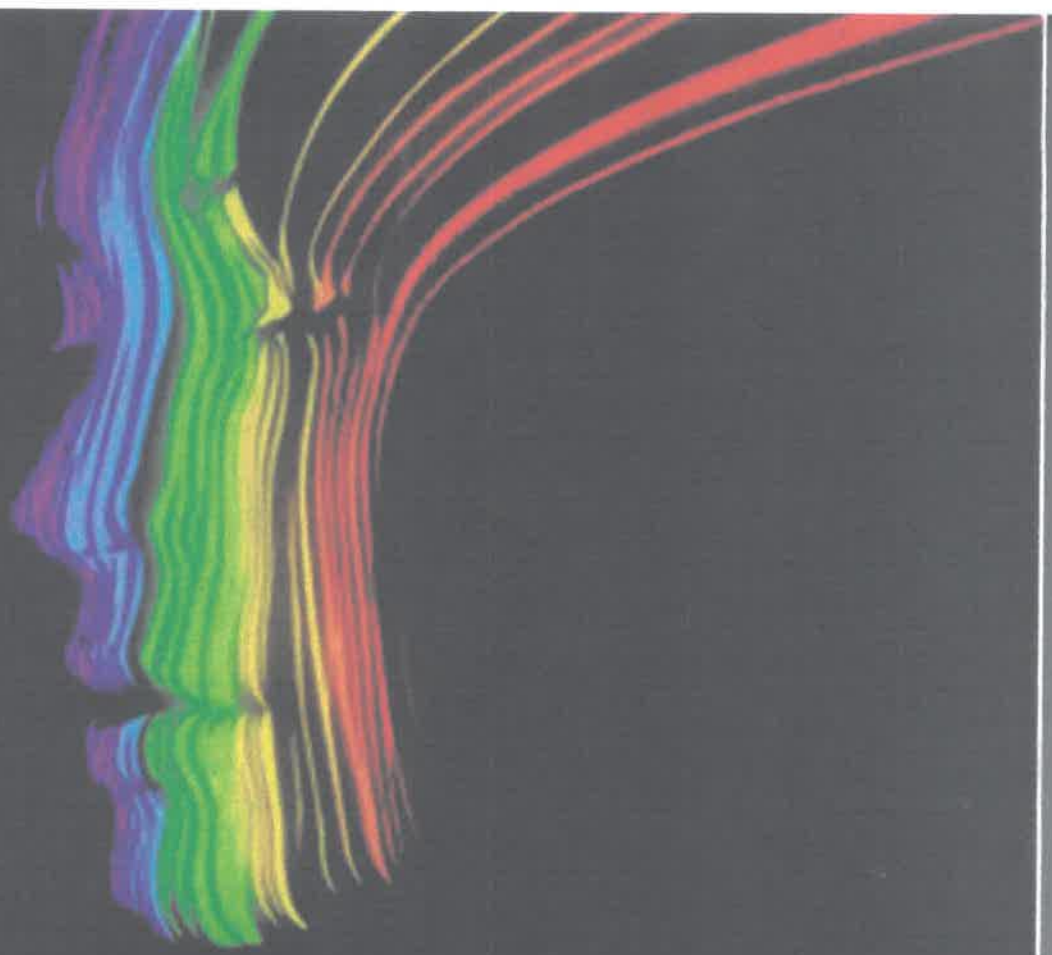

# PROSIDING
# SEMINAR NASIONAL PSIKOLOGI 2013

## MENINGKATKAN KUALITAS HIDUP YANG LEBIH POSITIF

BANDUNG, 4 SEPTEMBER 2013

ISBN : 978-979-8634-44-4

Pusat Penerbitan Universitas (P2U)

 ISBN 978-979-8634-44-4

# DAFTAR ISI

Susunan Redaksi ..... i

Kata Pengantar ..... ii

Daftar Isi ..... iii

Konsep Diri Anak Perempuan Tanpa Peran Ayah (Sebuah Studi Kasus)
**Devi Novianti, Arie Rihardini Sundari**..... 1-8

Pengalaman *Flow* dalam Olahraga Slalom *Inline Skate* pada Atlet *Inline Skate Roller* Manumit Bandung
**Hendro Prakoso, Chairunnisa Irianto** ..... 9-16

