

WORK ENGAGEMENT PADA PEREMPUAN YANG BEKERJA: STUDI LITERATUR

Juniar Alisa

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Siliwangi

E-mail: juniaralisa@unsil.ac.id

INFO ARTIKEL

Diterima:
15 November 2022
Direvisi:
20 November 2022
Disetujui:
25 November 2022

ABSTRAK

Perempuan meninggalkan karier profesional pada tingkat yang lebih tinggi daripada pria karena perempuan berada di dalam peran ganda di rumah maupun dalam pekerjaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis studi literatur work engagement pada perempuan yang bekerja. Penelitian ini menggunakan studi *literature review* dari 20 baik artikel internasional maupun nasional dengan kata kunci *work engagement on female employees*. Hasil dari penelitian ini adalah perempuan yang bekerja perlu melakukan cara untuk menghindari konflik dalam keluarga terkait dengan pekerjaan mereka dan fokus mengelola tanggung jawab di rumah dan pekerjaannya. Kesimpulan dari penelitian ini adalah lebih efektif jika perempuan yang bekerja dapat memprioritaskan karier dan tanggung jawab terhadap keluarga. Mereka dapat menggunakan jasa pengasuh bayi, pengasuh hewan peliharaan, pengasuh anak, juru masak dan memilih makan di luar. Hal ini akan memberikan waktu luang bagi perempuan yang dapat digunakan dalam tugas di pekerjaan, meskipun hal ini akan mengeluarkan biaya yang tidak sedikit.

Kata kunci: *Work Engagement, Perempuan, Bekerja*

ABSTRACT

Women leave professional careers at a higher rate than men because women are in dual roles at home and at work. The purpose of this study is to analyze the literature on work engagement in working women. This research used a literature review study of 20 both international and national articles with the keyword work engagement on female employees. The result of this study is that working women need to do ways to avoid conflicts in the family related to their work and focus on managing responsibilities at home and work. The conclusion of this research is that it is more effective if working women can prioritize career and family responsibilities. They can use the services of babysitters, pet sitters, nannies, cooks and choose to eat out. This will provide free time for women that can be used in work tasks, although this will cost a lot of money.

Keywords: *Work Engagement, Female, Work*



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset penting di organisasi, oleh karena itu pentingnya organisasi untuk menciptakan ketentraman di tempat kerja untuk membuat karyawan terlibat dalam pekerjaan maupun di organisasi. Keterlibatan kerja adalah konsep yang secara positif berkaitan dengan tanda-tanda positif dalam pekerjaan seperti prestasi kerja, kepuasan kerja, dan tidak ingin keluar dari organisasi. Keterlibatan kerja memiliki tiga aspek yaitu vigor (keinginan untuk bekerja), dedication (dedikasi), dan absorption (penyerapan) (Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006). Keterlibatan kerja memiliki tiga bentuk yang berbeda yaitu sifat, keadaan, dan perilaku. Hal ini mewakili pandangan positif yang dimiliki seseorang tentang pekerjaan (Macey & Schneider, 2008). Selain itu, keterlibatan kerja ditandai dengan tingkat semangat yang tinggi dan sangat paham dengan pekerjaan seseorang (Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008). Jumlah penelitian mengenai keterlibatan kerja mengalami peningkatan selama dua dekade terakhir. Keterlibatan kerja mengacu pada keadaan positif, motivasi dari energi yang digabung dengan tingkat dedikasi yang tinggi dan fokus pada pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2010). Penelitian terkait keterlibatan kerja sudah dilakukan pada beberapa sektor yang khusus seperti pendidikan (Bezuidenhout & Bezuidenhout, 2014) (Eghlidi & Karimi, 2016) (Whitten, 2017) (Solangi, Memon, Rahman, & Channa, 2021) (Khan & et.al, 2022) (Nasir & et.al, 2022), kesehatan (Kuntari, 2015) (Sayar & et.al, 2016) (Wang & et.al, 2017) (Okada & et.al, 2019) (Munir & et.al., 2021), bisnis (Chandra, Susanti, & Junovandy, 2020), tiga sektor utama sektor jasa (bank, perhotelan, dan IT) (Balasubramanian & Lathabhavan, 2017) (Purwayoga, Dharmanegara, & Yasa, 2019) (Sharma & Kaur, 2019) (Bansal, Bhushan, & Gupta, 2020) (Min & Yoon, 2021), termasuk penelitian yang tidak menyebutkan sektor maupun tipe profesi (Banihani & Syed, 2016) (Laba & Geldenhuys, 2018) (Hartman & Barber, 2020).

