

WORK FAMILY CONFLICT PADA WANITA YANG SUDAH MENIKAH DI HOTEL X BALI

Ni Putu Lilik Agestin¹ Ayu Ferdiana² Kadek Putri Lestari Wardani³

Yande Prayoga⁴ Nyoman Adi Krisna Wibawa⁵

Fakultas Ekonomika dan Humanira, Universitas Dhyana Pura¹

Fakultas Kesehatan, Psikologi, Teknik dan Komputer, Universitas Triatma Mulya²⁻⁵

Email: lilik.agestin@triatmamulya.ac.id, Ayuferdiana@gmail.com,
putri.wardani@triatmamulya.ac.id, yande.prayoga@triatmamulya.ac.id,
krisna.wibawa@triatmamulya.ac.id.

ABSTRACT

The demands of work and the responsibilities of being a housewife require married women to maintain a balance between work and family. If married women experience conflict and are unable to resolve it within their families, it can negatively impact their work engagement. This study aims to examine the relationship between work-family conflict and work engagement. It also examines the relationship between these two variables and social desirability, an attitude that indicates only positive outcomes. Subjects in this study were recruited using a total sampling technique, with 60 married female workers at Hotel X. The research method used was quantitative, using Pearson Correlation analysis. The results indicate a positive relationship between work-family conflict and work engagement, meaning that the higher the level of work-family conflict, the higher the level of work engagement. In this case it can be said that employees doing the social desirability in responding to scale work family conflict. The conclusion in this research is the subject of doing social desirability or answer the scale work family conflict and work engagement with an unreal condition.

Keywords: Social desirability, Work family conflict, Work engagement

ABSTRAK

Adanya tuntutan dari pekerjaan serta tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga menjadikan pekerja wanita yang sudah menikah harus memiliki keseimbangan waktu antara pekerjaan dan keluarga. Apabila pekerja wanita yang sudah menikah mengalami konflik dan tidak mampu mengatasi konflik dalam keluarganya maka rentan dalam memengaruhi keterlibatan kerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara *work family conflict* dengan *work engagement*, selain itu penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan dari kedua variabel tersebut dengan *social desirability* yaitu sikap yang menunjukkan sesuatu hal yang baik saja. Subjek dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik *total sampling* dengan jumlah sebanyak 60 pekerja wanita yang sudah menikah di Hotel X. Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan menggunakan teknik analisa *Pearson Correlation*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel *work family conflict* dengan *work engagement* memiliki hubungan yang positif yang artinya semakin tinggi tingkat *work family conflict* yang dimiliki maka semakin tinggi tingkat *work engagement* yang dimiliki. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan melakukan *social desirability* dalam merespon skala *work family conflict*. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu subjek melakukan *social desirability* atau menunjukkan sesuatu hal yang baik saja terhadap pengisian skala *work family conflict* dan *work engagement*.

Kata Kunci: Keinginan sosial, konflik keluarga kerja, keterikatan kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek penting dalam menjalankan pekerjaan. Secara garis besar manusia harus memiliki kompetensi untuk menjadi bagian dari komunitas pekerjaan tersebut. Menurut UUD RI tahun 2009 Tentang Kepariwisata, kompetensi yang harus dimiliki untuk menyesuaikan diri pada SDM di bidang pariwisata perhotelan yaitu pengetahuan umum yang bagus, keterampilan yang terampil dalam bekerja, perilaku yang tidak merugikan antar sesama pekerja maupun pelanggan. Terdapat data tahun 2024 mengenai hunian kamar berbintang di provinsi Bali sebesar 59,61 persen. Seleras dengan rata-rata tamu asing dan domestik menginap mengalami peningkatan dibandingkan dengan bulan oktober 2024 yang tercatat 2,7032 per malam. Hal ini membuktikan bahwa industri perhotelan yang ada di Bali merupakan pusat perhotelan yang baik serta memiliki sumber daya manusia yang bekerja ikut serta dalam mewujudkan tujuan dari hotel tersebut yaitu meningkatkan kualitas pelayanan dan keuntungan satu sama lain antara pekerja dan pengusaha (Badan Pusat Statistik Indonesia, 2024).

Kualitas pelayanan yang diberikan oleh hotel berbintang harus memberikan kepuasan kepada pelanggan, karena dengan kepuasan pelanggan yang semakin tinggi maka akan memberikan keuntungan yang besar pada perusahaan. Kualitas pelayanan dapat ditinjau dari karyawan yang memang memiliki kemampuan yang lebih dalam memberikan pelayanan. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk memberikan kualitas pelayanan kepada pelanggan untuk memenuhi harapan yang ingin dicapai (Moha & Loindong, 2016). Adanya tuntutan pada kualitas pelayanan yang lebih pada karyawan menjadikan peran karyawan kurang berfokus pada keluarga dikarenakan tuntutan dalam hal waktu tenaga pada pekerjaan harus terpenuhi. Sehingga terkadang pada karyawan wanita yang memiliki peran ganda dalam keluarga atau bagi yang sudah menikah memiliki tanggung jawab yang lebih pada pekerjaan dan keluarga cenderung kurang menyeimbangi antar pekerjaan atau keluarga. Ketidakseimbangan dalam melaksanakan tugas pekerjaan maupun keluarga dapat menimbulkan adanya konflik dalam keluarga (Retnaningrum & Musadieg, 2016).

