

Exploration of the Mediation Role of Work Engagement and Work Family Enrichment in Working Mothers

Eksplorasi Peran Mediasi Work Engagement dan Work Family Enrichment Pada Ibu Bekerja

N Audi Destari Putri ¹, Tulus Budi Sulisty Radikun ²
^{1,2} Department of Psychology, University Indonesia, Indonesia

Artikel Info	ABSTRACT
<p>Riwayat Artikel Penyerahan 2024-11-26 Revisi 2025-01-29 Diterima 2025-02-28</p> <p>Keyword: Job crafting; Work engagement; Work-family enrichment</p>	<p>Women often face conflicts when deciding to continue working after having children. Despite making a significant contribution to the economy, many choose to quit their jobs due to role conflicts. This study aims to expand the literature on work-family relationships experienced by working mothers, focusing on the mediating role of work-family enrichment and work engagement, as well as job crafting as an antecedent. The research method uses a survey with questionnaires that include job crafting, work engagement, and work-family enrichment. This study uses data from 169 working mothers using a sampling technique in the form of convenience sampling. The data were analyzed using simple linear regression analysis to test the relationship between job crafting, work engagement, and work-family enrichment. Furthermore, a simple mediation analysis was used to test the role of mediation in work engagement and work-family enrichment. The results show the importance of job crafting in increasing work engagement and work-family enrichment. This study also explores the role of mediation in work-family enrichment and work engagement in relation to job crafting. These findings can help develop strategies and programs that support women in maintaining work engagement while considering their family roles.</p>
<p>ABSTRAK</p> <p>Perempuan sering menghadapi konflik saat memutuskan untuk terus bekerja setelah memiliki anak. Meskipun memberikan kontribusi signifikan terhadap ekonomi, banyak yang memilih berhenti kerja karena konflik peran. Penelitian ini bertujuan memperluas literatur mengenai hubungan pekerjaan dan keluarga yang dialami ibu bekerja, dengan fokus pada peran mediasi <i>work-family enrichment</i> dan <i>work engagement</i>, serta <i>job crafting</i> sebagai antesedennya. Metode penelitian menggunakan survei dengan kuesioner yang mencakup <i>job crafting</i>, <i>work engagement</i>, dan <i>work-family enrichment</i>. Penelitian ini menggunakan data dari 169 ibu bekerja dengan menggunakan teknik sampling berupa convenience sampling. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk menguji hubungan antara <i>job crafting</i>, <i>work engagement</i>, dan <i>work-family enrichment</i>. Selanjutnya, analisis mediasi sederhana digunakan untuk menguji peran mediasi pada <i>work engagement</i> dan <i>work-family enrichment</i>. Hasil menunjukkan pentingnya <i>job crafting</i> dalam meningkatkan <i>work engagement</i> dan <i>work-family enrichment</i>. Penelitian ini juga mengeksplorasi adanya peran mediasi pada <i>work-family enrichment</i> dan <i>work engagement</i> dalam hubungannya dengan <i>job crafting</i>. Temuan ini dapat membantu mengembangkan strategi dan program yang mendukung perempuan dalam menjaga keterlibatan kerja sambil mempertimbangkan peran keluarga mereka.</p>	<p>Kata Kunci</p> <p>Keterlibatan Kerja; Pengaturan pekerjaan; Pengayaan kerja-keluarga</p>
<p>Korespondensi:</p> <p>N Audi Destari Putri Department of Psychology, University Indonesia, Indonesia Email: audidestari@gmail.com</p>	<p>Copyright (c) 2025 N Audi Destari Putri, Tulus Budi Sulisty Radikun</p>

LATAR BELAKANG

Angka partisipasi kerja pada perempuan di Indonesia masih tergolong rendah. Berdasarkan data Sakernas pada tahun 2023, angka partisipasi kerja perempuan tercatat hanya 54% dari jumlah perempuan usia kerja di Indonesia. Salah satu alasan utama yang menyebabkan rendahnya jumlah karyawan perempuan adalah mereka memutuskan untuk menikah dan mengurus anak serta rumah tangga yang kemudian menyulitkan dirinya untuk bekerja. Padahal partisipasi kerja perempuan merupakan salah satu indikator penting dalam meningkatkan kesejahteraan ekonomi sebuah wilayah. Menurut Rui & NIE (2021), memberdayakan perempuan untuk dapat bekerja dapat menghasilkan pertumbuhan ekonomi yang lebih baik karena dapat meningkatkan diversifikasi ekonomi, meningkatkan produktivitas, kesetaraan pendapatan, dan menghasilkan pembangunan positif di suatu wilayah, sehingga hal ini menunjukkan bahwa peningkatan tenaga kerja perempuan diperlukan untuk dapat meningkatkan taraf ekonomi masyarakat di Indonesia sehingga tingkat kemiskinan dapat dikurangi.

Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh ibu bekerja adalah adanya peran ganda yang dijalannya, yaitu mengelola tanggung jawab pekerjaan dan juga keluarga. Hal inilah yang kemudian menjadi alasan seorang ibu bekerja meninggalkan karir yang ia miliki. Dengan adanya konflik dari peran ganda yang dihadapi, terdapat stress kerja yang dirasakan ibu bekerja. Hal ini didukung oleh studi yang dilakukan oleh Azkiyati (2018) yang melakukan studi pada ibu bekerja yang berprofesi sebagai guru. Studi pendukung lain dilakukan oleh Fauziah (2020) yang menyatakan bahwa dengan adanya peran ganda yang dialami oleh karyawan mengakibatkan rendahnya motivasi kerja sehingga kemudian berdampak pada produktivitas dan tingkat *turnover*.

Namun terdapat sebuah pendekatan yang menjelaskan bahwa peran ganda dapat dijalankan secara beriringan, yang diperkenalkan oleh Greenhaus & Powell (2006). Pendekatan ini menekankan bahwa keberhasilan dalam menjalankan salah satu peran dapat meningkatkan keberhasilan pada peran lainnya, yang kemudian disebut sebagai *work family enrichment*. *Work family enrichment* merupakan hal yang penting karena ketika ibu bekerja dapat menyeimbangkan antara peran pekerjaan dan keluarganya maka ia akan mampu untuk meningkatkan kualitas hasil dari dirinya baik secara individu, di dalam keluarga, maupun organisasi.

Dalam menjalankan perannya sebagai pekerja, keterlibatan berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan ibu bekerja. Hal ini penting karena seorang ibu bekerja memiliki beban dan tanggung jawab yang berat, sehingga apabila kedua peran tidak dapat dijalankan dengan baik maka akan berpengaruh pada makna hidupnya (Mardiyanti & Purwaningtyas, 2024). Menurut Schaufeli et al (2001), keterlibatan kerja atau *work engagement* adalah kondisi mental yang positif dan memuaskan terkait pekerjaan, yang ditandai dengan tingkat *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penghayatan) yang tinggi pada karyawan. Karyawan yang memiliki *work*

engagement yang tinggi tidak hanya memengaruhi performa kerja karyawan, namun juga akan cenderung memiliki emosi yang positif, memiliki kesehatan fisik dan psikis yang lebih baik (Martin, 2013). Emosi positif yang dihasilkan oleh keterlibatannya yang aktif di dalam pekerjaan kemudian dapat ditransfer ke dalam kehidupan keluarga sehingga tidak hanya kualitas dari aspek pekerjaan yang ditingkatkan, namun juga dapat meningkatkan kualitas dari aspek keluarga yang ia jalani (Rastogi & Chaudhary, 2018)

Dalam usahanya mencapai keterlibatan kerja dan keseimbangan antara kedua peran yang dijalani, ibu bekerja perlu untuk mengatur pekerjaannya sehingga dapat sesuai dengan preferensi dan kondisi dirinya. Ibu bekerja perlu untuk mengatur hubungan antara domain pekerjaan dan keluarga, sehingga mereka dapat mengelaborasi kedua domain tersebut dengan cara yang sesuai dengan diri mereka (Kossek & Ozeki, 1999). Hal ini didukung oleh studi yang dilakukan oleh Pangeri (2020) yang menyatakan bahwa keseimbangan kerja dan upaya manajemen stress pada karyawan dapat memengaruhi keterlibatannya dalam bekerja. Dalam hal ini, ibu bekerja diharapkan dapat secara proaktif mengatur pekerjaannya sehingga dapat menciptakan pekerjaan yang sesuai dengan preferensi dirinya. Dengan melakukan *job crafting*, ibu bekerja dapat menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan sumber daya yang tersedia, sehingga mampu mencapai keseimbangan yang sehat serta meningkatkan kesejahteraan dan kinerja secara optimal (Tims & Bakker, 2010).