Salah satu alasan mengapa keterlibatan kerja merupakan konsep yang populer adalah sebuah prediksi yang penting untuk karyawan, tim dan perusahaan. Karena dedikasi yang kuat dan fokus pada aktivitas kerja, karyawan yang terikat menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam peran mereka (Christian, Garza, & Slaughter, 2011). Individu yang terlibat dalam pekerjaan memiliki tingkat energi yang tinggi, mengerjakan pekerjaan dengan antusias, dan mendalami aktivitas kerja. Sebagian penelitian telah menggunakan pendekatan antar personal yang menunjukkan bahwa ada perbedaan tingkat dalam keterlibatan kerja antar individu sebagai fungsi dari kondisi kerja, karakteristik pribadi, dan strategi perilaku (Bakker, Demerouti, & Sanz-Vergel, 2014) (Burnout and work engagement: the JD-R approach, 2014).

Karyawan yang terlibat lebih kreatif, produktif, dan bersedia bekerja lebih di tempat kerja (Bakker & Demerouti, 2008), dan tahu bahwa mereka akan diakui jika mereka berkontribusi pada kemajuan organisasi, cenderung sangat terlibat

(Quantum Workplace, 2019). Keterlibatan kerja dapat dibedakan dari faktor perilaku kerja mereka seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Shaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker, 2022). Karyawan yang terlibat dalam pekerjaannya akan mencari cara yang lebih baik untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien, dan mengurangi waktu yang terbuang. Keterlibatan karyawan melihat sejauh mana karyawan merasa lebih mengetahui pekerjaan mereka. Hal ini membuat organisasi menjadi lebih transparan yang memungkinkan karyawan dapat mengetahui informasi di organisasi (Kaur, Malhotra, & Sharma, 2020). Berbagai sumber daya yang dapat mendukung pekerjaan seperti dukungan supervisor, mampu memfasilitasi keterlibatan kerja baik melalui peran motivasi intrinsiknya karena mereka mendorong pertumbuhan organisasi, pembelajaran dan pengembangan karyawan, atau melalui peran motivasi ekstrinsiknya karena membantu karyawan untuk mencapai tujuan dan mengurangi tuntutan kerja (Bakker & Demerouti, 2008). Keterlibatan kerja karyawan baru dapat berubah selama tahun pertama memasuki organisasi dan peran sosialisasi organisasi dalam mengembangkan dan mempertahankan keterlibatan kerja mereka. Dukungan atasan, pengakuan, dan umpan balik sangat penting. Materi sosialisasi dapat mempengaruhi kemampuan pribadi karyawan dan kesesuaian persepsi orang di organisasi dan secara tidak langsung dapat mendorong keterlibatan kerja karyawan baru (Saks & Gruman, 2018).

Partisipasi perempuan di dunia kerja telah memberikan kontribusi besar terhadap kesejahteraan keluarga khususnya di bidang ekonomi. Kehadiran perempuan bekerja besar manfaatnya dan diperlukan (Eka & Susilawati, 2012). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, angkatan kerja perempuan di Indonesia berada pada angka 53 persen, angkatan kerja laki-laki sebesar 82 persen (Badan Pusat Statistik, 2021). Jika melihat dari data tersebut, keterlibatan perempuan dalam pasar kerja jauh lebih kecil daripada laki-laki. Studi menunjukkan bahwa perempuan meninggalkan karier profesional pada tingkat yang lebih tinggi daripada pria dan bahwa empat dari 10 perempuan yang berkeahlian tinggi meninggalkan pekerjaan mereka secara sukarela, hal itu dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor pendorong dan faktor penghambat. Faktor pendorong meliputi kurangnya kepuasan kerja, kurangnya kesempatan dan tuntutan yang berlebihan, sedangkan faktor penghambat meliputi tekanan keluarga dan kesehatan pribadi (Hewlett & Luce, 2005). Gagasan keterlibatan kerja itu sendiri bersifat berbeda secara gender dimana laki-laki lebih mudah terlibat secara fisik, kognitif, dan emosional dibandingkan perempuan (Banihani, Lewis, & Syed, 2013).

Karier perempuan dipengaruhi oleh tanggung jawab mereka di rumah, yang sama pentingnya bagi mereka (Harpaz & Fu, 2002). Perempuan berada di dalam peran ganda karena harus menyeimbangkan pekerjaan mereka dengan tanggung jawab di rumah sebagai istri dan ibu. Bagi perempuan yang memiliki keinginan karier yang tinggi, upaya mereka untuk mencapai posisi yang lebih tinggi sering kali terhalang oleh hambatan dalam struktur organisasi (Connell, 2006). Perempuan yang bekerja juga mungkin tidak mengambil keputusan yang mereka buat didasarkan pada faktor-faktor lain di luar pekerjaan mereka. Pilihan karier dibuat oleh perempuan berdasarkan fleksibilitas jadwal kerja, kekhawatiran keluarga, dan

pengaruh atasan (Bona, Kelly, & Jung, 2010). Selain itu, perempuan yang sudah menikah menghadapi masalah mobilitas dan tidak mau pindah sehingga menghambat kemajuan karier mereka (Kiaye & Singh, 2013). Praktik dan struktur ketenagakerjaan yang bias gender di tempat kerja menyulitkan perempuan untuk mencapai tingkat keterlibatan yang tinggi (Banihani, Lewis, & Syed, 2013). Perempuan memilih untuk keluar dari pekerjaan ketika mereka menganggap peran domestik rumah tangga mereka (sebagai istri dan ibu) tidak sesuai dengan peran kerja mereka (OECD, 2015). Kurang dari separuh karyawan perempuan terlibat dalam pekerjaan mereka dan hampir separuh perempuan mengatakan bahwa mereka mencari pekerjaan baru (Gallup, 2018).

