimensi Afek, yaitu keterlibatan dalam bekerja yang menghasilkan keadaan emosi positif dan sikap yang membantu individu menjadi anggota keluarga yang lebih baik.
- b) Dimensi Pengembangan, yang menggambarkan keterlibatan dalam kerja yang bisa memperbaiki keterampilan, pengetahuan atau perilaku yang membantu individu menjadi anggota keluarga yang lebih baik.

³² Ibid

³³ Okta Winda Anindita, "Hubungan Work-Family Enrichment Dengan Kepuasan Kerja Pada Perempuan Bekerja" (Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, 2020) 16

- c) Dimensi Modal Psikososial, yaitu keterlibatan dalam kerja yang meningkatkan sumber daya seperti rasa aman, prestasi atau pemenuhan diri, yang memudahkan individu untuk meraih kesuksesan.³⁴

Dimensi keterlibatan keluarga terhadap pekerjaan yang meliputi:

- a) *Development*. Terjadi bila keterlibatan dalam keluarga membawa pada perolehan atau perbaikan keterampilan, pengetahuan, perilaku atau cara memandang sesuatu yang membantu individu menjadi pegawai lebih baik.
- b) *Affect*. Terjadi bila keterlibatan dalam keluarga menghasilkan keadaan emosional yang positif atau sikap yang membantu individu menjadi pegawai lebih baik.
- c) *Efficiency*. Terjadi bila keterlibatan dalam keluarga memberikan perasaan fokus atau perasaan penting yang membantu individu menjadi pegawai lebih baik.³⁵

³⁴ Diaz Fahmi Zakiy Susilo, Sowanya Ardi Prahara “Work-Family Enrichment dan Work Engagement pada Karyawan yang Sudah Menikah” *MEDIAPSI* : 2019, Vol.5, No. 2, 108-116, 111

³⁵ Okta Winda Anindita, “Hubungan Work-Family Enrichment Dengan Kepuasan Kerja Pada Perempuan Bekerja” (Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, 2020) 16-17

B. Keterikatan Kerja

a. Pengertian Keterikatan Kerja

Menurut Bekker keterikatan kerja merupakan perasaan positif dalam melaksanakan tugas, serta dapat memberikan pandangan yang berkaitan dengan sikap kerja yang terdiri dari tenaga, dedikasi, dan penyerapan. Tenaga ditandai oleh tingginya tingkat energi saat seseorang sedang bekerja dan berusaha memberikan yang terbaik dalam suatu pekerjaan. Dedikasi mengacu pada keterlibatan seseorang dalam pekerjaannya, serta selalu bisa memaknai setiap pekerjaan yang sedang dilakukan. Terakhir yaitu penyerapan yang ditandai dengan fokus terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan.³⁶

Sedangkan menurut Schaufeli keterikatan kerja merupakan keadaan mental seseorang berkaitan dengan pekerjaannya yang positif dan penuh dengan semangat, dedikasi dan absorpsi.³⁷

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja merupakan perasaan positif yang berkaitan dengan semangat dalam bekerja, dedikasi, terhanyut dalam melaksanakan pekerjaan. Sehingga karyawan termotivasi dalam giat untuk bekerja.

b. Aspek *Work Engagement* (keterikatan Kerja)

Dimensi *work engagement* yang paling populer dan paling sering digunakan dalam penelitian adalah teori dan dimensi *work engagement* yang dikemukakan oleh Schaufeli yaitu :

³⁶ Lalu Reza Gunawan, Hubungan antara *Self-Leadership* dengan Keterikatan Kerja pada driver Ojek Online (Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2018), 06

³⁷ Ibid

1. Semangat (*Vigor*)

Vigor dijelaskan sebagai level energi tinggi dan kemampuan resiliansi yang ditunjukkan saat bekerja. *Vigor* ditunjukkan dengan kerelaan untuk memberikan usaha lebih saat bekerja, dan menunjukkan kemampuan untuk menghadapi kesulitan yang muncul saat bekerja.

2. Dedikasi (*Dedication*)

Dedication dijelaskan sebagai keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya. Karyawan yang memiliki *dedication* akan memiliki antusias dan rasa tertantang saat bekerja, bangga terhadap pekerjaannya, dan merasa pekerjaannya tersebut memiliki makna dalam hidupnya.