Program Peningkatan Kemampuan Belajar Mandiri Berbasis Pembelajaran Kontekstual bagi Mahasiswa UNISBA
**Dewi Rosiana, Yuhka Sundaya, Nia Kamelia Sari** ..... 17-24

Kepatuhan Menjalankan Anjuran Dokter pada Penderita Penyakit Jantung Koroner di Klub Jantung Sehat P2T bandung
**Endah Nawangsih, Nurul Kusumawardani** ..... 25-32

Peranan *Religious Commitment* dan Pengalaman Kerja terhadap Komitmen Organisasi Staf Administrasi UNISBA
**Lisa Widawati, Eni Nuraeni Nugrahawati** ..... 33-40

Penemuan Makna Hidup pada Orang dengan HIV/AIDS yang Menjadi *Public Speaker*
**Eni Nuraeni Nugrahawati, Alinda Destiana** ..... 41-48

Hubungan Antara *Gratitude* dengan *Subjective Well Being* Pensiunan PT. Chevron Pacific Indonesia Bandung
**Eni Nuraeni Nugrahawati, Fitri Astari** ..... 49-56

"*Resilience At Work*" Bidan Desa di Puskesmas 'X' Jawa Tengah
**Ida Ayu Kartikwati, Lidwina** ..... 57-64

Hubungan *Work-Family Enrichment* dan *Satisfaction* pada Karyawati BANK X Jakarta
**Indah Soca R. Kuntari** ..... 65-72

Studi Literatur Aplikatif: Bagaimana Cara Berbahagia
**Sarah Kartika Pratiwi** ..... 73-80

*Self-Efficacy* Guru dalam Mengajar di Kelas SNN yang Berbasis IT
**Yuli Aslamawati, Gita Yulianti** ..... 81-88

Kepribadian Pelanggan Toko *Online* Produk Kosmetik dan Obat-obatan di Kota Bandung
**Yuli Aslamawati, Sukometa Rangga** ..... 89-96

Pengaruh *Religiousness* Islami terhadap *Self Concept* Para Residen yang Memiliki Kecenderungan *Drugs Relaps*
**Agus Sofyandi Kahfi, Dewi Rosiana** ..... 97-102

Intensi Mengonsumsi Obat Pelangsing pada Remaja Perempuan Konsumen Obat Pelangsing di Bandung
**Endah Nawangsih, Sukolita Rangga** ..... 103-110

*Character Strength Caregiver* Istri pada Suami Penderita Stroke
**Irfan Fahmi, Feti Pratiwi** ..... 111-118

Hubungan Antara Penerimaan Diri dengan Kecemasan yang Dialami oleh *Journalist* Wanita di Jakarta
**Rilla Sovitriana** ..... 119-126

"*Subjective Well-Being*" pada Isteri yang belum Memiliki Anak
**Yunita Sari, Neny Nur'aeni** ..... 127-134

Komitmen Perkawinan Seorang Istri pada Keluarga *Broken Home*
**Irfan Fahmi, Sadiqa Sadaf** ..... 135-142

Peningkatan *Self-Commpassion* pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas "X"
**Missiliana R, Rina Ruth Polla** ..... 143-150

Analisa Keyakinan Remaja : Menuju Hidup Tanpa Rokok
**Stephani Raihana Hamdan** ..... 151-158

Perancangan dan Uji Coba Modul Pelatihan *School Engagement* Pada Siswa Kelas VII di SMP "X" Kabupaten Bandung
**Yessica Chayadi, Jane Savitri** ..... 159-166

Gambaran Mengenai *Subjective Well Being* pada Mahasiswa yang Berprestasi di Lingkungan Politeknik Manufaktur Negeri Bandung
**Emma Dwi Ariyani** ..... 167-174

Studi Deskriptif tentang "*Moral Disengagement*" (*Moral Justification*) Berperilaku Seksual Pranikah Mahasiswi Universitas X
**Endang Pudjiastuti, Merra Parahita** ..... 175-182

Studi Deskriptif Mengenai *Resilience* Mantan Pecandu Napza pada Tahapan *Aftercare* di yayasan "X" kota Cimahi
**Ida Ayu N. Kartikawati, Dina Grace** ..... 183-190

Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Resiliensi pada Ibu dengan Anak Retardasi Mental
**Karina Safitri, Iriani Indri Hapsari** ..... 191-194

Faktor yang Mempengaruhi Penerimaan Kerja pada Sarjana Psikologi
**Kuncono Teguh Yunanto, Adi Kristiawan** ..... 195-200