Seperti halnya pada penelitian yang dilakukan oleh Sutanto et al., (2016) bahwa *work family conflict* sering terjadi pada wanita yang sudah menikah dan memiliki anak

sehingga mempunyai peran ganda dalam keluarga dan pekerjaan. Nurtjahjanti, (2017) menyatakan pada hasil penelitiannya bahwa sebanyak 69.11% karyawan wanita memiliki *work family conflict* yang tinggi dan 15.45% karyawan wanita memiliki *work family conflict* sangat tinggi. Laksmi, (2012) menyatakan dari hasil penelitian yang telah dilakukan bahwasanya nilai korelasi antara *work family conflict* dengan kepuasan kerja sebesar -0.274 dengan taraf signifikansi sebesar 0.045 ($p < 0.05$). Simon & Kummerling, (2001) mengatakan bahwa *work family conflict* dapat terjadi dalam suatu hubungan pasangan karena adanya beberapa faktor yaitu adanya tuntutan dari pekerjaan dan keluarga, kesulitan membagi waktu dalam bekerja dan keluarga, adanya tekanan dari pekerjaan, dan kewajiban pekerjaan yang harus dipenuhi. Dari beberapa teori diatas menyatakan bahwa kebanyakan wanita yang memiliki peran ganda bagi yang sudah menikah cenderung memiliki konflik dalam keluarga karena dengan adanya tuntutan dari pekerjaan serta tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga. Hal ini berhubungan dengan keterikatan kerja yang berarti bahwa semakin tinggi *work family conflict* maka cenderung semakin rendah *work engagement*.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Riana, 2016) menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka semakin tinggi *work family conflict* yang terjadi maka semakin rendah kepuasan kerja dilakukan oleh karyawan tersebut.

Peneliti melakukan observasi di salah satu Hotel X yang merupakan hotel berbintang 5 yang berada di daerah dataran tinggi Bali. Hotel tersebut memiliki karyawan kurang lebih 165 karyawan yang merupakan karyawan tetap dan kontrak serta *daily worker*.

Tabel 1. Tabel Data Absensi Kehadiran Karyawan Hotel X

Departemen	Terlambat	Pulang Cepat
A&G	13 orang	13 orang
FBK	4 orang	29 orang
FBS	7 orang	29 orang
FO	8 orang	10 orang
HK	4 orang	30 orang
HR	1 orang	-
ENG	5 orang	8 orang
Jumlah	42 orang	119 orang

Dari tabel absensi di atas mendeskripsikan sebanyak 42 karyawan terlambat masuk kerja dan sebanyak 119 karyawan pulang lebih awal dari waktu kerja yang ditentukan. Dari keseluruhan departemen yang ada, banyak karyawan yang sering melakukan pulang lebih awal namun tidak adanya teguran dari pihak atas. Untuk menambah data, peneliti melakukan wawancara awal kepada 3 karyawan yang mengalami permasalahan keterlambatan. Setelah wawancara lebih lanjut didapatkan bahwa Subjek pertama mengatakan bahwa dirinya kebingungan dalam membagi waktu untuk bekerja dengan membagi waktu untuk keluarganya, sehingga ketepatan waktu dalam bekerja sering tidak sesuai. Subjek kedua menyatakan bahwa dirinya merasa biasa saja ketika bekerja karena subjek sudah lama bekerja di hotel tersebut. Terakhir subjek ketiga menyatakan merasa kurang nyaman dan tidak memiliki konsentrasi ketika bekerja, karena *shift* yang di dapatkan terkadang tidak teratur waktunya.

Berdasarkan dengan hal tersebut subjek pertama memiliki peran ganda yang menimbulkan *work family conflict* yang dimana kurangnya keseimbangan dalam melaksanakan tugasnya Gede & Satria, (2015). Subjek kedua kurang memiliki motivasi atau dorongan dalam bekerja karena faktor umur dan lamanya subjek bekerja. Pernyataan ini sesuai dengan aspek *dedication* pada *work engagement*, bahwa karyawan yang memiliki keterikatan dalam bekerja maka harus memiliki antusias terhadap pekerjaan. Sedangkan subjek ketiga tidak konsentrasi dalam bekerja, hal ini dikarenakan ia memiliki anak bayi yang masih memerlukan ASI penuh dari subjek. Dalam pernyataan ini, subjek cenderung belum memiliki *work engagement* pada aspek *absorption* yaitu pada aspek ini karyawan harus selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Variabel *Work engagement* merupakan suatu positività yaitu pemenuhan kerja dari pusat pikiran yang dikarakteristikkan sebagai motivasi, pusat pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Maka individu yang memiliki ketiga kriteria tersebut adalah individu yang memiliki keterikatan dalam bekerja (Bakker et al., 2008). Salanova & Agut, (2005) juga menyatakan *work engagement* merupakan keterikatan pekerjaan karyawan dalam pekerjaannya yang mampu mengidentifikasikan diri secara psikologis, dan mampu menganggap bahwa pekerjaan yang dilakukannya adalah kepentingan untuk diri sendiri serta bagi perusahaan atau organisasi.