Pada penelitian-penelitian sebelumnya, hubungan *work engagement* dan *work-family enrichment* sendiri telah diuji dalam berbagai arah. Siu et al. (2010) melaporkan bahwa *work engagement* merupakan prediktor yang paling dekat dengan *work-family enrichment*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Hidayah & Palupiningdyah (2019) menemukan bahwa *work engagement* secara signifikan memiliki peran mediasi pada hubungan antara *job crafting* dan *leader-member exchange* dengan *work-family enrichment*. Sementara, penelitian yang dilakukan oleh Koekemoer et al. (2020), menemukan bahwa *work family enrichment* dapat memprediksi *work engagement*. Hal ini juga didukung oleh penelitian lainnya yang dilakukan oleh Susilo & Prahara (2019), yang menemukan bahwa *work family enrichment* berkorelasi positif dan memberikan peranan penting terhadap *work engagement*. Penelitian yang dilakukan Nurendra & Rosady (2022) juga menjelaskan bahwa *work family enrichment* dapat menjelaskan hubungan antara *job crafting* dan *work engagement*.

Berdasarkan temuan-temuan tersebut, fokus peneliti dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui mekanisme hubungan antara *job crafting*, *work engagement*, dan *work family enrichment* melalui efek dari masing-masing variabel sehingga akan menguji kedua variabel melalui dua model dengan *job crafting* sebagai antesedennya. Tujuan dilakukannya penelitian ini tidak hanya untuk memberikan gambaran tentang mekanisme yang mendasari hubungan antara *job crafting*, *work engagement*, dan *work family enrichment*, namun juga membandingkan antara *work engagement* dan *work-family enrichment*. Hasilnya

diharapkan dapat mengidentifikasi faktor mana yang berpotensi lebih signifikan dalam membantu ibu bekerja dalam menyeimbangkan kedua peran tersebut.

METODE PENELITIAN

Partisipan dan desain penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain non eksperimental dan menggunakan pendekatan survei. Peneliti menggunakan metode kuantitatif karena data yang dikumpulkan berupa skor numerik dengan menggunakan skala likert. Peneliti kemudian akan mengolah data tersebut menggunakan analisis statistik. Pemilihan desain non eksperimental dikarenakan tidak adanya manipulasi pada variabel yang diteliti. Penelitian ini disebut penelitian korelasional karena bertujuan untuk melihat hubungan antara *job crafting*, *work-family enrichment*, dan *work engagement* pada Ibu bekerja di Indonesia dimana peneliti akan meninjau lebih jauh mengenai hubungan mediasi pada *work family enrichment* dan *work engagement* ke dalam dua model yang berbeda.

Partisipan di dalam studi ini merupakan ibu bekerja sejumlah 169 orang dari berbagai macam sektor industri dengan masa kerja yang cukup bervariasi. Mayoritas partisipan berasal dari sektor perusahaan swasta yaitu sebesar 68%. Selanjutnya, 25% partisipan berasal dari sektor pemerintahan dan partisipan lainnya berasal dari perusahaan start-up dan lain-lain. Selain itu, mayoritas partisipan berasal dari jabatan staff, yaitu sebanyak 68% dan didominasi oleh partisipan dengan usia 26 - 35 tahun, yaitu sebanyak 75%.

Prosedur dan pengukuran

Teknik sampling yang digunakan merupakan *purposive sampling* dikarenakan sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu untuk mengisi kuesioner tersebut. Kuesioner tersebut disebar secara *online* kepada partisipan yang sesuai dengan karakteristik subjek penelitian melalui aplikasi pesan instan seperti *Whatsapp* dan sosial media seperti *Instagram* dan *Facebook*. Selain itu, *informed consent* juga telah tersedia di awal halaman sebelum partisipan melakukan pengisian kuesioner. *Informed consent* sudah mencakup keterangan yang menjelaskan bahwa kuesioner diisi secara sadar dan sukarela oleh partisipan, partisipan diizinkan mengundurkan diri kapan saja tanpa adanya konsekuensi, informasi mengenai tujuan penelitian, waktu pengisian kuesioner yang dibutuhkan, dan persetujuan partisipan yang ditandai dengan *check list*.

