

## HARGA DIRI DAN OPTIMISME TERHADAP WORK FAMILY ENRICHMENT PADA TENAGA KESEHATAN WANITA

### *SELF ESTEEM AND OPTIMISM TO WORK FAMILY ENRICHMENT FOR FEMALE HEALTH WORKERS*

Dewi Anggraini<sup>1</sup>, Amalia Juniarily<sup>2</sup>, Marisyah Pratiwi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Sriwijaya

<sup>1</sup>[anggraini.psi@fk.unsri.ac.id](mailto:anggraini.psi@fk.unsri.ac.id), <sup>2</sup>[amaliajuniarily@fk.unsri.ac.id](mailto:amaliajuniarily@fk.unsri.ac.id), <sup>3</sup>[marisyah.p@fk.unsri.ac.id](mailto:marisyah.p@fk.unsri.ac.id)

#### Abstrak

Perkembangan ekonomi terus mengalami peningkatan, maka tuntutan memenuhi kebutuhan hidup juga semakin tinggi. Hal ini memacu wanita untuk bekerja membantu memenuhi kebutuhan keluarga. Salah satu jenis pekerjaan yang dilakukan wanita adalah sebagai tenaga kesehatan, dimana dua per tiga sumber daya manusia pada profesi kesehatan secara global adalah wanita. Wanita yang bekerja sebagai tenaga kesehatan memiliki tuntutan tinggi karena memiliki dua peran yaitu di keluarga dan pekerjaan. Namun, apabila kedua peran itu dilihat dari sudut pandang positif, maka akan memberikan manfaat bagi individu yang menjalaninya. Pandangan ini yang melatarbelakangi berkembangnya teori *work family enrichment*. Maka, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara harga diri dan optimisme terhadap *work family enrichment* pada tenaga kesehatan wanita. Populasi pada penelitian ini adalah tenaga kesehatan wanita di salah satu Rumah Sakit Umum Daerah di Kota X yang berjumlah 124 dengan karakteristik tenaga kesehatan wanita yang sudah menikah, baik Pegawai Negeri Sipil, maupun honorer. Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan *nonprobability sampling* dengan jumlah 90 responden. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Harga Diri, skala Optimisme dan *Work Family Enrichment*. Pada uji hipotesis menggunakan analisis regresi berganda atau *multiple regression* dengan nilai signifikansi  $F < 0,05$ . Masing-masing variabel memiliki signifikansi untuk optimisme (0,000) dan harga diri (0,001). Nilai koefisien regresi untuk variabel optimisme (0,745) dan variabel harga diri (0,411). Pada penelitian ini juga dilakukan uji beda berdasarkan usia pernikahan, unit kerja, status kerja dan jumlah anak. Hasil uji beda menunjukkan ada perbedaan *work family enrichment* pada unit kerja. Unit kerja di zaal mata memiliki mean terkecil sebesar 54,50. Sementara, unit penyakit dalam memiliki mean tertinggi sebesar 65,07, maka berdasarkan uji beda ini tenaga kesehatan wanita yang bekerja di unit penyakit dalam memiliki tingkat *work family enrichment* yang tinggi.

**Kata Kunci:** harga diri, optimisme, *work family enrichment*

#### Abstract

Economic development continues to increase, the demands of meeting the needs of life are also higher. This condition spurs women to work, helping to meet the needs of the family. One type of work that women do is as a health workers, where two-thirds of the human resources globally are women. Women who work as health workers have high demands cause they have two roles: family and work. However, if both functions are viewed positively, it will benefit the individual who undergoes them. This view is behind the development of *work-family enrichment* theory. Therefore, this study aims to determine the influence between self-esteem and optimism on *work-family enrichment* on women's health workers. The population in this study was women's health workers at one of the Regional General Hospitals in City X, which amounted to 124 with the characteristics of married women health workers, both Civil Servants and honorers. Research sampling techniques using *nonprobability sampling* with a total of 90 respondents. The scales used in this study are the Self-Esteem Scale, the Optimism scale, and the Work-Family Enrichment. In hypothetical tests using multiple regression analysis with a value of  $F < 0.05$ . Variable has significance on optimism (0.000) and self-esteem (0.001). Coefficient value of optimism regression (0.745) and self-esteem regression (0.411). This study also conducted different tests based on the age of marriage, work unit, work status, and the number of children. Different test results show there are differences in *work-family enrichment* in the work unit. The work unit in zaal mata has a minor mean of 54.50. Meanwhile, the internal medicine unit has the highest mean of 65.07,