3. Absorsi (*Absorption*)

Absorption merupakan keadaan karyawan yang menunjukkan konsentrasi penuh saat bekerja. Karyawan yang memiliki *absorption* tinggi akan berkonsentrasi tinggi saat bekerja, karyawan akan merasa waktu berjalan dengan cepat saat ia bekerja. Karyawan dengan *absorption* yang tinggi juga akan merasa sulit untuk berhenti dari apa yang sedang dikerjakannya.³⁸

³⁸ Sri Murdhaningsih Rahayu, "Hubungan Antara Job Demands Dengan Work Engagement Penyidik Polisi Di Polda Ntt" (Yogyakarta Universitas Sanata Dharma, 2019). 15-16

c. Faktor yang mempengaruhi *Work Engagement* (Keterikatan Kerja)

Bakker dan Demerouti mengemukakan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja,³⁹ yaitu:

1. *Job Demands*

Adalah aspek fisik, aspek sosial, dan juga organisasi dari pekerjaan membutuhkan usaha terus menerus baik secara fisik dan juga psikologis untuk mencapai maupun mempertahankannya.

2. *Job Resources*

Job resources mengarah pada aspek fisik, sosial, ataupun organisasi dari pekerjaan sehingga memungkinkan seseorang agar bisa mengurangi hambatan yang dirasakan saat bekerja, untuk memenuhi targetnya, mengembangkan pembelajaran dan kepribadiannya.

3. *Salience of Job Resources*

Aspek ini mengarah pada berapa pentingnya sumber daya pekerjaan yang dimiliki.

4. *Personal Resources*

Personal Resources mengarah pada karakter yang dimiliki karyawan yaitu kepribadian, sifat dan lainnya. *Personal Resources* adalah aspek dari dalam diri dan memiliki hubungan dengan perasaan gembira dan perasaan bahwa diri mampu mengendalikan dan memberikan dampak pada lingkungannya sesuai dengan keinginan dan kemampuan. Beberapa macam dari personal resources:

³⁹ Bakker & Demerouti (2008)

a. *Self-efficacy*

Merupakan pandangan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki agar bisa mengerjakan dan menyelesaikan tuntutanannya.

b. *Organizational-based self-esteem*

Sebagai tingkat keyakinan seseorang bahwa mereka bisa memuaskan kebutuhan dengan berpartisipasi dan mengambil peran atau tugas dalam organisasinya.

c. *Optimism*

Yaitu berhubungan dengan bagaimana individu meyakini bahwa dirinya mempunyai kemampuan agar bisa berhasil dalam pekerjaannya.

d. *Personality*

Berhubungan dengan bagaimana ia bisa terikat dengan pekerjaannya dan juga memiliki.⁴⁰

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi work engagement. Yaitu *job resources*, yang mengacu pada sumber daya pekerjaan baik aspek fisik, sosial, maupun organisasi. *Job resources* bisa mempengaruhi tuntutan pekerjaan, biaya fisiologis dan psikologis, fungsional dalam mencapai tujuan kerja, serta pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan pribadi. *Personal resources*, atau sumber daya pribadi adalah evaluasi diri positif yang terkait dengan

⁴⁰ Lalu Reza Gunawan, Hubungan antara *Self-Leadership* dengan Keterikatan Kerja pada driver Ojek Online (Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2018), 08.

ketahanan dan merujuk pada perasaan individu tentang kemampuan karyawan untuk berhasil mengendalikan lingkungan kerja.

Aspek-aspek job resources yang dapat mempengaruhi *work engagement* pada karyawan adalah aspek social dari pekerjaan yang dapat merangsang pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan pribadi.⁴¹ Lebih lanjut, karyawan yang memiliki pengalaman dalam pekerjaan dapat termotivasi untuk mengembangkan kemampuannya di lingkungan sosialnya seperti keluarga. Interaksi antara pekerjaan dan keluarga, yang menggambarkan sejauh mana pengalaman dan partisipasi di dalam sebuah peran mampu meningkatkan kinerja di peran yang lainnya merupakan pengertian dari *work family enrichment*.⁴²

C. Dinamika Psikologi *Work Family Enrichment* dan Keterikatan Kerja

a. Pengertian Dinamika Psikologi

Dalam kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan dinamika adalah gerak dari dalam, tenaga yang menggerakkan, semangat.⁴³ Dinamika merupakan gerak atau kekuatan yang dimiliki sekumpulan orang secara terus menerus yang menimbulkan perubahan tata hidup masyarakat yang bersangkutan.

⁴¹ Diaz Fahmi Zakiy Susilo Sowanya Ardi Prahara “Work-Family Enrichment dan Work Engagement pada Karyawan yang Sudah Menikah” *MEDIAPSI* : 2019, Vol.5, No. 2, 108-116, 110-111

⁴² Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. 2003. The relation between worklife balance and Quality of life. *Journal of Vocational Behavior*. 63 (3), 510-531.

⁴³ KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia). Jakarta: PT (Persero) 2005. penerbitan dan Percetakan.