Kuesioner yang digunakan akan menggunakan skala likert. Kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian ini akan menggunakan alat ukur sebagai berikut : *Job crafting Scale* oleh Tims et al (2012) sebanyak 18 item yang telah

diadaptasi Anggrita (2020) dengan reliabilitas 0.82, *The Utrecht Work engagement Scale* versi pendek Schaufeli et al (2006) sebanyak 9 item yang telah diadaptasi oleh Radikun (2019) dengan reliabilitas sebesar 0.883, dan *Work family Enrichment Questionnaire* oleh Carlson sebanyak 18 item yang telah diadaptasi oleh Kesuma (2018) dengan reliabilitas 0.934 untuk WFE dan 0.911 untuk FWE. Hasil analisis data menggunakan analisis regresi dengan *Simple Mediation Model 4* oleh Andrew F. Hayes untuk masing-masing model yaitu Model 1 : Peran Kreasi Pekerjaan terhadap Keterlibatan Kerja : Pengayaan Pekerjaan-Keluarga sebagai Mediator dan Model 2 : Peran Kreasi Pekerjaan terhadap Pengayaan Pekerjaan-Keluarga : Keterlibatan Kerja sebagai Mediator).

HASIL PENELITIAN

Uji Asumsi

Uji normalitas dilakukan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* yang kemudian diperoleh bahwa kedua model regresi memiliki data yang berdistribusi normal, yaitu sebesar 0.48 dan 0.43 dengan $p=0.2$. Sementara itu, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai tolerance pada model pertama >0.1 yaitu 0.705 dan nilai VIF <10 yaitu 1.419. Pada model kedua diperoleh nilai tolerance >0.1 yaitu 0.586 dan nilai VIF <10 yaitu 1.706. Kedua model juga menunjukkan bahwa tidak terjadi autokorelasi melalui nilai Durbin Watson, yaitu 2.099 dan 1.853. Berdasarkan uji asumsi di atas, dapat dipastikan bahwa kedua model regresi tersebut tidak terdapat bias sehingga data dapat ditindak lanjuti.

Uji Hipotesis

Hasil analisis data menggunakan analisis regresi linear yang menghasilkan data sebagai berikut :

Tabel 1. Tabel Matriks Korelasi

	Mean	SD	(1)	(2)	(3)
JC (1)	3,80	0,53	-	-	-
WE (2)	3,90	0,66	0,64	-	-
WFE (3)	4,14	0,56	0,54	0,69	-
Cronbach alpha	-	-	0,88	0,91	0,94

Mean, SD dan korelasi pada seluruh variabel telah dihitung seperti yang terlihat pada table 1. Berdasarkan tabel 1, terlihat bahwa *job crafting* secara signifikan berkorelasi secara positif terhadap *Work Family Enrichment* ($r=0.54$, $p<0.01$), *Job Crafting* juga berkorelasi secara positif dengan *Work Engagement* ($r=0.64$, $p<0.01$). *Work Family Enrichment* juga berkorelasi secara positif dengan *Job Crafting* ($r=0.54$, $p<0.01$) dan *Work Engagement* ($r=0.69$, $p<0.01$).

Tabel 2. Tabel Regresi Model 1

Prediktor	Var. Dependen	β	SE	t	95%CI
JC	WFE	0,57	0,06	8,37	0,44 - 0,70
JC	WE	0,47	0,07	6,32	0,32 - 0,61
WFE	WE	0,57	0,07	8,11	0,43 - 0,71

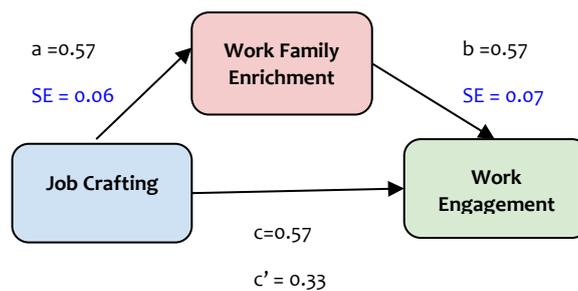
Analisis regresi berganda telah dilakukan menggunakan Analisis mediasi model 4 PROCESS SPSS, dengan *job crafting* sebagai variabel independen, *work engagement* sebagai variabel dependen, dan *work-family enrichment* sebagai mediator nya. Berdasarkan tabel 2, terlihat bahwa *job crafting* secara positif berkorelasi dengan