Dari beberapa hasil temuan penelitian di atas yang sudah dilakukan menyatakan bahwa adanya hubungan antara *work family conflict* dengan *work engagement* pada wanita yang sudah bekerja yang memiliki peran ganda sebagai ibu rumah tangga, namun beberapa penelitian yang telah diuraikan di atas menyatakan bahwa tidak adanya hubungan antara *work family conflict* dengan *work engagement* pada wanita yang bekerja serta rendahnya hubungan antar *work engagement*. Berdasarkan uraian data di atas, peneliti menyimpulkan bahwa fenomena tersebut berkaitan dengan adanya kecenderungan *social desirability* dalam pengisian skala tersebut.

Social desirability adalah sumber bias pada penelitian. Berarti bahwa penggunaan skala yang diberikan memiliki keterbatasan yang salah satunya adalah keakuratan respon yang diberikan responden memiliki motif tertentu, dengan kata lain prosedur yang dipakai dalam melengkapi skala merupakan pelaporan secara mandiri. Maka dengan pelaporan secara mandiri menimbulkan kesengajaan dalam memodifikasi respons yang diberikan tidak sesuai dengan keadaan asli responden. Pernyataan ini dikemukakan oleh (Widhiarso, 2011). *Social desirability* adalah kecenderungan responden dalam mengisi skala untuk meremehkan atau melebih-lebihkan hal yang mereka tidak inginkan seperti halnya dalam tindakan evaluasi kebenaran. Hal ini dikemukakan oleh Chung & Monroe, (2003). Sedangkan menurut King dalam (Van de Mortel, 2008) mengatakan *social desirability* merupakan responden yang mengisi kuesioner dalam keadaan yang tidak sebenarnya, dalam kata lain yaitu mereka memiliki keadaan yang menyesuaikan dalam nilai secara sosial agar diterima.

Maka dari paparan di atas peneliti ingin mengetahui hubungan antara *work family conflict* dengan *work engagement* serta ingin mengetahui apakah adanya *social desirability* pada pekerja wanita yang sudah menikah ketika mengisi skala pada variabel *work family conflict* dan *work engagement* di hotel X.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, pendekatan yang menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis data menggunakan statistic (Sugiyono, 2014). Metode yang digunakan yaitu korelasional yang dimana metode ini berfokus untuk mengetahui hubungan antar variabel yang telah ditentukan

dan mengetahui keterikatan hubungan antar variabel (Sugiyono, 2014). Variabel dalam penelitian ini berfokus pada hubungan antar *work family conflict*, *work engagement*, dan *social desirability*. Hubungan antar variabel tersebut ditujukan pada pekerja wanita yang sudah menikah di Hotel X.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan teknik sampling jenuh yang berarti bahwa teknik pengambilan sampel yang jumlahnya sama dengan populasi dan kurang dari 100 orang (Sugiyono, 2014). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala likert untuk mengukur variabel *Work family conflict*, *Work Engagement* dan *MC-SD Social Desirability*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada model skala likert, skala tersebut dibuat dengan menggunakan skala 1-5 kategori jawaban, yang masing-masing jawaban diberi skor 5 sampai dengan 1 dengan rincian: SS (sangat setuju), S (setuju), N (netral), TS (tidak setuju), STS (sangat tidak setuju) (Sugiyono, 2014).

Pengukuran *Work family conflict* pada pekerja wanita yang sudah menikah di hotel X dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala *likert* yang telah disusun oleh Budiman (2017), alat ukur ini telah digunakan pada penelitian Analisis Pengaruh *Work Family Conflict*, *Burnout*, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Asri Medical Center Yogyakarta. Skala yang telah dibuat sebanyak 8 butir dan sesuai dengan aspek-aspek *Work family conflict*. Penggunaan skala dikarenakan skala telah teruji reliabilitasnya sebesar 0.663 dengan standar minimal 0.6 menggunakan Cronbach's Alpha.

HASIL

Subjek dalam penelitian ini merupakan seluruh pekerja wanita yang sudah menikah di hotel X, yaitu sebanyak 63 orang. Namun, hanya 60 subjek yang mengumpulkan data skala *likert* yang telah peneliti berikan dikarenakan karyawan yang bersangkutan mengambil cuti. Berikut adalah hasil frekuensi yang telah didapat, yaitu:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
25-30 tahun	25	41.7%
31-35 tahun	22	36.7%
36-40 tahun	9	15.0%
41-45 tahun	4	6.7%
Total	60	100%

Tabel 2 menunjukkan bahwa frekuensi usia sampel yang paling banyak adalah rentang usia 25 sampai 30 tahun yaitu sebanyak 25 orang dengan persentase 41.7%, sedangkan frekuensi usia yang paling sedikit yaitu pada rentang usia 41 sampai 45 yaitu sebanyak 4 orang dengan persentase 6.7%.

Reliabilitas merupakan hasil suatu pengukuran yang dapat dipercaya. Hasil alat ukur yang diberikan kepada responden dilihat skornya untuk mengetahui apakah skor dari alat ukur yang disebarkan reliabel atau tidak. Suatu pengukuran dikatakan reliabel apabila hasil data yang diperoleh memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Standar untuk data yang dikatakan reliabel adalah hasil reliabilitas menunjukkan > 0.60 dan jika hasil reliabilitas yang ditunjukkan < 0.60 dikatakan tidak reliabel dan alat ukur yang tidak reliabel tidak boleh digunakan untuk diberikan kepada responden (Azwar, 2011).