Struktur gender dalam organisasi mewujudkan perbedaan kekuasaan, menciptakan perbedaan dalam memberikan penghargaan dan peluang bagi perempuan dan laki-laki, serta mempertahankan kebijakan dan praktik yang memelihara perbedaan kekuasaan yang menciptakan pola interaksi gender (Acker, 1998). Karyawan perempuan mengetahui bahwa organisasi membutuhkan mereka untuk mewujudkan misi organisasi, mereka akan loyal dan bersemangat untuk bekerja. Pengalaman yang baik dapat diberikan kepada karyawan dan memiliki keinginan untuk bekerja dalam kondisi mental yang baik dan keterlibatan kerja mereka meningkat. Akibatnya, mereka setuju karena sejalan dengan tujuan organisasi sehingga dapat mengarah pada kontribusi yang besar untuk organisasi (Eghlidi & Karimi, 2016).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan studi *literature review* sebagai metode penelitian, studi *literature review* merupakan studi yang dilakukan untuk merangkum dan menganalisis literatur yang telah dipilih dari berbagai sumber seperti buku, penelitian, dan lain-lain, sehingga dapat menjadi ide baru. Jurnal yang digunakan dalam studi ini adalah jurnal-jurnal yang membahas tentang topik dengan kata kunci: *work engagement on female employees*. Penulisan sebanyak 25 tulisan artikel, yang terdiri dari 22 internasional dan 3 jurnal nasional setelah melakukan seleksi yang sesuai kata kunci adalah 20 artikel, yang terdiri dari 18 artikel internasional dan 2 artikel nasional dengan menggunakan *google scholar* dan Emerald Insight dengan desain penelitian kuantitatif dan kualitatif pada 10 tahun terakhir periode 2014 – 2022.

ANALISIS JURNAL INTERNASIONAL DAN NASIONAL 2014-2022

No	Nama Jurnal/ Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1	Sukkur IBA Journal of Management and Business (Solangi, Memon, Rahman, & Channa, 2021)	Impact of Leadership Empowerment on Job Satisfaction of Female Teachers of Girls Colleges of Sindh Mediated by Work Engagement	Penelitian Kuantitatif	Keterlibatan kerja dipengaruhi oleh pemberdayaan kepemimpinan sebesar 29 %. Guru perempuan juga merasa terlibat dengan organisasi secara fisik, kognitif dan emosional untuk hasil yang lebih baik dalam lingkungan kompetitif yang diberikan.
2	Proceedings of the 1st International Conference on Psychology (Chandra, Susanti, & Junovandy, 2020)	Work Family Conflict and Work Engagement on Woman Employees at PT Sumatera Berlian Motors.	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan negatif antara work family conflict dengan work engagement pada karyawan perempuan, kontribusinya sebesar 21,3% dan sisanya 78,7% dipengaruhi oleh faktor lain.
3	KIIT Journal of Management (Bansal, Bhushan, & Gupta, 2020)	Personality Traits and Work Engagement: A Case Study on Female Bank Employees in Banking Sector	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian menyebutkan ada hubungan positif yang signifikan antara keterlibatan kerja dan lima besar sifat kepribadian. Extraversion, agreeableness, conscientiousness, dan openness secara signifikan berhubungan dengan keterlibatan kerja dan dimensi-dimensinya.
4	International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences (Purwayoga, Dharmanegara, & Yasa, 2019)	Mediating Role of Work Engagement and Emotional Exhaustion in the Effect of Work-Family Conflict on Female Workers' Turnover Intention	Penelitian Kuantitatif	Work family conflict ditemukan negatif tidak signifikan dalam mempengaruhi keterlibatan kerja di antara karyawan perempuan, sehingga keterlibatan kerja tidak dapat secara signifikan mempengaruhi keinginan pindah kerja.
5	Jurnal Psikologi Ulayat (Kuntari, 2015)	Hubungan Work-Family Enrichment dengan Work Engagement pada Perawat Wanita	Penelitian Kuantitatif	Semakin tinggi work family enrichment yang dialami perawat wanita RS X Cilegon maka semakin tinggi pula work engagement yang dihayatinya.
6	Acta HealthMedica (Sayar & et.al, 2016)	Relationship between Work-Family Conflict and Employee Engagement in Female Nurses Working in Intensive Care Units	Penelitian kuantitatif	Work family conflict berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan yang disesuaikan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan (perawat)
7	Journal of Accounting and Finance in Emerging Economies (Khan & et.al, 2022)	Mediating Role of Perceived Fairness between Organizational	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan keadilan dan kepercayaan organisasi dengan keterlibatan kerja anggota fakultas perempuan yang bekerja