work engagement ($\beta = 0.47$, $SE=0.07$, $p<0.001$). *Job Crafting* juga terlihat memiliki hubungan positif dengan *work family enrichment* ($\beta= 0.57$, $SE=0.06$, $p<0.001$). Selain itu, *Work Family Enrichment* ditemukan menunjukkan keterkaitan secara positif dengan *Work Engagement* ($\beta = 0.57$, $SE=0.07$, $p<0.001$).

Tabel 3. Tabel Efek Mediasi Model 1

	Effect Size	Boot SE	LLCI	ULCI	Relative Effect Size
Total Effect	0.7973	0.0734	0.6524	0.9423	
Direct Effect	0.4698	0.0742	0.3232	0.6163	58.923%
Indirect Effect	0.3276	0.3276	0.2290	0.4450	41.088%

Sementara bagan uji model untuk model 1 adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Uji Model 1

Metode bootstrap yang dilakukan untuk menguji estimasi *confidence interval* (CI) menunjukkan bahwa 95% *confidence interval* pada efek langsung maupun tidak langsung dari *job crafting* kepada *work engagement* tidak melibatkan 0 sehingga dapat disimpulkan bahwa terjadi

mediasi secara parsial yang dimiliki oleh *work family enrichment* di dalam hubungan *job crafting* dan *work engagement* dengan efek langsung sebesar 0.4698 dan efek mediasi sebesar 0.3276 (41.088%).

Tabel 4. Tabel Regresi Model 2

Prediktor	Var. Dependen	β	SE	t	95%CI
JC	WE	0.80	0.07	10.86	0.65-0.94
JC	WFE	0.18	0.08	2.32	0.03-0.33
WE	WFE	0.50	0.06	8.11	0.32 -0.61

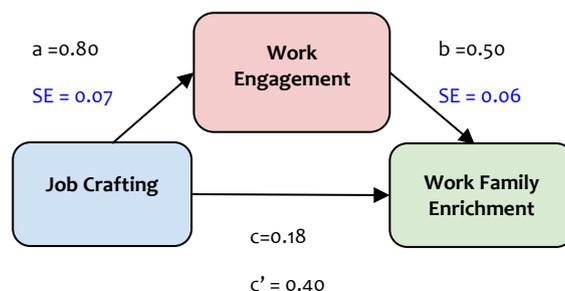
Untuk model selanjutnya, analisis regresi berganda juga telah dilakukan menggunakan Analisis mediasi model 4 PROCESS SPSS, dengan *job crafting* sebagai variabel independen, dan *work family enrichment* sebagai variabel dependen, dan *work engagement* sebagai mediator nya. Berdasarkan tabel 2, terlihat bahwa *job crafting* secara positif

memprediksi *work family enrichment* ($\beta = 0.18$, $SE=0.08$, $p<0.001$). *Job crafting* juga memiliki hubungan secara positif dengan *work engagement* ($\beta= 0.80$, $SE=0.07$, $p<0.001$). Selain itu, *work family enrichment* juga berhubungan secara positif dengan *work engagement* ($\beta = 0.50$, $SE=0.06$, $p<0.001$).

Tabel 5. Tabel Efek Mediasi Model 2

	Effect Size	Boot SE	LLCI	ULCI	Relative Effect Size
Total Effect	0.5733	0.0685	0.4380	0.7085	
Direct Effect	0.1767	0.0759	0.0267	0.3266	29.782%
Indirect Effect	0.3966	0.0574	0.2919	0.5179	69.178%

Sementara bagan uji model untuk model 2 adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Uji Model 2

Metode bootstrap yang dilakukan untuk menguji estimasi confidence interval (CI) menunjukkan bahwa interval kepercayaan 95% untuk efek langsung dan tidak langsung dari *job crafting* terhadap *work-family enrichment* tidak mencakup angka 0 sehingga dapat disimpulkan bahwa terjadi mediasi secara parsial yang dimiliki oleh *work engagement* dalam hubungan *Job Crafting* dengan *Work family enrichment* dengan efek langsung sebesar 0.1767 dan efek mediasi sebesar 0.3966 (69.178%).