Hasil uji reliabilitas pada skala yang telah disebarkan kepada 50 responden pekerja wanita yang sudah menikah di hotel X yaitu pada variabel *work family conflict* memiliki nilai reliabel sebesar 0.740 dengan 8 butir *item*, pada variabel *work engagement* yaitu memiliki nilai reliabel sebesar 0.923 dengan 17 butir *item*, dan pada variabel *social desirability* sebesar 0.853 dengan 33 butir *item*. Namun setelah pengurangan *item* dibawah standar yang ditentukan, maka nilai variabel pada skala *work engagement* menjadi lebih tinggi yaitu 0.937 dengan butir sebanyak 15 yang akan digunakan pada pengambilan data dan pada skala *social desirability* setelah pengurangan *item* negatif serta di bawah standar maka nilai reliabelnya menjadi 0.923 dengan sebanyak 25 butir yang akan digunakan. Pada hasil uji reliabilitas setiap variabel pada penelitian dinyatakan reliabel karena hasil uji ketiga variabel di atas standar yang ditentukan yaitu 0.60.

Uji normalitas

Peneliti melakukan uji normalitas pada ketiga variabel dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 3. Uji Normalitas

Pameter Normalitas	Work Family Conflict	Work Engagement	Social Desirability
1. Rata-rata	19.233	57.433	82.716
2. Standar Deviasi	4.914	8.817	9.063
3. Signifikansi	0.159	0.382	0.492

Tabel 3 mendeskripsikan bahwa pada variabel *work family conflict* memiliki nilai berdistribusi normal dengan signifikansi sebesar $0.159 > 0.05$. pada variabel *work engagement* yaitu 0.382 dengan nilai signifikansi sebesar $0.382 > 0.05$ yang berarti bahwa variabel *work engagement* memiliki data yang berdistribusi normal serta pada variabel *social desirability* memiliki nilai signifikansi sebesar $0.492 > 0.05$ yang berarti berdistribusi normal.

Uji Hipotesis

Pada penelitian ini uji hipotesis dilakukan dengan uji analisis *Pearson Correlation* untuk mengetahui apakah ada hubungan antar variabel yaitu hubungan *work family conflict* dengan *work engagement*, hubungan antar *work family conflict* dengan *social desirability* dan hubungan *work engagement* dengan *social desirability*. Korelasi Pearson ini memiliki taraf signifikansi sebesar $0.01 < 0.01$ (Sufren, 2014). Berikut adalah hasil analisa *Pearson Correlation*:

Tabel 4. Uji Korelasi Pearson Work Family Conflict dan Work Engagement

<i>Correlation</i>	<i>Work Family Conflict</i>	<i>Work Engagement</i>
1. Rata-rata	19.233	57.433
2. Standar Deviasi	4.914	8.817
3. Signifikansi	0.000	0.000

Tabel 4 memperlihatkan bahwa pada variabel *work family conflict* dengan *work engagement* memiliki hubungan yang positif dengan hasil $0.000 < 0.01$, yaitu semakin tinggi tingkat *work family conflict* yang dimiliki maka semakin tinggi tingkat *work engagement* yang dimiliki. Sehingga dapat dikatakan ada hubungan/korelasi yang kuat antar *work family conflict* dan *work engagement*.

Tabel 5. Uji Korelasi Work Family Conflict dan Social Desirability

<i>Correlation</i>	<i>Work Family Conflict</i>	<i>Social Desirability</i>
1. Rata-rata	19.233	82.716
2. Standar Deviasi	4.914	9.063
3. Signifikansi	0.115	0.115

Tabel 5 merupakan tabel uji korelasi antar variabel *work family conflict* dengan *social desirability* yaitu memiliki nilai signifikan sebesar $0.115 < 0.01$ yang berarti bahwa tidak ada hubungan antar *work family conflict* dengan *social desirability* karena nilai signifikan yang dimiliki lebih besar dari taraf yang telah ditentukan.

Tabel 6. Uji Korelasi Pearson Variabel Work Engagement dan Social Desirability

<i>Correlation</i>	<i>Work Engagement</i>	<i>Social Desirability</i>
1. Rata-rata	57.433	82.716
2. Standar Deviasi	8.817	9.063
3. Signifikansi	0.010	0.010

Tabel 6 merupakan hasil uji korelasi variabel *work engagement* dan *social desirability* dengan hasil signifikan $0.010 < 0.01$ yang berarti bahwa *work engagement* memiliki hubungan dengan *social desirability*.

Setelah melakukan uji korelasi antar variabel dengan cara mengkorelasikan skor total *work family conflict*, *work engagement* dengan skor total *social desirability*, selanjutnya peneliti melakukan uji korelasi setiap *item* pada masing-masing skala dengan skor total *social desirability*. Uji hubungan ini dilakukan untuk mengetahui *item* mana yang berkorelasi signifikan dengan *social desirability* (Bakar et al., 2014)

Tabel 7. Korelasi Setiap Item pada variabel work family conflict dengan social Desirability

<i>Correlation</i>	<i>Social Desirability</i>
WFC1	Pearson Correlation -.286*
	Sig. (2-tailed) .027
	N 60
WFC2	Pearson Correlation -.061
	Sig. (2-tailed) .645
	N 60
WFC3	Pearson Correlation -.253
	Sig. (2-tailed) .051
	N 60
WFC4	Pearson Correlation -.122
	Sig. (2-tailed) .354
	N 60
WFC5	Pearson Correlation -.122
	Sig. (2-tailed) .355
	N 60
WFC6	Pearson Correlation -.313*
	Sig. (2-tailed) .015
	N 60
WFC7	Pearson Correlation .112
	Sig. (2-tailed) .395
	N 60
TOTAL	Pearson Correlation 1
	Sig. (2-tailed)
	N 60

Tabel 7 merupakan hasil uji korelasi setiap *item* pada variabel *work family conflict* dengan *social desirability*. Dari tabel tersebut menunjukkan nilai signifikan keseluruhan *item* lebih besar dari 0.01 yang artinya setiap *item work family conflict* tidak memiliki hubungan dengan *social desirability*.