No	Nama Jurnal/ Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
		Commitment, Organizational Trust and Work Engagement of Female Faculty Members of Public Sector Universities in Punjab, Pakistan.		di universitas sektor publik Punjab, Pakistan. Sementara itu, hubungan yang signifikan secara positif dari komitmen organisasi telah ditemukan dengan keterlibatan kerja.
8	Mediterranean Journal of Social Sciences (Bezuidenhout & Bezuidenhout, 2014)	Work Engagement in Female Academics at an Open Distance Learning and a Contact University in South Africa - A Review and Critique	Penelitian kuantitatif	Semakin tua usia akademis perempuan, semakin mereka terlibat dalam bekerja, begitu juga semangat dan kemampuannya akan semakin tinggi. Keterlibatan kerja pada penelitian ini tidak berkaitan dengan lama bekerja.
9	International Journal of Human Resource Studies (Eghlidi & Karimi, 2016)	The Relationship between Components of Work Engagement and Organizational Commitment of Female Employees of University	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara keterlibatan kerja dan komponen-komponennya vigor (keinginan untuk bekerja), dedikasi, dan penyerapan dan komitmen organisasi adalah signifikan.
10	Gender in Management: An International Journal (Hartman & Barber, 2020)	Women in the workforce: The effect of gender on occupational self-efficacy, work engagement and career aspirations	Metode survey secara online	Temuan menunjukkan bahwa efikasi diri di tempat kerja berpengaruh positif terhadap aspirasi karier perempuan di tempat kerja. Lebih lanjut, tidak ada perbedaan yang signifikan secara statistik antara efikasi diri dan keterlibatan kerja antara laki-laki dan perempuan. Namun, laki-laki ditemukan memiliki aspirasi karier yang secara statistik signifikan lebih tinggi daripada perempuan.
11	Biomed Research International (Wang & et.al, 2017)	Associations of Occupational Stressors, Perceived Organizational Support, and Psychological Capital with Work Engagement among Chinese Female Nurses	Penelitian kuantitatif	Terdapat tingkat keterlibatan kerja yang rendah di antara perawat perempuan Cina. Upaya ekstrinsik dapat mengurangi keterlibatan kerja, sementara penghargaan, komitmen berlebihan, POS, PsyCap, harapan, dan optimisme dapat meningkatkan keterlibatan kerja. Manajer rumah sakit harus mengembangkan PsyCap perawat perempuan melalui pengendalian stresor kerja dan membangun iklim organisasi yang mendukung untuk meningkatkan keterlibatan kerja mereka.

No	Nama Jurnal/ Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
12	Global Educational Studies Review (Nasir & et.al, 2022)	Impact of Social Support on Female Teachers' Work Engagement and Organizational Commitment at Secondary School Level	Penelitian kuantitatif	Hubungan yang signifikan ditemukan antara dukungan sosial dan keterlibatan kerja guru perempuan dan komitmen organisasi. Perbedaan yang signifikan ditemukan antara guru perempuan sekolah negeri dan guru perempuan sekolah swasta terkait dukungan sosial.
13	FIIB Business Review (Sharma & Kaur, 2019)	Glass Ceiling for Women and Work Engagement: The Moderating Effect of Marital Status	Penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik <i>multistage sampling</i>	Hambatan organisasi dan masyarakat memiliki dampak besar sebesar 39 persen pada keterlibatan kerja. Selain itu, status perkawinan manajer perempuan bertindak sebagai moderator antara hambatan organisasi dan sosial Glass Ceiling for Women dan tingkat keterlibatan kerja mereka.
14	Environmental Health and Preventive Medicine (Okada & et.al, 2019)	Do multiple personal roles promote working energetically in female nurses? A cross-sectional study of relevant factors promoting work engagement in female nurses	Penelitian kuantitatif dengan analisis regresi berganda	Secara umum, keterlibatan kerja perawat perempuan rendah, seperti halnya dengan pekerja perempuan lainnya di Jepang, tetapi keterlibatan kerja lebih tinggi di antara perawat perempuan yang memiliki peran ganda daripada yang tidak. Analisis regresi menunjukkan bahwa faktor-faktor yang terkait dengan keterlibatan kerja yang lebih baik pada perawat perempuan adalah luapan positif keluarga ke pekerjaan, sumber daya pekerjaan dan strategi untuk mengatasinya
15	Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning (Whitten, 2017)	Mentoring and Work Engagement for Female Accounting, Faculty Members in Higher Education	Penelitian kuantitatif	Meskipun mentoring mungkin memiliki efek pada tingkat keterlibatan kerja untuk anggota fakultas akuntansi perempuan, dampaknya mungkin agak kecil.
16	Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism (Min & Yoon, 2021)	The role of glass ceiling perception on work engagement and service orientation behavior among female hotel employees	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi glass ceiling perception memiliki dampak negatif pada keterlibatan kerja dan orientasi layanan orientasi kerja dan layanan bagi karyawan perempuan tingkat karyawan hotel.
17	Journal of Management Development (Balasubramanian & Lathabhavan, 2017)	Women's glass ceiling beliefs predict work engagement and burnout	Penelitian kuantitatif	Bantahan dan ketahanan berhubungan positif dengan keterlibatan kerja dan berhubungan negatif dengan kejenuhan kerja. Pengunduran diri dan penerimaan memiliki hubungan positif dengan burnout dan negatif dengan keterlibatan kerja.