PEMBAHASAN

Pada studi ini dapat terlihat bahwa *job crafting* memiliki korelasi secara positif dengan *work engagement*. Korelasi positif ini menggambarkan bahwa ketika ibu bekerja melakukan *job crafting* secara aktif maka mereka akan cenderung mengalami peningkatan dalam keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja atau *work engagement* adalah kondisi mental yang positif dan memuaskan terkait pekerjaan, yang ditandai dengan tingkat *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penghayatan) yang tinggi pada karyawan (Schaufeli et al., 2001). Ketiga kondisi tersebut dapat diciptakan ketika ibu bekerja dapat secara proaktif menyesuaikan pekerjaannya agar sesuai dengan preferensi dan kondisi dirinya melalui *job crafting*.

Job crafting sendiri dilakukan sebagai upaya karyawan dalam menyeimbangkan *job demands* dan *job resources* yang dimilikinya (Tims & Bakker, 2010). *Job resources* merupakan sumber daya pekerjaan yang dapat mengurangi dampak negatif dari adanya *job demand* (tuntutan pekerjaan) dan bersifat motivasional sehingga dengan adanya peningkatan *job resources* memungkinkan untuk terjadinya *job outcomes* yang positif, salah satunya adalah *work engagement* (Bakker & Demerouti, 2017). Ibu bekerja yang secara aktif melakukan peningkatan *job resources* melalui *job crafting* dengan meningkatkan tantangan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan (*increasing challenging job demands*), meningkatkan dukungan sosial (*increasing social job resources*), dan meningkatkan sumber daya pekerjaan struktural yang mendukung perkembangan dirinya (*increasing structural job resources*) dapat meningkatkan tingkat *work engagement* mereka (Tims et al., 2012).

Adanya perasaan didukung, autonomi dan kesempatan belajar melalui peningkatan tantangan pekerjaan, dukungan sosial, dan sumber daya struktural inilah yang membuat sebuah pekerjaan menjadi lebih bermakna yang kemudian dapat memberikan motivasi intrinsik kepada

ibu bekerja untuk dapat meningkatkan keterlibatannya dalam bekerja (Hackman, 1980; Bakker & Demerouti, 2017). Hal ini juga didukung oleh studi yang dilakukan oleh (Sarti, 2014) bahwa *work engagement* akan meningkat seiring dengan upaya *job crafting* yang dilakukan, selama terdapat kesempatan untuk berkembang di dalamnya.

Kemudian, *job crafting* juga memiliki korelasi yang positif dengan *work family enrichment*. Hubungan yang positif antara *job crafting* dan *work-family enrichment* dapat dijelaskan menggunakan teori *broaden and build* oleh (Fredrickson, 2013). Teori ini menjelaskan bahwa pengalaman positif yang dirasakan di satu domain kehidupan (pekerjaan) dapat membantu seseorang meningkatkan penilaian positif dirinya pada domain kehidupan lainnya (keluarga). Ketika ibu bekerja berhasil melakukan upaya *job crafting*, maka ia dapat mengelola pekerjaannya sesuai dengan sumber daya yang dimiliki dan preferensi dirinya.

Hal ini kemudian menciptakan pengalaman positif di tempat kerja melalui adanya peningkatan *job resources* seperti otonomi, dukungan sosial, dan kesempatan belajar. Pengalaman positif ini kemudian membantu dirinya memperluas cara berpikir dan meningkatkan sumber daya psikologis ibu bekerja seperti peningkatan harapan, *self efficacy*, resiliensi, dan optimism yang kemudian dapat digunakan sebagai sumber daya pribadi untuk dapat digunakan pada domain kehidupan lainnya, yaitu domain keluarga (Bakker & Demerouti, 2017). Dengan demikian, melalui teori *broaden and build* dapat menjelaskan bahwa *job crafting* dapat memperluas kemampuan ibu bekerja untuk menjalani peran ganda, yaitu peran dirinya di dalam pekerjaan dan juga keluarga secara lebih seimbang.