Tabel 8. Korelasi Setiap Item pada variabel work engagement dengan Social Desirability

<i>Correlation</i>	<i>Social Desirability</i>
WE1	Pearson Correlation .249
	Sig. (2-tailed) .055
	N 60
WE2	Pearson Correlation .280*
	Sig. (2-tailed) .030
	N 60
WE3	Pearson Correlation .212
	Sig. (2-tailed) .105
	N 60
WE4	Pearson Correlation .294*
	Sig. (2-tailed) .023
	N 60
WE5	Pearson Correlation .277*
	Sig. (2-tailed) .032
	N 60
WE6	Pearson Correlation .255*
	Sig. (2-tailed) .049
	N 60
WE7	Pearson Correlation .108
	Sig. (2-tailed) .410
	N 60
WE8	Pearson Correlation .270*
	Sig. (2-tailed) .037
	N 60
WE9	Pearson Correlation .113
	Sig. (2-tailed) .392
	N 60
WE10	Pearson Correlation .007
	Sig. (2-tailed) .957
	N 60
WE11	Pearson Correlation .234
	Sig. (2-tailed) .072
	N 60
WE12	Pearson Correlation .241
	Sig. (2-tailed) .063
	N 60
WE13	Pearson Correlation .215
	Sig. (2-tailed) .100
	N 60

WE14	Pearson Correlation	.295*
	Sig. (2-tailed)	.022
	N	60
WE15	Pearson Correlation	.399**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	60
TOTAL	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	60

Tabel 8 merupakan hasil uji korelasi setiap *item* pada variabel *work engagement* dengan *social desirability*. Dari tabel tersebut menunjukkan nilai signifikan pada *item* 1 sampai 14 lebih besar dari 0.01 yang artinya pada *item* tersebut tidak memiliki hubungan antar variabel *work engagement* dengan *social desirability*. Sedangkan nilai signifikan pada *item* 15 sebesar $0.002 < 0.01$ yang artinya *item* 15 *work engagement* memiliki hubungan dengan *social desirability*.

PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif secara umum menunjukkan bahwa rata-rata pekerja wanita yang sudah menikah di Hotel X cenderung mengalami *work family conflict* dengan rata-rata subjek memilih kategori cukup sebanyak 26 orang yang artinya sebanyak 26 orang mengalami *work family conflict* dikategori sedang. Pada *work engagement*, pekerja wanita yang sudah menikah memiliki keterikatan kerja yang tinggi yang ditunjukkan dari sebanyak 28 orang dari jumlah total responden sebanyak 60 orang memilih kategori tinggi. Sedangkan pada variabel *social desirability*, sebanyak 31 subjek dari total 60 responden berada pada kategori cukup yang artinya tingkat *social desirability* subjek berada dikategori sedang.

Uji korelasi pada variabel *work family conflict* dengan *work engagement* menunjukkan nilai signifikan $0.000 < 0.01$ yang artinya semakin tinggi tingkat *work family conflict* yang dimiliki maka semakin tinggi tingkat *work engagement* yang dimiliki oleh pekerja wanita yang sudah menikah di Hotel X. Hal ini berarti meskipun pekerja wanita yang sudah menikah memiliki konflik dalam keluarga, pekerja wanita tersebut tetap mampu terikat dalam pekerjaannya. Temuan ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Widodo, (2013) dengan hasil analisa data diperoleh koefisien korelasi

sebesar -0.024 dengan taraf signifikan sebesar 0.890 yang berarti bahwa tidak ada hubungan antara *work engagement* dan *work family conflict* pada wanita yang bekerja yang sudah memiliki pasangan. Kondisi ini dapat dijelaskan dengan teori *role enhancement* dan teori *gender* yang dikemukakan oleh Lewis, 2009.

Teori *role enhancement* dan teori *gender* merupakan beberapa peran yang dimiliki oleh seseorang yang mampu menghasilkan sesuatu hal yang positif serta dalam meningkatkan energi yang dimiliki. Dapat pula dalam memberikan pengalaman yang mampu memperkaya seseorang dalam menciptakan sesuatu hal yang positif sehingga dapat menghasilkan kualitas yang baik dalam keluarga maupun pekerjaan (Lewis, 2009). Serta Sudiro dalam (Sulastrie, S., & Abbas, 2012) mengemukakan bahwa sejumlah wanita menganggap karir sebagai bukti prestasi sehingga wanita lebih giat dalam bekerja untuk mengembangkan karir dan mencapai suatu posisi yang baik dalam pekerjaannya. Namun, ketika peneliti melakukan uji korelasi variabel *work engagement* dengan *social desirability*, uji korelasi menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kedua variabel. Hal ini menunjukkan bahwa nilai keterikatan kerja tinggi yang dimiliki subjek tidak menggambarkan kondisi yang sesungguhnya atau ada kecenderungan subjek menjawab baik pada skala *work engagement*.