DOI : [10.26486/psikologi.v23i2.1454](https://doi.org/10.26486/psikologi.v23i2.1454)

URL : <http://ejournal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/psikologi/index>

Email : [insight@mercubuana-yogya.ac.id](mailto:insight@mercubuana-yogya.ac.id)

---

*so based on this different test, women's health workers in the internal medicine unit have a high level of work-family enrichment.*

**Keywords:** *self-esteem, optimism, work-family enrichment*

## **PENDAHULUAN**

Perekonomian di Indonesia semakin berkembang sehingga tingkat kebutuhan masyarakat juga semakin meningkat, ini mendorong para wanita untuk bekerja mencari nafkah demi memenuhi kebutuhan keluarga. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik jumlah angkatan kerja meningkat dari tahun 2018 ke 2019, di tahun 2018 sebesar 38,10 % dan di tahun 2019 sebesar 39,19% (BPS, 2020). Salah satu pekerjaan atau profesi yang ada di masyarakat adalah sebagai tenaga kesehatan. Dua per tiga sumber daya manusia di bidang kesehatan di dominasi oleh wanita, secara global data ini diperoleh dari badan kesehatan dunia (WHO) (Boniol et al., 2019). Wanita yang bekerja sebagai tenaga kesehatan tentu saja memiliki tuntutan yang tinggi di pekerjaannya, maka melihat kondisi tersebut wanita yang bekerja terutama sebagai tenaga kesehatan tentu saja memiliki dua peran yaitu peran di keluarga dan peran di pekerjaan. Berdasarkan beberapa penelitian yang sudah dilakukan lebih banyak menjelaskan tentang konflik kedua peran tersebut pada wanita. Penelitian mengenai konflik peran ganda antara lain yang dilakukan oleh (Laksmi & Hadi, 2012) pada karyawan wanita di sebuah perusahaan produksi dan (Riskasari, 2016) yang melakukan penelitian konflik peran ganda pada wanita karir. Lebih lanjut, (Kuntari, 2015) juga menjelaskan dalam penelitiannya bahwa tenaga kesehatan yaitu perawat di dalam pekerjaannya dapat menerapkan dan mengembangkan pengalaman, keterampilan dan sumber daya lain yang dimiliki saat menjalankan kedua perannya yaitu sebagai ibu dan tenaga kesehatan secara bersamaan, hal ini menunjukkan terjadinya *work family enrichment* pada tenaga kesehatan. (Greenhaus & Beutel, 1985) bahwa setiap peran menuntut untuk dipenuhi, apabila tidak mampu memenuhi maka akan berdampak negatif. Namun, pada penelitian kali ini akan membahas kedua peran tersebut dari sisi psikologi positif. (Kuntari, 2015) berpandangan bahwa seorang wanita akan mendapatkan manfaat apabila menjalankan kedua perannya secara bersamaan. Maka, teori *work family enrichment* berkembang berdasarkan sudut pandang pemahaman tersebut. Sesuai dengan teori yang dikatakan (Greenhaus & Powell, 2006) bahwa antara peran individu baik di pekerjaan maupun keluarga saling memberi keuntungan dan manfaat. (Dunn & O'Brien, 2013) mengatakan para peneliti memulai mengembangkan teori yang disampaikan Greenhaus dan Powell dan menemukan hubungan positif antara pekerjaan dan keluarga, penelitian *work family enrichment* ini terkait dengan mental positif dan kesehatan fisik. (McNall et al., 2010) menemukan *work family enrichment* dan *family work enrichment* berhubungan positif dengan kesehatan fisik dan kesehatan mental. (Hill, 2005) mengemukakan aspek-aspek *work family enrichment* yaitu suasana hati yang positif, keahlian atau keterampilan, waktu, energi dan perilaku.