Pada analisis melalui dua model yang dilakukan, ditemukan bahwa baik *work engagement* dan *work family enrichment* memiliki peran mediasi yang signifikan. Pada model pertama, ditemukan bahwa *work family enrichment* secara parsial memediasi hubungan *job crafting* dan *work engagement*. Hal ini sejalan dengan studi yang dilakukan Puspitawati dan Atmaja (2020), yang menyebutkan bahwa apabila *work family enrichment* yang dirasakan karyawan semakin tinggi maka ia akan menunjukkan keterlibatan kerja yang semakin tinggi pula. Hal ini juga didukung oleh Nurendra & Rosady (2022), yang menemukan bahwa *work family enrichment* dapat menjelaskan hubungan antara *job crafting* dan *work engagement*. Namun, penelitian tersebut belum memberikan detail terkait besaran efek langsung dan tidak langsung antara *job crafting*, *work engagement*, dan *work*

family enrichment.

Pada analisis yang dilakukan di model pertama, ditemukan bahwa *work family enrichment* secara parsial memediasi hubungan *job crafting* dan *work engagement*. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa 41% pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* terjadi secara tidak langsung melalui *work family enrichment*, sedangkan 59% sisanya merupakan efek langsung dari *job crafting* terhadap *work engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa *work-family enrichment* berperan penting sebagai mediator, namun efek langsung dari *job crafting* terhadap *work engagement* tetap dominan. Temuan ini dapat memperbarui temuan dari Nurendra & Rosady (2022) dengan memberikan rincian mengenai proporsi efek mediasinya. Sementara, pada model kedua, ditemukan bahwa *work engagement* memiliki peran mediasi yang signifikan dalam hubungan antara *job crafting* dan *work family enrichment*. Hal ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Hidayah & Palupiningdyah (2019) yang menunjukkan bahwa memang terdapat efek mediasi melalui *work engagement*. Namun, pada studi ini *work engagement* terpantau dapat menyumbang 69% dari total efek mediasi. Dengan memiliki *work engagement* yang tinggi, ibu bekerja dapat lebih mampu membangun pengalaman positif di tempat kerja, yang kemudian dapat memperluas kapasitas mereka untuk menjalankan peran ganda yang lebih efektif (Bakker & Demerouti, 2017).

Dengan demikian, temuan ini memperkuat mengenai pentingnya *job crafting* dan *work engagement* di dalam menciptakan *work-family enrichment* pada ibu bekerja. Berdasarkan hasil studi, ketika ibu bekerja melakukan upaya *job crafting*, maka tidak hanya keterlibatan kerjanya saja yang meningkat namun juga akan memberikan efek positif pada kesejahteraan hubungan pekerjaan dan keluarga itu sendiri. *Work engagement* memiliki peran mediator yang signifikan dalam hubungan antara *job crafting* dan *work-family enrichment*, sehingga ketika ibu bekerja menunjukkan keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan maka ia akan mendapatkan sumber daya yang akan ditransfer dalam mengatasi tantangan di dalam domain keluarga. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vadvilavičius & Stelmokienė (2024) yang menyatakan bahwa dengan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi maka ibu bekerja akan memiliki sumber daya yang memadai yang kemudian akan menghasilkan emosi positif sehingga kemudian dapat membantunya dalam menjalankan perannya di dalam keluarga.

Sebaliknya, meskipun *work family enrichment* memiliki peran mediasi yang signifikan namun efeknya mediasinya lebih lemah dalam hubungannya antara *job crafting* dengan *work engagement*. Hal ini dapat disebabkan oleh adanya dampak yang secara langsung dirasakan oleh adanya upaya *job crafting* di tempat kerja terhadap *work engagement* itu sendiri (Dubbel, 2016). Upaya positif yang dilakukan di tempat kerja dapat menciptakan dampak positif di lingkungan keluarga, yang dikenal dengan proses *facilitation*, yaitu proses peningkatan keterlibatan dalam pekerjaan yang membawa dampak positif pada kehidupan keluarga. Hal ini juga dipertegas oleh studi Hill et al (2007) yang menunjukkan

bahwa proses *facilitation* dapat terjadi ketika adanya peningkatan keterampilan yang dapat dipelajari di tempat kerja yang kemudian dapat berdampak pada kemampuan individu di dalam domain keluarga. Sementara itu, ketika *work family enrichment* menjadi mediator antara *job crafting* dan *work engagement*, proses yang terjadi lebih secara tidak langsung.