Dari hasil uji korelasi yang telah dilakukan terhadap *item-item work engagement* dengan *social desirability* pada *item 15* “dalam pekerjaan saya, saya selalu berusaha menjaga diri, bahkan ketika segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik”, dalam skala *work engagement* pada aspek *vigor* memiliki nilai signifikan sebesar $0.002 < 0.01$ yaitu ada hubungan antar variabel bahwa hal ini berarti subjek berusaha menunjukkan hal yang baik pada *item 15* yaitu pada aspek *vigour*. Sejalan dengan pendapat Bakker et al., (2008) menyatakan bahwa aspek *vigor* adalah curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. Dalam *item 15* mengukur antusiasme subjek dalam bekerja sehingga dalam pengisian skala subjek akan cenderung melakukan *social desirability* agar dinilai baik. Pendapat lain dari Widiarsho (2009) menyatakan bahwa *item-item* dalam pengukuran yang melaporkan keadaan responden seperti bahagia atau sedih bias dengan keadaan marah yang berlaku pada norma umum dimasyarakat.

Sehingga, respon yang diberikan oleh responden cenderung mengikuti norma umum yang sedang berlaku.

Widiarsho (2009) mengemukakan faktor-faktor terjadinya *social desirability* yaitu salah satunya adalah motivasi, adanya dorongan positif maupun dorongan negatif dapat menimbulkan perilaku yang selalu menunjukkan sesuatu hal yang baik saja. Dalam pengukuran *work engagement* karyawan termotivasi untuk memberikan jawaban yang baik pada lembar jawaban skala.

Selain hal tersebut, faktor yang menyebabkan subjek melakukan *social desirability* adalah kehadiran sosial. Penyebaran skala dilakukan oleh HRD sehingga memengaruhi subjek pada saat menjawab skala. Karena Widiarsho (2009) menyatakan kehadiran sosial saat mengerjakan skala akan mengganggu privasi dan kenyamanan responden.

Tingginya tingkat *work engagement* pada wanita yang sudah menikah dapat juga dipicu oleh kondisi keluarga yang salah satunya terkait dengan faktor ekonomi atau kondisi pekerjaan pasangan, sehingga pekerja wanita menjadi lebih termotivasi untuk lebih terlibat dalam pekerjaannya. Pernyataan ini dapat dilihat pada tabel 4.16 yang menunjukkan 40% wanita yang memiliki suami dengan pekerjaan swasta memberi nilai tinggi, sedangkan hanya 5.0% wanita yang memiliki suami bekerja sebagai PNS memberi nilai tinggi. Peneliti menduga bahwa pekerja wanita yang memiliki suami yang bekerja sebagai swasta memiliki *work engagement* lebih tinggi karena mereka turut bertanggung jawab dalam pemenuhan ekonomi dalam keluarga. Harianto, E., Matahari, D., (2018) menyatakan bahwa pekerjaan wanita memiliki potensi dalam memberikan kontribusi dalam rumah tangga. Hal tersebut untuk menambah penghasilan keluarga yang memiliki tingkat ekonomi yang rendah.

Sebanyak 12 orang dari 27 orang yang berada di kategori tinggi dalam skala *work engagement* berada pada rentang usia 31-35 tahun. Menurut Super dalam (Duane, 2002) usia partisipan dapat digolongkan menjadi empat kategori berdasarkan teori perkembangan karir. Penggolongan tersebut terdiri dari beberapa tahapan, yaitu:

1. Tahap Eksplorasi (*Exploration*) berlangsung dari usia 15-24 tahun, pada usia ini merupakan tahap seseorang memulai untuk memikirkan berbagai pilihan alternatif jabatan, akan tetapi belum mengambil keputusan yang mengikat untuk memilih jabatan tertentu.

2. Tahap Estabilisasi (*Establishment*) berlangsung pada usia 25-44 tahun yaitu berupa tahapan yang mencerminkan adanya usaha tekun yang dilakukan seseorang untuk memantapkan diri melalui beberapa pengalaman yang telah diperoleh selama menjalani karir tertentu.
3. Tahap Pembinaan (*Maintenance*) berlangsung pada usia 45-64 tahun, pada tahap ini seseorang dapat dikatakan sudah dewasa dalam menyesuaikan diri dengan jabatan yang telah dijalannya.
4. Tahap Kemunduran (*Decline*) berlangsung di atas usia 64 tahun, yang dimana pada tahap ini seseorang telah memasuki masa pensiun dan harus menemukan pola hidup baru sesudah melepaskan jabatannya.

Dari penggolongan di atas, dapat disimpulkan bahwa pekerja wanita yang sudah menikah pada rentang usia 31-35 tahun merupakan rentang usia yang memasuki perkembangan karir pada tahap estabilisasi, yaitu tahapan yang mencerminkan adanya usaha yang tekun untuk memantapkan diri dalam menjalankan karirnya.