Orientasi Masa Depan Area Pendidikan Siswa Kelas X dengan Prestasi Belajar Tinggi dan Prestasi Belajar Rendah di SMAN "X" Bandung
**Meita Chairani, Dewi Rosiana** ..... 201-208

 ISBN 978-979-8634-44-4

Studi Mengenai *Resilience* pada Siswa Kelas 6 Sekolah Dasar di Rumah Belajar Semi Palar Bandung.
**Eneng Nurlaili Wangi, Annisaa Adha Nurrewa** ..... 209-216

Hubungan *Gratitude* Dengan *Psychological Well-Being* pada Penderita Kanker Payudara yang Telah Menjalani Mastektomi di Bandung *Cancer Society*
**Sulisworo Kusdiyati, Renita Agustyani** ..... 217-224

Profil *Character Strength* Staf Pendamping ODHA di Rumah Cemara Bandung
**Hendro Prakoso, Zharfan Shiddieq** ..... 225-232

Studi Mengenai Profil *Character Strength* Relawan di SMP Terbuka Firdaus Arcamanik Kota Bandung
**Hendro Prakoso, Adinda Putri Ikramina** ..... 233-240

 ISBN 978-979-8634-44-4

# HUBUNGAN *WORK-FAMILY ENRICHMENT* DAN *SATISFACTION* PADA KARYAWATI BANK X JAKARTA

[1]Indah Soca R. Kuntari

[1] *Jurusan Psikologi, Universitas Kristen Maranatha Bandung, Jl. Prof. drg. Surya Sumantri No. 65 Bandung 40164*

e-mail: [1]socark@gmail.com

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Work-Family Enrichment* dan *Satisfaction* pada Karyawati Bank X Jakarta. *Work-Family enrichment* memiliki dua arah yaitu *work to family* dan *family to work. Satisfaction* akan didalami melalui tiga pengukuran kepuasan dalam bidang-bidang kehidupan yaitu *job satisfaction, family satisfaction* dan *life satisfaction.* Peneliti tertarik untuk menganalisis lebih dalam hubungan antara *family to work enrichment* dan *job satisfaction,work to familyenrichment* dan *family satisfaction*, serta *work-family enrichment* dan *life satisfaction.* Berdasarkan teori dari Greenhaus & Powell (2006), *work-family enrichment* terjadi jika berbagai pengalaman yang dialami dalam menjalankan sebuah peran, dapat meningkatkan kualitas hidup pada peran yang lain. Alat ukur yang digunakan adalah *work-family enrichment* dari Greehaus (2006), *job satisfaction* dari Roelen et al. (2008), *family satisfaction* dari Brayfield & Rothe's (1951) dan *life satisfaction* diukur menggunakan *satisfaction with life scale* dari Deiner et al. (1985). Partisipan dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawati bank X yang telah menikah dan memiliki anak, sehingga mereka bisa menghayati bagaimana menjalani multi peran di dalam kehidupan, terutama peran di area kerja dan keluarga. Hasil dari penelitian ini mendukung tiga hipotesis utama yang diuji yaitu terdapat hubungan positif antara *family to work enrichment* dan *job satisfaction*, terdapat hubungan positif antara *work to family enrichment* dan *family satisfaction*, dan terdapat hubungan positif antara *work-family enrichment* dan *life satisfaction.* Kesimpulannya semakin tinggi derajat *work-family enrichment*, maka akan semakin tinggi pula *satisfaction* yang dihayati oleh karyawati bank X Jakarta.

**Kata kunci**: *work-family enrichment, satisfaction.*

## 1. Pendahuluan

Menjalani peran dalam bidang kerja dan keluarga merupakan hal yang tidak bisa terhindarkan oleh banyak wanita di Indonesia. Kondisi ini berkaitan dengan bertambahnya jumlah wanita yang memasuki dunia kerja dan meningkatnya aspirasi untuk memperoleh pendidikan, karir, dan kemandirian dalam keuangan. Adanya tuntutan dan harapan dalam peran di bidang kerja dan keluarga memunculkan sebuah keterkaitan yang erat antara kedua bidang tersebut. Keterkaitan antara bidang kerja dan keluarga bisa dilihat dari sudut pandang negatif maupun positif. Sudut pandang negatif melihat bahwa menjalani berbagai peran bisa memunculkan konflik antar peran yang bisa berdampak negatif dari sisi psikologis. Sebaliknya sudut pandang positif melihat

bahwa menjalani beberapa peran pada saat bersamaan akan memberikan banyak keuntungan dan manfaat bagi individu yang menjalaninya.