Rashid et al. (2011) mengatakan ada hubungan positif antara harga diri dengan *work family enrichment*, dimana harga diri memberikan kualitas kehidupan yang lebih baik pada satu peran, juga akan berdampak pada peran yang lainnya dan begitu juga kebalikannya peran tersebut adalah peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga. Baron dan Byrne, (2013) mendefinisikan harga diri merupakan bentuk evaluasi seseorang terhadap dirinya sendiri mulai dari dimensi positif hingga negatif, individu memiliki harga diri tinggi akan lebih menyukai dirinya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa evaluasi yang bersifat positif ini didasarkan pada sebagian pengalaman dan sebagian lagi berdasarkan opini yang dikemukakan dari orang lain. Beikzad et al. (2012) juga menjelaskan mengenai harga diri adalah istilah yang diterapkan dalam ilmu psikologi untuk mencerminkan evaluasi atau penilaian keseluruhan seseorang atas nilainya sendiri. Berdasarkan beberapa penjelasan tersebut maka definisi harga diri adalah evaluasi diri seseorang mengenai dirinya baik penilaian negatif maupun positif. Coopersmith (Sandha et al., 2012) menyebutkan beberapa aspek dari harga diri yaitu *significance, power, virtue, dan competence*.

*Work family enrichment* juga berhubungan dengan optimisme. Washington dan Geller (2006) mengatakan optimisme memiliki hubungan yang positif dengan *work to family enrichment* dan *family to work enrichment*. Frone (Washington & Geller, 2006) mengatakan ada kemungkinan optimisme akan sejauh mana mempengaruhi keterampilan, pengalaman, peluang untuk dikembangkan pada salah satu peran, maka ini akan mampu meningkatkan kualitas hidup pada peran yang lainnya. Carver et al. (2010) menjelaskan optimisme adalah variabel perbedaan individu yang mencerminkan sejauh mana seseorang memiliki harapan yang baik tentang masa depannya, selanjutnya dijelaskan juga bahwa tingkat optimisme yang lebih tinggi akan berkaitan dengan kesejahteraan subjektif yang lebih baik dalam menghadapi kesulitan. Optimisme ini juga berhubungan dengan indikator kesehatan fisik yang lebih baik. Sharpe et al. (2011) mengatakan optimisme adalah ekspektasi positif tentang masa depan seseorang. Seligman (2006) menjelaskan aspek-aspek optimisme yaitu *permanence, pervasiveness, personalization*.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka ada pengaruh harga diri dan optimisme dengan *work family enrichment*. Pada penelitian ini akan membahas mengenai harga diri dan optimisme terhadap *work family enrichment* pada tenaga kesehatan wanita.

## **METODE**

Pada penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu harga diri dan optimisme, kemudian variabel terikat yaitu *work family enrichment*. Alat ukur dalam penelitian ini menggunakan skala psikologi terdiri dari skala Harga Diri, skala Optimisme dan skala *Work Family Enrichment*. Skala tersebut disusun sendiri oleh peneliti dengan mengembangkan aspek-aspek *work family enrichment* yang dikemukakan oleh Crane & Hill, (2009), aspek harga diri yang dikemukakan oleh Coopersmith (Sandha et al., 2012) dan aspek optimisme yang dikemukakan oleh Seligman (2006) menjadi item-item pertanyaan pada skala penelitian. Pada item-item skala penelitian tersebut,

sebelumnya dilakukan uji coba terlebih dahulu dan didapatkan item valid dengan korelasi total item ( $r_{ix}$ )  $\geq 0,30$ . Jumlah masing-masing item valid pada skala penelitian yaitu skala *Work Family Enrichment* ada 20 item valid dengan koefisien reliabilitas *alpha cronbach* ( $\alpha$ ) 0,910; skala Harga Diri item validnya 22 dengan koefisien reliabilitas *alpha crochbach* ( $\alpha$ ) 0,885; dan untuk skala Optimisme didapatkan 8 item valid dengan koefisien reliabilitas *alpha crochbach* ( $\alpha$ ) 0,885.

Populasi pada penelitian ini adalah tenaga kesehatan wanita yang sudah menikah di Rumah Sakit Umum Daerah Kota X, dengan jumlah populasi 124 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling*. Jumlah sampling ditentukan berdasarkan teori Roscoe yaitu ukuran sampel yang layak digunakan antara 30 sampai 500 orang (Sugiyono, 2016). Pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah 90 orang, dengan karakteristik sampel tenaga kesehatan wanita yang sudah menikah baik PNS (Pegawai Negeri Sipil), maupun honorer.