Selain usia, rentang lama bekerja juga dapat digunakan untuk menjelaskan mengapa pekerja wanita yang sudah menikah di Hotel X berada pada kategori tinggi untuk variabel *work engagement*. Subjek dengan lama kerja satu tahun sebanyak 10 orang, 3 tahun sebanyak 11 orang dan 6 tahun sebanyak 15 orang, sedangkan 9 sampai 10 tahun itu masing-masing 1 dan 9 orang. Hal ini menunjukkan bahwa masa keterikatan kerja subjek mayoritas masih tergolong belum terlalu lama. Menurut (Setyowati, 2003), karir seseorang akan semakin menurun jika seseorang memiliki rentang waktu bekerja yang cukup lama. Artinya subjek masih berusaha untuk mempertahankan karirnya dengan terlibat secara penuh pada pekerjaannya. Berkaitan dengan teori Maslow dalam (Robbins & Judge, 2015) juga menjelaskan setiap individu membutuhkan rasa aman dalam diri, seperti rasa aman untuk mempertahankan jabatan yang dimiliki oleh sebab itu individu akan menampilkan diri sebaik mungkin agar dinilai baik.

Pada variabel *work family conflict* dengan *social desirability* diperoleh hasil nilai signifikan lebih besar dari 0.01 atau nilai signifikan yang diperoleh sebesar $0.115 < 0.01$ yang artinya tidak ada hubungan antara *work family conflict* dengan *social desirability*. Hal ini juga dipertegas dari hasil uji korelasi per *item* pada skala *work family conflict* dengan *social desirability* yang menunjukkan hasil dari setiap *item* tidak memiliki hubungan

dengan artian bahwa subjek mengisi skala dengan keadaan yang sebenarnya atau tidak melakukan *social desirability*. Akan tetapi setelah peneliti menelusuri lebih lanjut pada hasil kategorisasi skala *work family conflict* sebanyak 26 subjek memilih kategori cukup (3) dan 18 subjek memilih kategori rendah (2). Dalam sistem analisa pada statistik skor cukup dan rendah memiliki skor yang rendah yaitu 3 dan 2 dengan artian bahwa skor tersebut buruk (Sugiyono, 2014). Pada skala *work family conflict* skor cukup dan rendah seharusnya mengindikasikan tidak adanya konflik.

Sehingga subjek yang memilih kategori cukup dan rendah cenderung menampilkan hal yang baik, yang menyatakan bahwa tidak memiliki konflik dalam keluarga. Kondisi ini menunjukkan adanya perbedaan dari hasil skala sehingga peneliti menduga bahwa subjek tetap berusaha menampilkan *social desirability* ketika merespon setiap *item* pada skala *work family conflict*.

Pekerja wanita yang sudah menikah di hotel X mengatakan bahwa dirinya mengalami *work family conflict*, pernyataan tersebut terdapat dalam kutipan wawancara di bawah ini yaitu:

“yaa sama aja kaya yang dulu yukkk...anak mbok sekarang gak ada yang ngurus lagi, jadi yaa tetep keburu-buru terus apalagi suami mbok nambah pekerjaan lagi...perasaan mbok yaa sedih tapi mau gimana lagi...kadang suka debat aja sih sama suami mbok soal ngempu anak...tapi mbok kadang diem aja, demi keluarga mbok yaa tetep kerja ajalah...” (BM, Perempuan, Karyawan Hotel X, 12 Juli 2018).

Pernyataan subjek pertama dalam wawancara terakhir setelah pemberian skala mengemukakan bahwa subjek mengalami *work family conflict* yaitu dalam pembagian waktu antara keluarga dengan pekerjaan. Peran ganda yang dimiliki subjek menimbulkan *work family conflict* yang dimana kurangnya keseimbangan dalam melaksanakan tugasnya (Gede & Satria, 2015).

Hasil temuan ini serupa dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Widiarsho (2011) yang mengemukakan Orientasi Kepatutan Sosial dan Respons Tipuan pada Alat Ukur dalam Konteks Seleksi Kerja dengan hasil temuan yaitu pengukuran kepribadian menggunakan teknik *self-reported* mudah untuk ditipu ketika diterapkan dalam seleksi kerja, terdapat perbedaan individual pada jumlah tipuan, kepatutan sosial dapat menjelaskan perbedaan individual dengan ukuran dampak antara 2% sampai 20%.

Hasil serupa juga ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Harianto (2017) pada penelitian Hubungan Antara Agresi Relasional dan *Self Esteem* Pada Mahasiswi X yang menyatakan bahwa dalam salah satu pengukurannya menggunakan skala *Marlowe-Crowne Social Desirability Scale Form C* (1960) menyatakan adanya kecenderungan melakukan *faking good* dalam pengisian skala. Hasil temuan penelitian berikutnya telah dilakukan oleh Deshpande, (2014) mengenai penggunaan alat ukur *social desirability* terhadap *the role of over claiming, selfesteem*, dan *emotional intelligence* yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dengan nilai sebesar ($\Delta R^2 = 0.16$ $p < 0.01$) dengan artian bahwa subjek melakukan *social desirability* pada pengisian skala.

Sehingga dari beberapa hasil temuan di atas menyatakan bahwa seseorang cenderung melakukan *social desirability* atau menampilkan hal yang baik saja walaupun tidak dalam keadaan yang sebenarnya. Dari hasil korelasi antar variabel, *work family conflict* memiliki hubungan dengan *work engagement*, variabel *work engagement* memiliki hubungan dengan *social desirability* dan pada variabel *work family conflict* memiliki hubungan dengan *social desirability*. Maka, peneliti dapat menyimpulkan bahwa dalam pengisian skala *work family conflict* dan *work engagement* subjek melakukan *social desirability*.

PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *work family conflict* dengan *work engagement*, hubungan *work engagement* dengan *social desirability* dan hubungan *work family conflict* dengan *social desirability* pada pekerja wanita yang sudah menikah di Hotel X. Dari hasil analisa data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. *Work family conflict* dengan *work engagement* memiliki hubungan yang positif dengan hasil $0.000 < 0.01$ yaitu semakin tinggi tingkat *work family conflict* yang dimiliki maka semakin tinggi tingkat *work engagement* yang dimiliki. Subjek yang memiliki konflik dalam keluarga mampu dalam mengatasinya sehingga tidak terlibat dalam pekerjaannya.
2. *Work engagement* dan *social desirability* dengan hasil signifikan $0.010 < 0.01$ yang berarti bahwa *work engagement* memiliki hubungan dengan *social desirability*.

Dalam hal ini subjek telah melakukan *social desirability* pada pengisian skala *work engagement* atau subjek cenderung menjawab skala tidak dalam keadaan yang sebenarnya.

3. *Work family conflict* dengan *social desirability* yaitu memiliki nilai signifikan sebesar $0.115 < 0.01$ yang berarti bahwa tidak ada hubungan antar *work family conflict* dengan *social desirability* karena nilai signifikan yang dimiliki lebih besar dari taraf yang telah ditentukan. Akan tetapi setelah peneliti menelusuri lebih lanjut, subjek yang memilih kategori cukup dan rendah cenderung menampilkan hal yang baik, yang menyatakan bahwa tidak memiliki konflik dalam keluarga. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan melakukan *social desirability* dalam merespon skala *work family conflict*.
4. Subjek melakukan *social desirability* atau menunjukkan sesuatu hal yang baik saja terhadap pengisian skala *work family conflict* dan *work engagement*.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2011). Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakar, H. A., Walters, T., & Halim, H. (2014). Measuring Communication Styles in the Malaysian Workplace: Instrument Journal of Intercultural Communication Measuring Communication Styles in the Malaysian Workplace: Instrument Development and Validation. *Journal of Intercultural Communication Research*, 43(2), 87–112. <https://doi.org/10.1080/17475759.2014.899508>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). *Work & Stress : An International Journal of Work , Health & Organisations Work engagement : An emerging concept in occupational health psychology*. November 2014, 37–41. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Badan Pusat Statistik Bali. (2024). Hunian kamar berbintang. doi: <https://bali.bps.go.id/>
- Chung, J., & Monroe, G. S. (2003). *Exploring Social Desirability Bias*. 291–302.
- Deshpande, S. P. (2014). *Social desirability : The role of over-claiming , self-esteem , and emotional intelligence*. September 2006.
- Gede, D., & Satria, A. (2015). *PENGARUH WORK - FAMILY CONFLICT DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN TURNOVERINTENTION*. 4(11), 3703–3734.

- Harianto, E., Matahari, D., & A. (2018). *Hubungan antara agresif relasional dan self-esteem mahasiswa universitas x. October 2017*. <https://doi.org/10.24854/jpu22017-104>
- Laksmi, N. A. P. (2012). *Hubungan antara Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan bagian. 1(02)*, 124–130.
- Lewis, J. (2009). *Work-family balance, gender and policy*. UK: Edward Elgar Publishing.
- Moha, S., & Loindong. (2016). *THE ANALYSIS OF SERVICE QUALITY ON CUSTOMER SATISFACTION AND FACILITIES*. 4(1), 575–584.
- Nurtjahjanti, H. (2017). *HUBUNGAN ANTARA WORK-FAMILY CONFLICT DENGAN KETERLIBATAN KERJA*. 7(Nomor 3), 330–336.
- Retnaningrum, A. K., & Musadieg, M. Al. (2016). *PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA (Studi pada perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta)*. 36(1).
- Republik Indonesia. 2009. Undang-Undang No.10 Tahun 2009 tentang Kepariwisata. Lembaran Negara RI Tahun 2009, No. 10. Sekretariat Negara. Jakarta. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) (Edisi 16)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Riana, I. W. J. (2016). *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia PENDAHULUAN Perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaan yaitu merupakan kepuasan kerja . Kepuasan karyawan memegang peran penting dal. 5(7)*, 4630–4659.
- Salanova, M., & Agut, S. (2005). *Linking Organizational Resources and Work Engagement to Employee Performance and Customer Loyalty : The Mediation of Service Climate*. 90(6), 1217–1227. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1217>
- Setyowati, R. (2003). *Perbedaan aspirasi karir antara wanita yang sudah menikah dan yang belum menikah pegawai Negeri sipil*.
- Simon, M., & Kummerling, A. (2001). *European Nursing Profession*. 384–391.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sulastrie, S., & Abbas, E. A. (2012). *Perbedaan Persepsi Terhadap Pengembangan Karir Antara Wanita Menikah Dan Wanita Belum Menikah (Single)*.
- Sutanto, V., Mogi, J. A., Perhotelan, P. M., Ekonomi, F., & Petra, U. K. (2016). *ANALISA PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP STRES KERJA DAN KINERJA KARYAWAN DI RESTORAN THE DUCK KING IMPERIAL CHEF GALAXY MALL SURABAYA*. 377–391.

Widhiarso, W. (2011). *Orientasi Kepatutan Sosial dan Respons Tipuan pada Alat Ukur dalam Konteks Seleksi Kerja*. 1, 1–16.

Widodo, F. A. S. (2013). *Hubungan Employee Engagement dengan Perilaku Produktif Karyawan*. 2(1).