Bank X merupakan sebuah bank yang memiliki peran utama di dalam dunia perbankan Indonesia. Sebagai bank yang besar, tuntutan kerja yang diberikannya pada karyawati cukup tinggi sehingga menyita waktu dan tenaga. Meskipun demikian imbalan atau penghargaan yang diperoleh sebanding dengan apa yang telah mereka kerjakan. Sebagai bank yang mapan ada banyak fasilitas dan kemudahan yang diberikan kepada karyawatinya, seperti mobil dinas, rumah dinas, asuransi kesehatan dan sebagainya. Bagi karyawati bank X yang telah menikah, tuntutan maupun standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan telah membangun sikap mereka menjadi lebih disiplin dan biasa bekerja sesuai dengan prosedur perbankan yang ketat. Pelatihan-pelatihan yang diberikan dalam pekerjaan telah meningkatkan keterampilan mereka dalam pelaksanaan kerja sehari-hari. Berbagai keterampilan dan informasi khususnya di dalam penyelesaian masalah kerja, berpeluang untuk diterapkan pada lingkungan keluarga karyawati. Demikian pula hanya dengan keterampilan maupun informasi yang diperoleh dari keluarga, bisa dimanfaatkan untuk memperlancar penyelesaian tugas-tugas dalam pekerjaan. Dengan kemudahan atau kelancaran dalam pelaksanaan kerja, maka karyawati mungkin menjadi lebih puas terhadap pekerjaannya. Demikian pula halnya di keluarga, ketika urusan keluarga bisa dikelola dengan baik, hal ini bisa memunculkan kepuasan terhadap keluarga. Pada umumnya ketika karyawati telah merasakan kepuasan terhadap pekerjaan dan keluarga, maka kemungkinan mereka untuk menjadi puas terhadap hidup pun akan meningkat.

Studi mengenai hubungan antara pekerjaan dan keluarga telah menjadi topik yang banyak diminati dalam 25 tahun terakhir ini (Poelmans, Driscoll & Beham, 2005). Dominasi dari penelitian tersebut dilatari oleh *scarcity hypothesis* (MacDermid, 2005; Poelmans et.al., 2008) yang mengasumsikan bahwa kita semua memiliki keterbatasan energi yang harus dibagi diantara berbagai peran, sehingga energi yang digunakan dalam suatu peran akan mengurangi energi yang bisa kita manfaatkan pada peran yang lain. Dengan demikian maka akan terjadi konflik dalam penyaluran energi pada satu peran dengan peran yang lainnya, kondisi ini dikenal dengan istilah "*Work-Family Conflict*". Pendekatan mengenai *work-family conflict* ini dilatari oleh sebuah pemikiran bahwa menjalani beberapa peran dalam hidup pasti suatu saat akan memunculkan konflik. Hal ini yang oleh Greenhaus (1985) dinyatakan sebagai bentuk konflik antar peran *(interrole conflict)* dimana tuntutan dalam suatu peran menghambat pemenuhan peran yang lainnya.

Sejalan dengan perkembangan psikologi positif para peneliti mulai mengeksplorasi bagaimana bidang kerja dan keluarga bisa saling memperkaya atau mengembangkan satu sama lain (contohnya, Barnett, 2008; Poelmans et.al., 2008). Hal ini sejalan dengan *enhancement hypothesis* (Grzywacz& Marks, 2000), asumsinya adalah menjalani beberapa peran dalam bidang kerja dan keluarga secara bersamaan, justru akan memberikan banyak manfaat bagi individu yang menjalaninya. Pendekatan

ini melatari berkembangnya teori *work-family enrichment*dari Greenhaus & Powell (2006). Sampai saat ini masih sedikit data hasil penelitian yang meneliti mengenai *outcomes* dari *work-family enrichment* (Mullen, Kelley & Kelloway, 2008). Apalagi di Indonesia penelitian mengenai *work-family enrichment*juga masih sangat jarang ditemukan. Berdasarkan hal tersebut peneliti mencoba melakukan penelitian untuk melihat hubungan antara *work-family enrichment* dan *satisfaction*, dimana 3 pengukuran *satisfaction* yang akan didalami adalah *job satisfaction, family satisfaction* dan *life satisfaction.*