Pada penelitian ini menggunakan beberapa metode analisis data yang pertama yaitu uji normalitas, ini dilakukan untuk melihat apakah data dalam penelitian berdistribusi dengan normal atau tidak. Kemudian yang kedua adalah uji linearitas untuk melihat apakah kedua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak dengan kriteria signifikansi linearity ( $p < 0,05$ ) maka hubungan linear dan pada uji hipotesis menggunakan analisis regresi berganda atau *multiple regression* untuk melihat hubungan antara satu variabel dependen dengan dua variabel independen atau lebih. Sebelum dilakukan uji regresi berganda, peneliti melakukan uji prasyarat terlebih dahulu yang terdiri dari uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

Skala-skala yang telah dilakukan uji coba tersebut kemudian digunakan dalam penelitian yang disebarkan pada 90 responden tenaga kesehatan wanita di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) kota X. Unit kerja subjek terdiri dari 14 orang pada penyakit dalam bawah, 11 orang pada penyakit dalam atas, 2 orang di zaal mata, 9 orang di zaal anak, 8 orang di ICU, 19 orang di IGD, 8 orang di VIP lantai 1, 3 orang di VIP lantai 2, 6 orang di VIP lantai 3. Berdasarkan data tersebut subjek dari penelitian ini yang terbanyak ada di unit kerja IGD sebanyak 21,1%. Selanjutnya berdasarkan usia dibagi menjadi dewasa awal (18-40 tahun) sebanyak 55 orang dan dewasa tengah (40-60 tahun) sebanyak 35 orang. Penelitian ini juga mendeskripsikan subjek berdasarkan jumlah anak, mayoritas subjek memiliki 2 anak sebanyak 42,2%. Deskripsi subjek berdasarkan usia pernikahan yang terbanyak pada usia pernikahan antara 0-4 tahun sebesar 31,1%.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis deskripsi data penelitian dari setiap variabel dapat dilihat dalam tabel 1 berikut ini

**Tabel 1. Deskripsi Data Penelitian**

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Max	Min	Mean	SD	Max	Min	Mean	SD
Optimisme	24	6	15	3	24	14	18,17	2,294
Harga Diri	48	12	27	7	45	30	38,30	3,661
<i>Work Family Enrichment</i>	80	20	50	10	77	49	63,20	4,705

Keterangan:

Min = Skor total minimal

Max = Skor total maksimal

Mean = Rata-rata

SD = Standar Deviasi

Pada tabel di atas dapat dijelaskan mengenai deskripsi secara statistik tinggi atau rendah dari variabel optimisme, harga diri dan *work family enrichment* dengan melihat hasil kategorisasi skor total dari subjek di masing-masing skala. Kemudian selanjutnya dilakukan penggolongan subjek dalam kategori tinggi dan rendah. (Azwar, 2014) menjelaskan mengenai tujuan dari kategorisasi adalah untuk menaruh subjek pada beberapa kelompok secara terpisah dan berjenjang sesuai dengan atribut yang akan diukur.

**Tabel 2. Rumus Pengkategorian**

Kategori	Formulasi
Rendah	$X < Me$
Tinggi	$Me \leq X$

Keterangan:

X. : Skor mentah variabel

Me : Median

Berdasarkan rumusan di atas, maka kategorisasi setiap variabel adalah sebagai berikut, yang pertama pada optimism, subjek dapat diketahui berada pada kategori tinggi sebesar 84,4%. Kedua untuk variabel harga diri sebanyak 98,9% subjek berada pada kategori tinggi, dan untuk variabel *work family enrichment* sebanyak 98,9% subjek berada pada kategori tinggi.

Hasil uji normalitas dilakukan dengan memperhatikan uji statistik yaitu dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov*, apabila dari hasil pengujian *Kolmogorov Smirnov* diperoleh signifikansi ( $P > 0,05$ ) maka data dapat dikatakan normal. Adapun hasil uji normalitas pada tiga variabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel. 3 Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	Sig	Ket
Optimisme	1.223	0.100	Normal
Harga Diri	1.316	0.063	Normal
<i>Work Family Enrichment</i>	1.195	0.115	Normal

Pada penelitian ini juga dilakukan uji linearitas yang bertujuan untuk mengetahui apakah ketiga variabel memiliki hubungan secara linear atau tidak secara signifikan. Jika hasil signifikansi dari linearity tersebut di bawah 0,05 ( $P < 0,05$ ) maka data tersebut dapat dikatakan linear. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel. 4. Hasil Analisis Linearitas**

Variabel	Linearity		Ket.
	F	Sig.	
<i>Work Family Enrichment</i> - Optimisme	26.035	0,000	Linier
<i>Work Family Enrichment</i> - Harga Diri	20.486	0,000	Linier

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa berdasarkan uji linearitas didapatkan nilai signifikansi linearity 0,000 ( $p < 0,05$ ) antara variabel *work family enrichment* dan optimisme, kemudian didapatkan juga nilai signifikansi linearity sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) pada variabel *work family enrichment* dan harga diri, maka berdasarkan data tersebut dapat ditarik kesimpulan terdapat hubungan yang linear diantara variabel-variabel tersebut.