No	Nama Jurnal/ Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
18	Journal of Educational Research & Social Science Review (JERSSR) (Munir & et.al., 2021)	A Systematic Review of Job Crafting, Job Characteristics, Work Engagement, and Exhaustion of Female Nurses during COVID-19 Pandemic	Penelitian kuantitatif	Peningkatan keterlibatan kerja harian dan otonomi, sumber daya pencarian harian untuk perawat perempuan memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja tugas harian. Selain itu, pengurangan tuntutan harian ditemukan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja tugas harian dan perilaku baik perawat perempuan karena hal ini mengurangi beban kerja harian mereka yang selanjutnya mengurangi keterlibatan dan kelelahan mereka.
19	European Management Review (Banihani, Lewis, & Syed, 2013)	A Macro-National Level Analysis of Arab Women's Work Engagement	Studi Literatur	Untuk memahami keterlibatan kerja perempuan, faktor tingkat makro seperti hukum, ekonomi dan budaya harus dipertimbangkan. Manajer dan pembuat kebijakan perlu merefleksikan kebijakan dan program mereka saat ini dan menyesuaikannya untuk membuat organisasi lebih inklusif bagi perempuan dan memberi mereka kesempatan yang sama untuk terlibat seperti laki-laki.
20	SA Journal of Industrial Psychology (Laba & Geldenhuys, 2018)	Positive interaction between work and home, and psychological availability on women's work engagement: A 'shortitudinal' study	Penelitian kuantitatif	Ketersediaan psikologis terbukti memiliki validitas prediktif dalam keterlibatan kerja perempuan. Hubungan ini ditemukan lebih lazim daripada interaksi pekerjaan-rumah yang positif setiap hari dan interaksi pekerjaan-rumah yang positif setiap hari.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan rangkuman jurnal atau artikel yang sudah dilakukan baik internasional dan nasional dengan kata kunci *work engagement on female employees*. Diketahui keterlibatan kerja perempuan di Indonesia tidak jauh beda dengan yang ada di artikel internasional. Beberapa faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja perempuan yaitu pemberdayaan kepemimpinan, *work-family conflict*, sifat kepribadian, *work family enrichment*, komitmen organisasi, usia karyawan, tiga komponen work engagement (*vigor*, *dedication*, dan *absorption*), komitmen organisasi, efikasi diri, penghargaan, komitmen, POS (*Perceived Organizational Support*), Psycap (*Psychological Capital*), harapan, optimisme, dukungan sosial, hambatan organisasi dan masyarakat, persepsi *glass ceiling*, tingkat makro (hukum, ekonomi, dan budaya) dan kesiapan psikologis.

Perempuan dan laki-laki tidak berbeda dalam keterlibatan kerja (Banihani, Lewis, & Syed, 2013). Pengalaman yang positif dapat diberikan kepada karyawan dan memiliki keinginan untuk bekerja dengan kondisi mental yang positif dan

keterlibatan kerja juga meningkat (Eghlidi & Karimi, 2016). Manfaat dan kompensasi mempengaruhi keterlibatan dan motivasi kerja. Namun, perempuan dan laki-laki itu berbeda. Misalnya, perbedaan yang signifikan antara pemberian kompensasi untuk laki-laki dan perempuan: laki-laki menerima kompensasi lebih tinggi daripada perempuan. Laki-laki dan perempuan dalam posisi eksekutif yang sama tidak memiliki kompensasi yang sama dan perempuan lebih dirugikan di dunia kerja daripada laki-laki (Bohuslava, Gallo, & Stofova, 2018).

Penelitian yang lainnya menyebutkan bahwa tekanan kerja, komitmen berlebihan dapat menyebabkan depresi, kecemasan, kejenuhan, dan masalah kesehatan mental lainnya. Komitmen yang berlebihan dapat meningkatkan tingkat keterlibatan kerja, dan mungkin memiliki efek positif bagi organisasi (Siegrist & Li, 2016). Karyawan merasakan ketidakadilan di tempat kerja mereka, komitmen dan tingkat keterlibatan mereka dipengaruhi secara negatif (Messarra, 2014). Perempuan yang mengalami tingkat konflik kerja yang tinggi, kepercayaan diri yang rendah, tingkat kecemasan dan depresi yang tinggi, status pekerjaan yang rendah, perlakuan yang tidak adil dan alokasi sumber daya yang menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang rendah (Kim, 2015). Para manajer perempuan lebih mengutamakan keluarga mereka daripada karir mereka yang menciptakan konflik antara pekerjaan dan keluarga karena mereka memprioritaskan keluarga di atas pekerjaan mereka, sehingga berdampak negatif pada keterlibatan karyawan (Fiksenbaum, 2014).