### 1.1 *Work-Family Enrichment*

*Work-family enrichment* terjadi ketika pengalaman dalam menjalankan sebuah peran dalam kerja atau keluarga, dapat meningkatkan kualitas hidup pada peran di bidang yang lain (Greenhaus & Powell, 2006). Kualitas hidup merujuk pada *high performance* dan *positive affect*, sehingga *enrichment* bisa terjadi jika *benefits* dan *resources* yang diperoleh dari satu bidang (kerja atau keluarga) tidak hanya ditransfer, tapi berhasil diaplikasikan pada bidang yang lain sehingga *performance* atau *affect* pada domain tersebut menjadi meningkat (Greenhaus & Powell, 2006; Carlson et al., 2006). *Positive affect* adalah mood dan emosi positif yang berasal dari pengalaman-pengalaman dalam sebuah peran dalam kerja atau keluarga. *Resources* merupakan sebuah aset yang bisa dimanfaatkan saat diperlukan untuk memecahkan masalah atau untuk menghadapi situasi yang menantang. Adanya *resources* yang melekat pada setiap *role* yang dijalani dalam kerja maupun keluarga, akan memunculkan *benefit* bagi individu yang menjalani *multiple role* tersebut. Frone (2003) menyatakan bahwa *work-family enrichment* merujuk pada keluasan atau tingkatan partisipasi dalam area kerja menjadi lebih mudah sebagai hasil dari berbagai pengalaman, keterampilan, dan kesempatan yang diperoleh atau dikembangkan di rumah, demikian juga sebaliknya. Dalam konsep ini *work-family enrichment* bisa muncul dalam dua arah yaitu arah kerja ke keluarga *(work to family)* dan arah keluarga ke kerja *(family to work).*

Menurut Greenhaus & Powell (2006) ada lima kategori *resources*, yang pertama adalah *skills* dan *perspectives* (seperti *interpersonal skill, coping skill*), kedua *psychological* dan *physical resources* (seperti *self-efficacy, hardiness, optimism*), ketiga *social-capital resources* (diantaranya, *networking*, informasi), keempat *flexibility* (seperti pengaturan kerja yang fleksibel), kelima *material resources* (diantaranya uang, pemberian). *Resources* yang dimiliki ini bisa meningkatkan performa pada *role* yang lain baik secara langsung (*instrumental*) maupun tidak langsung (*affective*).

### 1.2 *Satisfaction* sebagai *outcomes* dari *work-family enrichment*

McNall et al. (2010) membuat tiga kategori *outcomes* dari *work–family enrichment* yaitu (1) *work-related,* (2) *non work-related*, (3) *health-related.* Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan pada tiga bentuk *satisfaction* yang mencakup dua dari kategori *outcomes* dari *work-family enrichment* yaitu *work-related* dan *non work-related.*

ISBN 978-979-8634-44-4

*Satisfaction* bisa muncul dalam bentuk yang global seperti *life satisfaction*, kemudian bisa dalam bentuk yang lebih spesifik pada area kerja (*job satisfaction*) dan keluarga (*family satisfaction*). Menurut Shin and Johnson (dalam Diener et al. 1985), *life satisfaction* dilatari oleh proses penilaian individu terhadap kualitas hidupnya berdasarkan satu set kriteria yang unik. Penilaian terhadap *satisfaction* bergantung pada perbandingaan situasi dengan pemikiran mengenai apa seharusnya menjadi standar. Sejalan dengan hal ini, DeNeve & Cooper (1998) menyatakan bahwa *life satisfaction* didasari pada penilaian kognitif mengenai kualitas dari pengalaman individu sepanjang hidupnya. Dari kedua pernyataan tersebut bisa disimpulkan bahwa *life satisfaction* merupakan penilaian kognitif terhadap kualitas hidup yang dijalani individu.