Pada pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu uji multikolinearitas dimana jika nilai tolerance  $> 0,100$  dan nilai VIF  $< 10,00$ , maka tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2011). Pada keseluruhan variabel didapatkan nilai tolerance 0,925 dan nilai VIF menunjukkan 1,081. Berdasarkan uji multikolinearitas tersebut dapat ditarik kesimpulan tidak terdapat gejala multikolinearitas pada model regresi ini. Kemudian, dilakukan juga uji heteroskedastisitas yang hasilnya pada penelitian ini tidak ada gejala heteroskedastitas pada model regresi yang digunakan, Karena berdasarkan pada gambar *scatterplots* terlihat tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar ke atas. Pada uji autokorelasi dapat dikemukakan bahwa tidak ada gejala autokorelasi pada model regresi ini. Hal ini berdasarkan nilai pada *Durbin-Watson* berada pada rentang du (1,7026) hingga 4 - du (2,18) yaitu 1,820.

Pada hasil uji hipotesis menggunakan analisis uji regresi ganda dengan nilai signifikansi  $F < 0,05$ , maka variabel optimisme dan harga diri secara parsial atau keseluruhan berpengaruh terhadap *work family enrichment*. Masing-masing variabel memiliki signifikansi 0,000 untuk

optimisme dan 0,001 untuk harga diri dengan koefisien regresi optimisme sebesar 0,745 dan koefisien regresi harga diri sebesar 0,411. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Washington dan Geller (2006) menjelaskan ada pengaruh positif optimisme terhadap *work family enrichment*. Hal ini juga dikatakan oleh Septiari dan Wintriarsi (2014) bahwa optimisme merupakan faktor yang dapat mempengaruhi meningkatnya *work family enrichment*. Sikap optimisme membuat individu mampu berpikir secara positif sehingga individu tersebut dapat merasakan keuntungan atas perannya di pekerjaan dan membawanya ke dalam keluarga. Hal ini berarti sikap optimisme yang tinggi pada tenaga kesehatan wanita di RSUD daerah X, akan membuat tenaga kesehatan wanita berpikir secara positif sehingga dalam menjalankan perannya dalam melaksanakan pelayanan kesehatan di rumah sakit mampu memberikan keuntungan positif juga dalam melaksanakan perannya di keluarga. Kemudian untuk harga diri pada penelitian Rashid et al. (2011) menjelaskan bahwa harga diri berpengaruh positif pada *work family enrichment*. Individu dengan harga diri yang tinggi mampu melihat kemampuannya untuk dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga. Perasaan harga diri merupakan sumber daya yang penting untuk meningkatkan kesejahteraan individu, karena harga diri berhubungan dengan semua pekerjaan, baik pekerjaan yang dilakukan di kantor atau peran individu dalam keluarga. Tenaga kesehatan wanita di RSUD daerah X memiliki harga diri yang tinggi, ini artinya dapat berpengaruh pada *work family enrichment* yang tinggi pula. Tenaga kesehatan RSUD daerah X mampu untuk melihat kemampuan yang dimilikinya sehingga ia mampu menyeimbangkan antara memberikan pelayanan kesehatan di rumah sakit dan melakukan perannya di keluarga, hal ini dirasa penting karena dapat meningkatkan kesejahteraan bagi tenaga kesehatan wanita di RSUD daerah X. Pada hasil uji determinasi ( $R^2$ ) yaitu untuk mengetahui sumbangan pengaruh optimisme dan harga diri terhadap *work family enrichment* diketahui nilai  $RSquare$  adalah sebesar 0,298, hal ini dapat ditarik kesimpulan persentase sumbangan pengaruh optimisme dan harga diri terhadap *work family enrichment* sebesar 29,8%, sedangkan sebesar 70,2% nya lagi *work family enrichment* dipengaruhi oleh faktor yang lainnya. Baral dan Bhargava (2010) mengatakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *work family enrichment* yaitu kepuasan kerja, perilaku kerja dan komitmen, yang mana ini merupakan bagian dari *job outcomes*. Selain itu, Grzywacz dan Marks (2000) adanya otonomi dalam pekerjaan juga dapat mempengaruhi *work family enrichment* dan Lu (2011) menyatakan dukungan supervisor dapat mempengaruhi *work family enrichment*.