Sedangkan menurut Zulkarnain dinamika adalah sesuatu hal yang mempunyai tenaga atau adalah suatu hal yang mempunyai tenaga atau kekuatan, selalu bergerak, berkembang serta menyesuaikan diri terhadap keadaan tertentu.⁴⁴ Hurclok menerangkan dinamika adalah suatu tenaga kekuatan, selalu bergerak, berkembang dan dapat menyesuaikan diri secara memadai terhadap keadaan yang terjadi dan merupakan suatu faktor yang berkaitan dengan kematangan dan faktor belajar, kematangan merupakan suatu kemampuan untuk memahami makna yang sebelumnya yang tidak mengerti terhadap objek kejadian. Dari uraian diatas dapat difahami bahwa dinamika merupakan tenaga kekuatan yang selalu berkembang dan berubah. Bagi orang yang mengalami dinamika mereka harus siap dengan keadaan apapun yang terjadi.

Di dalam psikologi berasal dari bahasa Yunani terdiri dari kata *psyche* atau *psikis* yang artinya jiwa dan *logos* yang berarti ilmu, jadi secara harfiah, psikologi berarti ilmu yang mempelajari tentang ilmu-ilmu kejiwaan.⁴⁵ Namun karena jiwa itu abstrak dan tidak dapat dikaji adalah gejala jiwa dan tingkah laku. Menurut Walgito psikologi merupakan ilmu tentang perilaku atau aktivitas-aktivitas individu.⁴⁶ Perilaku atau aktivitas-aktivitas tersebut berupa perilaku yang tampak

⁴⁴ Wildan zulkarnain dinamika kelompok. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013, 33.

⁴⁵ Prof. Dr .Sarwono, Wirawan Sarlito. Teori-Teori Psikologi Sosial. Depok: PT. RAJA GRAFINDO PERSADA, 2014, 36.

⁴⁶ Bimo, Walgito. Pengantar Psikologi Umum. Yogyakarta: C.V Andi. 2010, 68.

dan perilaku yang tidak tampak demikian juga dengan aktivitas motorik dan juga aktivitas emosional.

Menurut Nursalim dan Purwoko dinamika psikologi dan proses dan suasana kejiwaan internal individu dalam menghadapi dan menyelesaikan konflik yang dicerminkan oleh pandangan atau persepsi, sikap dan emosi, serta perilakunya.⁴⁷

Sedangkan menurut Refia dan Purwono dinamika psikologi adalah proses yang terjadi dalam kejiwaan individu ketika menghadapi dan menyelesaikan konflik, mencakup persepsi, sikap dan perilaku.⁴⁸

Ada beberapa komponen dalam diri manusia yang mempengaruhi dan membentuk perilaku dalam kehidupan sehari-hari yang berkaitan dengan dinamika psikologi, yaitu:

- a. Komponen Kognitif, komponen perseptual yang berkaitan dengan pengetahuan, pandangan dan keyakinan.
- b. Komponen Afektif, komponen emosional yang berhubungan dengan rasa senang atau tidak senang terhadap objek perilaku.
- c. Komponen Konatif, komponen perilaku, yaitu komponen yang berhubungan dengan kecenderungan bertindak terhadap objek.

⁴⁷ Nursalim dan Purwoko. (2015). Pengembangan Konseling Resolusi Konflik Untuk Membantu Mengatasi Konflik Interpersonal Siswa. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling PD ABKIN Provinsi Jawa Timur*, 1 (1), 11-21.

⁴⁸ Refia Juniarti Hendrastin Dan Budi Purwoko, 2014. *Bimbingan Konseling Unesa (Studi Kasus Psikologis Konflik Interpersonal Siswa Merujuk Teori Segitiga Abc Konflik Galtung Dan Kecenderungan Penyelesaiannya Pada Siswa Kelas Xii Jurusan Multi Media Di Sma Mahardhika Surabaya)*, 24.

Ketiga komponen di atas selalu berlangsung bersama-sama dan beruntut. ketiga fungsi kognitif, emosi dan konasi itu bisa berlangsung lancar dan harmonis, namun tak jarang di sertai banyak konflik seperti konflik antar pikirang, persaan dan kemauan yang saling berbenturan atau berlawanan.⁴⁹

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa definisi dinamika psikologi adalah gambaran perubahan kondisi psikologi seseorang sebelum dan sesudah yang dilihat dari tingkah lakunya. Manusia berperilaku selalu mengalami aspek-aspek psikologi yaitu kognitif, emosi dan sosial. Sebab kepribadian manusia berdasarkan pada yang telah dipikirkan, dirasakan dan diperbuat oleh manusia.

⁴⁹ Kartono, kartini, 1996, Pengantar Metodologi Riset Sosial, bandung, penerbit Mandar maju. 16.