Kepuasan kerja merepresentasikan penilaian individu pada pekerjaan dan situasi kerja secara menyeluruh. Penilaian ini meliputi karakteristik pekerjaan dan pengalaman emosional di tempat kerja (McShane & Glinov, 2003). Lebih lanjut lagi *job satisfaction* terkait dengan kondisi afektif atau kondisi emosi yang positif dan sikap karyawan sebagai hasil penilaian terhadap pekerjaannya (Roelen, 2008b). Demikian pula halnya dengan *family satisfaction*, berisikan penilaian terhadap situasi dan kondisi keluarga secara menyeluruh sehingga bisa memunculkan kondisi afektif atau emosi yang positif. Sampai saat ini peneliti belum menemukan definisi khusus mengenai *family satisfaction* sehingga merujuk pada literatur yang ada bahwa *family satisfaction* merupakan perasaan puas yang dihayati individu pada domain yang spesifik dalam hal ini keluarga (Rice, 1992).

## 2. Metodologi

Alat ukur yang digunakan adalah *work-family enrichment* dari Greehaus (2006) terdiri dari 14 item. *Work to family enrichment*dan *family to work enrichment,*masing-masing diukur melalui 7 item. Cronbach alpha untuk *work to family enrichment* adalah .78 dan .73 untuk *family to work enrichment* (Faith Dyson, 2006).Untuk responden dalam dalam penelitian ini cronbach alpha *work to family enrichment* sebesar .87 dan *family to work enrichment* sebesar .84.

Untuk *job satisfaction* dari Roelen et al. (2008), terdiri dari 9 item untuk mengukur 9 facet dari *job satisfaction*. Alat ukur ini telah diukur reliabilitasnya dengan Cronbach alpha .84, sementara peneliti menemukan reliabilitas cronbach alpha sebesar .83 pada responden penelitian ini.

Adapun *family satisfaction* diukur dengan menggunakan 5 item versi Brayfield and Rothe's (1951) yang mengukur *job satisfaction* dengan cara mengganti kata "pekerjaan" dengan "keluarga" (Aryee et.al.,1999). Modifikasi ini telah cukup dikenal dan banyak digunakan dalam area penelitian mengenai *work-family* (Aryee et.al., 1999). Aryee et.al. (1999) menemukan koefisien reliability sebesar .86untuk alat ukur modifikasi ini. Dalam penelitian ini reliabilitas *cronbach alpha* yang diperoleh sebesar .84.

*Life satisfaction* diukur menggunakan *satisfaction with life scale*(SWLS) dari Deiner et al. (1985). SWLS terdiri dari 5 item, dengan internal konsistensi reliability sebesar .87. *Cronbach alpha* untuk responden penelitian ini sebesar .73.

Partisipan dalam penelitian ini adalah 50 karyawati bank X yang telah menikah dan memiliki anak, sehingga mereka memang menjalani multi peran yang utama dalam domain kerja dan keluarga, yaitu sebagai karyawan, istri dan ibu. Adapun gambaran partisipan berdasarkan usia adalah sebagai berikut: usia 20-30 tahun 9 orang (18%), 31-40 tahun, 16 orang (32%), ≥ 41 sebanyak 25 orang (50%). Tingkat pendidikan responden terbagi menjadi 8 orang (16%) memiliki pendidikan SMA sederajat dan 42 orang (84%) berpendidikan minimum diploma 3. Berdasarkan masa kerja: ≤ 5 tahun ada 13 orang (26%) dan ≥ 6 tahun 37 orang (74%). Dari keterangan penghasilan diperoleh data: penghasilan Rp. 4-9 juta sebanyak 32 orang (64%), Rp. ≥ 10 juta ada 18 orang (36%).

## 3. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis terhadap 50 karyawati Bank X yang telah menikah dan memiliki anak, memperlihatkan hasil sebagai berikut; terdapat hubungan positif yang signifikan antara *family to work enrichment* dan *job satisfaction* dengan koefisien korelasi ($r$=.34, $p$<0.05), terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work to family enrichment* dan *family satisfaction* dengan koefisien korelasi ($r$=.59, $p$<0.01), kemudian terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work-family enrichment* dan *life satisfaction* koefisien korelasi ($r$=.40, $p$< 0.01).

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut terlihat bahwa *family to work enrichment* memiliki hubungan yang positif dengan *job satisfaction*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *family to work enrichment* akan semakin tinggi pula *job satisfaction* yang dirasakan karyawati Bank X. Kondisi ini menggambarkan bahwa karyawati bank X, mampu menerapkan pengalaman, keterampilan, kesempatan, *resources* dan *benefit* yang diperoleh atau dikembangkan di rumah dalam area kerjanya. Hal ini meningkatkan partisipasi dalam aktivitas dalam pekerjaan yang secara langsung meningkatkan keberhasilannya dalam menjalankan pekerjaan. Keberhasilan dan peningkatan kualitas hidup dalam bidang kerja, memunculkan kondisi afektif atau kondisi emosi yang positif karyawati bank X sebagai hasil penilaian terhadap pekerjaannya (Roelen, 2008b). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Carlson, Kacmar, Wayne & Grzywacz (2006), dan McNall et al. (2010).