Pada penelitian ini juga dilakukan uji perbedaan pada usia pernikahan, unit kerja, usia, status kerja dan jumlah anak. Hasil uji beda berdasarkan status kerja yaitu PNS dan honorer diketahui tidak ada perbedaan pada masing-masing variabel, dengan nilai signifikansi sebesar 0,750 ( $p < 0,05$ ) untuk optimisme, 0,842 ( $p < 0,05$ ) untuk harga diri dan 0,859 ( $p < 0,05$ ) pada variabel *work family enrichment*. Kemudian, hasil uji beda berdasarkan jumlah anak yang terdiri dari satu anak, dua anak, tiga anak dan empat anak juga diperoleh hasil tidak ada perbedaan pada masing-masing variabel. Adapun signifikansi masing-masing variabel yaitu 0,476 ( $p < 0,05$ ) untuk optimisme, 0,260

( $p < 0,05$ ) harga diri, dan 0,585 ( $p < 0,05$ ) untuk *work family enrichment*. Pada hasil uji beda berdasarkan usia pernikahan yaitu 0-4 tahun, 5-9 tahun, 10-14 tahun, 15-19 tahun, 20-24 tahun dan 25-29 tahun, diketahui tidak ada perbedaan pada masing-masing variabel. Signifikansi pada masing-masing variabel adalah 0,542 ( $p < 0,05$ ) untuk variabel optimisme, 0,646 ( $p < 0,05$ ) pada variabel harga diri dan 0,721 ( $p < 0,05$ ) untuk *work family enrichment*.

Hasil uji beda menunjukkan ada perbedaan *work family enrichment* pada unit kerja. Unit kerja di zaal mata memiliki mean terkecil sebesar 54,50 dan di penyakit dalam bawah memiliki mean tertinggi sebesar 65,07, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tenaga kesehatan yang bekerja di unit penyakit dalam memiliki tingkat *work family enrichment* yang tinggi. Hal ini dikarenakan adanya dukungan sosial dan penghargaan di lingkungan kerja. kemudian, didapatkan juga perbedaan harga diri pada dewasa awal (18-40 tahun) dan dewasa akhir (40-60 tahun), dengan mean masing-masing 37,64 untuk dewasa awal dan 39,34 untuk dewasa akhir. Selain itu ada perbedaan *work family enrichment* pada dewasa awal dan dewasa akhir dengan mean 62,38 untuk dewasa awal dan 64,49 untuk dewasa akhir. Huang (2013) menjelaskan bahwa harga diri mengalami perubahan pada setiap fase usia. Burns (1993) menjelaskan lebih lanjut harga diri terbentuk sejak lahir ketika individu berhadapan dengan lingkungan di sekitar. Individu akan dihadapkan pada interaksi sosial yang tentu saja membutuhkan adanya penerimaan dan ketergantungan pada lawan bicara sehingga hal ini menimbulkan pemahaman tentang diri dan penilaian tentang dirinya terkait perasaan berarti, berharga dan mampu menerima keadaan dirinya.

## KESIMPULAN

Pada penelitian ini didapatkan hasil analisis data yang signifikan sehingga hipotesis yang diajukan peneliti dapat diterima, yaitu ada pengaruh harga diri dan optimisme terhadap *work family enrichment* pada tenaga kesehatan wanita. Berdasarkan hasil penelitian ini hendaknya para tenaga kesehatan wanita yang sudah menikah mampu memiliki harga diri yang baik yaitu mampu untuk mengevaluasi dirinya secara positif dan juga harus memiliki optimisme yang baik akan masa depannya sehingga akan meningkatkan *work family enrichment*. Tentu saja hal ini juga butuh dukungan dari lingkungan kerja dan keluarganya. Maka, bagi pimpinan dan staf di instansi Rumah Sakit diharapkan juga dapat memberikan lingkungan kerja yang positif agar berdampak positif pada harga diri dan optimisme pada tenaga kesehatan wanita disana, karena hal ini dapat mempengaruhi *work family enrichment*. Tenaga kesehatan wanita yang memiliki *work family enrichment* yang baik, maka akan mampu menjalankan kedua perannya yaitu di keluarga dan pekerjaan, karena masing-masing peran akan memiliki dampak yang positif. Apabila individu tersebut dapat menjalankan perannya di keluarga, maka akan mampu juga menjalankan perannya di pekerjaan.