Hasil penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa perempuan yang bekerja harus menyadari tugas dan tanggung jawab mereka. Keterampilan kepemimpinan perempuan dapat membantu mereka untuk memberdayakan diri dan melibatkan dalam kegiatan kerja lainnya (Solangi, Memon, Rahman, & Channa, 2021). Karyawan perlu melakukan berbagai cara untuk meminimalisir *work-family conflict* dan organisasi harus mempertahankan manajemen yang ada sehingga *work engagement* dapat dipertahankan dan meningkat (Chandra, Susanti, & Junovandy, 2020), *work-family conflict* dapat menyebabkan keterlibatan kerja yang lebih rendah (Sayar & et.al, 2016). Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi menyiratkan bahwa karyawan perempuan yang bekerja puas dengan pekerjaan mereka dan sepenuhnya memiliki semangat, berdedikasi dan terlibat (Bansal, Bhushan, & Gupta, 2020). Adapun penelitian yang menyatakan bahwa dalam situasi tertentu karyawan perempuan dapat menangani konflik dalam peran mereka sebagai karyawan maupun sebagai istri dan ibu dalam rumah tangga (Purwayoga, Dharmanegara, & Yasa, 2019). Kegigihan dalam bekerja itu penting bagi perempuan, organisasi yang secara tradisional masih mempengaruhi kemampuan perempuan untuk berhasil dalam organisasi, maka dari itu perlunya untuk menghilangkan kebijakan yang menghambat kemajuan karier perempuan (Barsh & Yee, 2011). Perempuan yang bekerja harus fokus membangun hubungan kerja yang lebih baik, yang akan membantu membagi pekerjaan dengan rekan kerja ketika keadaan darurat di rumah, yang memungkinkan dapat mengelola tanggung jawab di rumah dan pekerjaannya. Aktivitas mereka akan lebih efektif jika dapat memprioritaskan karier dan tanggung jawab keluarga (Sharma & Kaur, 2019). Mereka dapat menggunakan jasa pengasuh bayi, pengasuh hewan peliharaan,

pengasuh anak, dan juru masak dan memilih makan di luar. Hal ini akan memberikan lebih banyak waktu luang bagi perempuan yang dapat digunakan dalam tugas pekerjaan, meskipun hal ini akan mengeluarkan biaya (Ezzedeen & Ritchey, 2009).

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah perempuan yang bekerja puas dengan pekerjaan mereka dan sepenuhnya memiliki semangat, berdedikasi dan terlibat. Dalam situasi tertentu karyawan perempuan dapat menangani konflik dalam peran mereka sebagai karyawan maupun sebagai istri dan ibu dalam rumah tangga. Kegigihan dalam bekerja itu penting bagi perempuan, organisasi masih mempengaruhi kemampuan perempuan untuk berhasil dalam organisasi, maka dari itu perlunya untuk menghilangkan kebijakan yang menghambat kemajuan karier perempuan. Oleh karena itu, akan lebih efektif jika dapat memprioritaskan karier dan tanggung jawab terhadap keluarga. Mereka dapat menggunakan jasa pengasuh bayi, pengasuh hewan peliharaan, pengasuh anak, dan juru masak dan memilih makan di luar. Hal ini akan memberikan lebih banyak waktu luang bagi perempuan yang dapat digunakan dalam tugas pekerjaan, meskipun hal ini akan mengeluarkan biaya yang tidak sedikit.

DAFTAR PUSTAKA

- Acker, J. (1998). The future of 'gender and organizations': connections and boundaries. *Gender, Work and Organization*, Vol. 15(3), 196-206. Retrieved from doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00393.x [Google Scholar](#)
- Badan Pusat Statistik. (2021). Laporan Perekonomian Indonesia 2021. Indonesia: BPS - Statistics Indonesia. [Google Scholar](#)
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, Vol. 13 (3), 209-223. Retrieved from http://dx.doi.org.ezproxy.canisius.edu/10.1108/13620430810870476 [Google Scholar](#)
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2014). Burnout and work engagement: the JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, Vol. 1(1), 389-411. [Google Scholar](#)
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, Vol.36(9), 187-200. doi:10.1108/JMD-12-2016-0282 [Google Scholar](#)