Hasil olah data berikutnya memperlihatkan bahwa *work to family enrichment* memiliki hubungan positif dengan *family satisfaction*. Dengan demikian bisa dikatakan kalau karyawati bank X yang mampu menerapkan pengalaman, keterampilan, kesempatan, *resources* dan *benefit* yang diperolehnya selama bekerja dalam konteks pelaksanaan aktivitas di keluarganya, akan semakin meningkat pula kualitas hidupnya. Peningkatan kualitas hidup dalam keluarga ini memunculkan penilaian positif terhadap

ISBN 978-979-8634-44-4

situasi dan kondisi keluarga, sehingga memunculkan perasaaan emosi yang positif seperti kepuasan pada keluarganya. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh McNall et al. (2010).

Pengolahan terhadap *work-family enrichment* dan *life satisfaction* menunjukkan hubungan yang positif. Dengan demikian ketika karyawati bank X bisa memanfaatkan, mentransfer dan mengaplikasikan pengetahuan, pengalaman, *resources* dan *benefit* dalam menjalankan sebuah peran dalam area kerja, sehingga meningkatkan kualitas hidup pada peran di area keluarga, demikian sebaliknya. Peningkatan kualitas hidup merujuk pada performa yang tinggi pada area kerja atau keluarga dan meningkatkan *positive affect*. Oleh karena itu berpeluang untuk memunculkan penilaian kognitif mengenai kualitas dari pengalaman karyawati bank X terhadap kualitas hidup yang dijalani individu. Hal ini merepresentasikan tingginya *life satisfaction* yang dirasakan oleh karyawati bank X. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan McNall et al. (2010).

Hasil pengolahan dengan deskriptif statistik ditemukan bahwa dari 50 karyawati Bank X, 52% memiliki *work-family enrichment* rendah dan 48% memiliki *work-family enrichment* tinggi ($M$=48.72, $SD$=7.24). Hal ini mengindikasikan bahwa persentase karyawati Bank X yang memiliki *work-family enrichment* rendah lebih besar dibandingkan karyawati yang memiliki *work-family enrichment* tinggi. Kondisi ini merepresentasikan kemampuan invidu karyawati untuk memanfaatkan *resources* dan *benefit* yang diperolehnya dari area kerja (keluarga) untuk diaplikasikan dalam area keluarga (kerja) masih belum optimal.

Analisa deskriptif lanjutan pada arah *work-family enrichment* memperlihatkan kecenderungan karyawati Bank X yang memiliki arah *workto family enrichment* tinggi sebesar 52% dan 48% rendah ($M$=25.18, $SD$=3.74). Pada arah *family to work enrichment*, 42% tinggi dan sebesar 58% rendah ($M$=23.54, $SD$=4.05). Artinya terdapat kecenderungan bahwa pemanfaatan pengalaman, keterampilan, *benefit* dan *resources* yang diperoleh dari area kerja lebih besar penerapannya di dalam keluarga, sehingga meningkatkan kualitas hidup yang lebih tinggi di area keluarga, bila dibandingkan dari arah keluarga ke pekerjaan.

## 4. Kesimpulan Dan Saran

### 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh dan pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

a. Semakin tinggi *family to work enrichment* yang dihayati oleh karyawati Bank X maka akan semakin tinggi pula *job satisfaction* yang dihayatinya.
b. Semakin tinggi *work to family enrichment* yang dihayati oleh karyawati Bank X maka akan semakin tinggi pula *family satisfaction* yang dihayatinya.
c. Semakin tinggi *work-family enrichment* yang dihayati karyawati Bank X maka semakin tinggi *life satisfaction* yang dihayatinya.