Pada penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian mengenai *work family enrichment* dengan mengaitkan tema-tema variabel yang lainnya seperti komitmen organisasi, *job*

*demand, burnout* kepuasan kerja dan lain-lain. Selain itu, peneliti juga dapat memilih responden dengan profesi atau pekerjaan yang lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2014). *Penyusunan skala psikologi* (2nd ed.). Pustaka Pelajar.
- Baral, R., & Bhargava, S. (2010). Work-family enrichment as a mediator between organizational intervention for work-life balance and job outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 25(3), 274–300.
- Baron, R. A., & Byrne, D. (2013). *Psikologi sosial Jilid 1* (1st ed.). Erlangga.
- Beikzad, J., Abbasalizadeh, M., Maleki, S. G., & Bonabi, R. F. (2012). The relationship between employees' self-esteem and pertinacity. *Management Science Letters*, 2, 125–130.
- Boniol, M., McIsaac, M., Xu, L., Wuliji, T., Diallo, K., & Campbell, J. (2019). *Gender equity in the health workforce: Analysis of 104 countries*. WHO-HIS-HWF-Gender-WP1-2019.1-eng.pdf
- BPS. (2020). *Persentase tenaga kerja formal menurut jenis kelamin*. Badan Pusat Statistik Indonesia. <https://www.bps.go.id/indicator/6/1170/1/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin.html>
- Burns, R. (1993). Konsep diri: teori, pengukuran, perkembangan dan perilaku. *Jakarta: Arcan*.
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review*, 30, 879–889.
- Crane, D. R., & Hill, E. J. (2009). *Handbook of families and work interdisciplinary perspectives*. University Press of America.
- Dunn, M. G., & O'Brien, K. M. (2013). Work-family enrichment among dual-earner couples: can work improve our family life? *Journal Of Counseling Psychology*, 60(4), 634–640.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit UNDIP.
- Greenhaus, J. H., & Beutel, N. J. (1985). Source of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76–88.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 77–92. <https://doi.org/https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. 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.
- Hill, E. J. (2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26, 793.
- Huang, C. (2013). Gender differences in academic self-efficacy: A Meta-Analysis. *European Journal of Psychology of Education*, 28(1), 1–35.

- Kuntari, C. M. I. S. R. (2015). Hubungan work-family enrichment dengan work engagement pada perawat wanita. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 2(1), 407. <https://doi.org/https://doi.org/10.24854/jpu12015-35>
- Laksmi, N. A. P., & Hadi, C. (2012). Hubungan antara konflik peran ganda (work family conflict) dengan kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT.X. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 1(2), 124–130.
- Lu, L. (2011). A chinese longitudinal study on work/family enrichment. *Career Development International*, 16(4), 385–400.
- McNall, L. A., Masuda, A. D., & Nicklin, J. M. (2010). Flexible work arrangements, job satisfaction, and turnover intentions: the mediating role of work-to-family enrichment. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 144(1), 61–81. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/00223980903356073>
- Rashid, W. E. W., Nordin, M. S., Omar, A., & Ismail, I. (2011). Self esteem, work family enrichment and life satisfaction among married nurses in health care service. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 2(5), 424–429.
- Riskasari, W. (2016). Konflik peran ganda wanita berkarir. *Jurnal Psikologi Islam Al-Qalb*, 7(2), 74–81.
- Sandha, T., Hartati, S., & Fauziah, N. (2012). Hubungan antara self esteem dengan penyesuaian diri pada siswa tahun pertama SMA krista mitra semarang. *Jurnal Psikologi*, 1(1), 47–82.
- Seligman, M. E. P. (2006). *Learned optimism: how to change your mind and your life*. A Division of Random House, Inc.
- Septiari, E. D., & Wintriarsi, D. (2014). Pengaruh dan konsekuensi work-family enrichment. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 20–34.
- Sharpe, J. P., Martin, N. R., & Roth, K. A. (2011). Optimism and the big five factors of personality: beyond neuroticism and extraversion. *Personality and Individual Differences*, 51, 946–951.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Washington, F. D., & Geller, P. A. (2006). *The relationship between optimism and work family enrichment and their influence on psychological well-being* [Drexel University]. <https://idea.library.drexel.edu/islandora/object/idea%3A864>