- Balasubramanian, S. A., & Lathabhavan, R. (2017). Women's glass ceiling beliefs predict work engagement and burnout. *Journal of Management Development*. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/JMD-12-2016-0282> [Google Scholar](#)
- Banihani, M., & Syed, J. (2016). A Macro-National Level Analysis of Arab Women's Work Engagement. *European Management Review*. doi:10.1111/emre.12095 [Google Scholar](#)
- Banihani, M., Lewis, P., & Syed, J. (2013). Is work engagement gendered? *Gender in Management: An International Journal*, Vol. 28(7), 400-423. Retrieved from <http://dx.doi.org.ezproxy.canisius.edu/10.1108/GM-01-2013-0005>. [Google Scholar](#)
- Bansal, E., Bhushan, P., & Gupta, Y. (2020). Personality Traits and Work Engagement: A Case Study on Female Bank Employees in Banking Sector. *Parikalpana-KIIT Journal of Management*, 72-83. [Google Scholar](#)
- Barsh, J., & Yee, L. (2011). *Unlocking the full potential of women in the US economy*. Retrieved from McKinsey and Company: www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/unlocking-the-full-potential-of-women [Google Scholar](#)
- Bezuidenhout, A., & Bezuidenhout, G. (2014). Work Engagement in Female Academics at an Open Distance Learning and a Contact University in South Africa - A Review and Critique. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, Vol. 5(7), 324-32. doi:10.5901/mjss.2014.v5n7p324 [Google Scholar](#)
- Bohuslava, M., Gallo, P., & Stofova, L. (2018). Gender stereotypes at managerial positions in selected public institution. *Administratie si Management Public*, Vol. 30, 96-108. doi:10.24818/amp/2018.30-07. [Google Scholar](#)
- Bona, L., Kelly, A., & Jung, M. (2010). Exploring factors contributing to women's nontraditional career aspirations. *Psi Chi Journal of Psychological Research*, Vol. 15(3), 123-129. doi:10.24839/1089-4136.JN15.3.123. [Google Scholar](#)
- Chandra, A., Susanti, & Junovandy, D. (2020). Work Family Conflict and Work Engagement on Woman Employees at PT Sumatera Berlian Motors. *Proceedings of the 1st International Conference on Psychology (ICPsy 2019)*, 126-130. doi:10.5220/0009438601260130 [Google Scholar](#)
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: a quantitative review a test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, Volume 64(1), 89-136. [Google Scholar](#)
- Connell, R. (2006). Glass ceilings or gendered institutions? Mapping the gender regimes of public sector worksites. *Public Administration Review*, Vol. 66(6), 837-849. doi:10.1111/j.15406210.2006.00652. [Google Scholar](#)
- Eghlidi, F. F., & Karimi, F. (2016). The Relationship between Components of Work Engagement and Organizational Commitment of Female Employees of

- University. *International Journal of Human Resource Studies*, Vol. 6(3), 63-73. [Google Scholar](#)
- Eka, D. P., & Susilawati, M. (2012). Studi Faktor-faktor yang Mempengaruhi Wanita Bekerja di Kota Denpasar. *Jurnal Kependudukan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Vol. 27. [Google Scholar](#)
- Ezzedeen, S. R., & Ritchey, K. G. (2009). Career advancement and family balance strategies of executive women. *Gender In Management: An International Journal*, Vol. 24(N6), 388-411. [Google Scholar](#)
- Fiksenbaum, L. M. (2014). M. (2014). Supportive work-family environments: Implications for work-family conflict and well-being. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 25(5), 653-672. [Google Scholar](#)
- Gallup. (2018). *Designing your organization's employee experience*. Retrieved from www.gallup.com/workplace/242240/employee-experience-perspective-paper.aspx?g_source=link_wwwv9&g_campaign=item_242276&g_medium=copy [Google Scholar](#)
- Hakanen, J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teacher. *The Journal of School Psychology*, Vol. 43, 495-513. [Google Scholar](#)
- Harpaz, I., & Fu, X. (2002). The structure of the meaning of work: A relative stability amidst change. *Human Relations*, Vol. 55, 639-667. Retrieved from <https://doi.org/10.1177/0018726702556002> [Google Scholar](#)
- Hartman, R. L., & Barber, E. G. (2020). Women in the workforce: The effect of gender on occupational self-efficacy, work engagement and career aspirations. *Gender in Management*, Vol. 35(1), 92-118. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/GM-04-2019-0062> [Google Scholar](#)
- Hewlett, S. A., & Luce, C. B. (2005). Off-ramps and on-ramps: keeping talented women on the road to success. *Harvard Business Review*, Vol. 83, 43-46. [Google Scholar](#)
- Kaur, P., Malhotra, K., & Sharma, S. K. (2020). Moderation-mediation framework connecting internal branding, affective commitment, employee engagement and job satisfaction: An empirical study of BPO employees in Indian context. *Asia-Pac. J. Bus. Adm*, Vol.12, 327-348. [Google Scholar](#)
- Khan, Q., & et.al. (2022). Mediating Role of Perceived Fairness between Organizational Commitment, Organizational Trust and Work Engagement of Female Faculty Members of Public Sector Universities in Punjab, Pakistan. *Journal of Accounting and Finance in Emerging Economies*, Vol. 8(2), 365-370. [Google Scholar](#)