## 4.2 Saran

Adapun saran yang bisa diberikan sesuai dengan temuan dari hasil penelitian ini adalah :

a. Bagi sebagian karyawati Bank X yang memiliki *work-family enrichment* rendah, disarankan untuk menggali dan meningkatkan keterampilannya dalam penerapan dan pemanfaatan *benefit* dan *resources* yang diperolehnya baik dari area kerja maupun keluarga, agar *life satisfaction* pun akan meningkat juga.
b. Bank X disarankan untuk mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang bisa membantu terjadinya peningkatan *work-family enrichment* pada karyawatinya.

**Ucapan Terima Kasih**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung atas terlaksananya acara Seminar Nasional Psikologi UNISBA 2013 ini dan kepada pihak Panitia Milad Psikologi UNISBA ke-40 atas kerjasamanya untuk memuat makalah seminar terpilih.

## Daftar Pustaka

Aryee, S., Fields, D., & Luk, V. (1999). A Cross-Cultural Test a Model of the Work-Family Interface. Journal of Management. 25(4). 491-511.

Barnett, Rosalind C. (2008). On Multiple Roles: Past, Present, and Future. Dalam Korabik, Lero & Whitehead. *Handbook of Work-Family Integration*. Elsevier Inc.

Carlson, D.S., Kacmar, K.M., Wayne, J.H., & Grzywacz, J.G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validtaion of a work-family enrichment scale. Journal of Vocational Behavior. 68. 131-164.

DeNeve, K.M., & Cooper, H. (1998). The Happy Personality: A Meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. Psychological Bulletin. 124. 197-229.

Diener, Ed., Emmons, R.A., Larsen, R.J., & Griffin, Sharon. (1985). The Satisfaction With Life Scale. Journal of Personality Assessment. 49(1). 71-75.

Dorio, J.M., Bryant, R.H., & Allen, T.D. (2008). Work-Related Outcomes of the Work-Family Interface: Why Organizations Should Care. Dalam Korabik, Lero & Whitehead. *Handbook of Work-Family Integration*. Elsevier Inc.

Edwards, J.R., & Rothbard, N.P. (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constrcts. The Academy of Management Review. 25(1). 178-199.

Greenhaus, J.H.,& Beutell, N.J. (1985). Source of Conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10 (1).76-88.

Greenhaus, J.H., & Powell, G.N. (2006). When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. The Academy of Management Review. 31(1). 72-99.

Grzywacz, Joseph G. & Marks, Nadine F. (2000). Reconceptualizing the Work-Family Interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover Between Work and Family. Journal of Occupational Health Psychology. 5(1). 111-126.

ISBN 978-979-8634-44-4

MacDermid, Shelley M. (2005). (Re)Considering Conflict Between Work and Family. In Kossek, Ellen E. & Lambert, Susan J. *Work and Life Integration.* Lawrence Erlbaum Associates Publisher.

McNall, L.A., Nicklin, J.M., & Masuda, A.D. (2010). A Meta Analytic Review of the Consequences Associated with Work-Family Enrichment. Journal Business Psychology. 25. 381-396.

McShane, Steven L., & Von Glinow, Mary A. (2003), Organizational Behavior, New York: McGraw-Hill.

Mullen, J., Kelley, E., & Kelloway, E.K. (2008). Health and Well-Being Outcomes of the Work-Family Interface. Dalam Korabik, Lero & Whitehead. *Handbook of Work-Family Integration.* Elsevier Inc.

Pavot, W., Diener, Ed., Colvin, C.R., & Sanvik, Ed. (1991). Futher Validation of the Satisfaction With Life Scale: Evidence for the Cross-Method Convergence of Well-Being Measures. Journal of Personality. 57(1). 149-161.

Poelmans, S., O'Driscoll, M., & Beham, Barbara (2005). An Overview of International Research on the Work-Family Interface. Dalam Poelmans, Steven A.Y. *Work and Family: An International Research Perpective.* Lawrence Erlbaum Associates Inc.

Poelmans, S., Stepanova, O., & Masuda, A. (2008). Positive Spillover Between Personal and Profesional Life: Definitions, Antecedents, Consequences, and Strategies. Dalam Korabik, Lero & Whitehead. *Handbook of Work-Family Integration.* Elsevier Inc.

Rice, R.W., Frone, M.R., & McMarlin, D.B. (1992). Work-nonwork Conflict and the Perceive Quality of Life. Journal of Organizational Behavior. 13. 155-168.

Roelen, C.A.M., Koopmans, P.C., Groothoff, J.W. (2008). Which work factors determine job satisfaction?. IOS Press. 30. 433-439.