- Kiaye, R. E., & Singh, A. M. (2013). The glass ceiling: A perspective of women working in Durban. *Gender in Management: An International Journal*, Vol. 28(1), 28-42. [Google Scholar](#)
- Kim, S. (2015). The effect of gender discrimination in organization. *International Review of Public Administration*, Vol. 20(1), 51-69. [Google Scholar](#)
- Kuntari, C. I. (2015). Hubungan Work-Family Enrichment Dengan Work Engagement Pada Perawat Wanita. *Jurnal Psikologi Ulayat*, Vol. 2(1), 407-417. [Google Scholar](#)
- Laba, K., & Geldenhuys, M. (2018). Positive interaction between work and home, and psychological availability on women's work engagement: A 'shortitudinal' study. *SA Journal of Industrial Psychology*, Vol. 44. Retrieved from <https://doi.org/10.4102/sajip.v44i0.1538> [Google Scholar](#)
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee management. *Industrial and Organizational Psychology*, 3-30. [Google Scholar](#)
- Messarra, C. L. (2014). Religious diversity at work: The perceptual effects of religious discrimination on employee engagement and commitment. *Contemporary Management Research*, Vol. 10(1), 59-80. [Google Scholar](#)
- Min, S., & Yoon, B. (2021). The role of glass ceiling perception on work engagement and service orientation behavior among female hotel employees. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*. doi:10.1080/15332845.2021.1959799 [Google Scholar](#)
- Munir, M., & et.al. (2021). A Systematic Review of Job Crafting, Job Characteristics, Work Engagement, and Exhaustion of Female Nurses during COVID-19 Pandemic. *Journal of Educational Research & Social Science Review (JERSSR)*, Vol. 1(4). [Google Scholar](#)
- Munir, M., & et.al. (2021). A Systematic Review of Job Crafting, Job Characteristics, Work Engagement, and Exhaustion of Female Nurses during COVID-19 Pandemic. *Journal of Educational Research & Social Science Review*, Vol. 1(4). [Google Scholar](#)
- Nasir, K., & et.al. (2022). Impact of Social Support on Female Teachers' Work Engagement and Organizational Commitment at Secondary School Level. *Global Educational Studies Review (GESR)*, Vol. 7(2), 275-284. doi:10.31703/gesr.2022(VII-II).26 [Google Scholar](#)
- OECD. (2015). *Gender equality and women's rights in the post-2015 agenda: A foundation for sustainable development*. Retrieved from <http://www.oecd.org/dac/post-2015.html> [Google Scholar](#)
- Okada, N., & et.al. (2019). Do multiple personal roles promote working energetically in female nurses? A cross-sectional study of relevant factors promoting work engagement in female nurses. *Environmental Health and Preventive*

- Medicine*, 24-56. Retrieved from <https://doi.org/10.1186/s12199-019-0810-z> [Google Scholar](#)
- Purwayoga, P., Dharmanegara, I., & Yasa, P. N. (2019). Mediating Role of Work Engagement and Emotional Exhaustion in the Effect of Work-Family Conflict on Female Workers' Turnover Intention. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 9(7), 176-190. [Google Scholar](#)
- Quantum Workplace. (2019). *Employee engagement trends*. Retrieved 12 02, 2022, from www.quantumworkplace.com/2019-employee-engagement-trends-report [Google Scholar](#)
- Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2018). Socialization resources theory and newcomers' work engagement: a new pathway to newcomer socialization. *Career Development International*, Vol. 23(1), 12-32. [Google Scholar](#)
- Sayar, S., & et.al. (2016). Relationship Between Work-Family Conflict and Employee Engagement Female Nurses Working in Intensive Care Units. *Acta HealthMedica*, Vol. 1(2), 54-59. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.19082/ah54> [Google Scholar](#)
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In *Leiter, Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 10-24). Psychology Press. [Google Scholar](#)
- Sharma, S., & Kaur, R. (2019). Glass Ceiling for Women and Work Engagement: The Moderating Effect of Marital Status. *FIIB Business Review*, Vol. 8(2), 132-146. doi:DOI: 10.1177/2319714519845770 [Google Scholar](#)
- Shaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2022). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, Vol. 3, 71-92. [Google Scholar](#)
- Siegrist, J., & Li, J. (2016). Associations of extrinsic and intrinsic components of work stress with health: a systematic review of evidence on the effort-reward imbalance model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. 13(4). [Google Scholar](#)
- Solangi, B., Memon, M. S., Rahman, R., & Channa, M. A. (2021). Impact of Leadership Empowerment on Job Satisfaction of Female Teachers of Girls Colleges of Sindh Mediated by Work Engagement. *Sukkur IBA Journal of Management and Business*, Vol. 8(2). [Google Scholar](#)
- Wang, L., & et.al. (2017). Associations of Occupational Stressors, Perceived Organizational Support, and Psychological Capital with Work Engagement among Chinese Female Nurses. *BioMed Research International*. Retrieved from <https://doi.org/10.1155/2017/5284628> [Google Scholar](#)

Whitten, D. L. (2017). Mentoring and Work Engagement for Female Accounting, Faculty Members in Higher Education. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*. doi:10.1080/13611267.2016.1275391 [Google Scholar](#)