Penemuan ini memberikan pemahaman yang berbeda mengenai mekanisme bagaimana *job crafting* mempengaruhi *work engagement* dan *work family enrichment*. Dengan mempertimbangkan proporsi efek langsung dan tidak langsung, studi ini dapat memberikan perspektif yang rinci mengenai interaksi dan dinamika antara variabel-variabel tersebut. Selain itu, pemaparan hasil studi ini dapat menjadi sumbangan informasi mengenai pentingnya *job crafting* dan *work engagement* di dalam menciptakan *work family enrichment* pada ibu bekerja sehingga perusahaan dapat lebih memberikan dukungan bagi para ibu bekerja dalam melakukan *job crafting*, di antaranya dengan menciptakan kesempatan untuk diskusi bersama karyawan mengenai kesulitan yang dirasakan karyawan dan apa saja area yang dapat dimodifikasi untuk mengatasi kesulitan tersebut.

Perusahaan juga dapat mendukung upaya karyawan dengan memberikan otonomi dan fleksibilitas bagi ibu bekerja, memberikan dukungan sosial melalui penyediaan program konseling dan mentoring, dan mendukung adanya peningkatan kemampuan dan keterampilan untuk mendukung pertumbuhan karirnya. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan, seperti penggunaan desain cross-sectional dan data self-report yang berpotensi menimbulkan bias. Dengan mempertimbangkan keterbatasan yang ada, peneliti mengharapkan untuk selanjutnya penelitian dapat dilakukan secara longitudinal, menggunakan sampel yang lebih luas dan merata serta menggunakan metode triangulasi seperti wawancara untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif dalam melihat hubungan *job crafting*, *work-family enrichment*, dan *work engagement*.

KESIMPULAN

Melalui penelitian ini dapat terlihat bahwa *job crafting* secara signifikan memiliki hubungan korelasi yang positif dengan *work engagement* dan *work-family enrichment* pada ibu bekerja. *Job crafting* dapat memungkinkan ibu bekerja untuk menyesuaikan aspek pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan keterlibatan kerja dan pengayaan terhadap domain pekerjaan dan keluarganya. Penelitian ini juga menunjukkan adanya efek mediasi parsial baik dari *work-family enrichment* terhadap hubungan *job crafting* dan *work engagement*, maupun *work engagement* terhadap hubungan *job crafting* dengan *work-family enrichment*.

Implikasi dari penelitian ini menekankan pentingnya memberikan dukungan bagi ibu bekerja, seperti fleksibilitas, otonomi, dan kesempatan pengembangan diri, yang dapat meningkatkan kesejahteraan dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan dan keluarga. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan, seperti penggunaan desain cross-sectional dan data self-report yang berpotensi menimbulkan bias. Dengan mempertimbangkan keterbatasan yang ada, peneliti

mengharapkan untuk selanjutnya penelitian dapat dilakukan secara longitudinal, menggunakan sampel yang lebih luas dan merata serta menggunakan metode triangulasi seperti wawancara untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif dalam melihat hubungan *job crafting*, *work engagement*, dan *work family enrichment*. Selain itu, untuk penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi faktor-faktor pribadi lain yang berpotensi memengaruhi hubungan antara kreasi kerja, keterlibatan kerja, dan pengayaan kerja-keluarga, seperti nilai-nilai budaya dalam keluarga, preferensi batasan dalam pekerjaan dan keluarga, serta dukungan-dukungan yang diperoleh baik di dalam pekerjaan maupun keluarga (Zhang et al., 2021)

DAFTAR PUSTAKA

- Anggrita, B. (2020). Hubungan antara job crafting dan identifikasi organisasi pada karyawan milenial di Indonesia (Skripsi, Universitas Indonesia).
- Azkiyati, N. (2018). Hubungan Konflik Peran Ganda dan Manajemen Waktu dengan Stres Kerja Pada Wanita Menikah yang Berprofesi Sebagai Guru. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(1), 9–16. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v6i1.4521>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). II 003-4.05! 2017 Demerouti, Bakker Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Dubbelt, L. (2016). *Women to the top: Discovering facilitating factors for women's functioning in minority positions* (Vol. 1, Issue 2016).
- Fauziah, Z. F. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Tambang Batu Bara. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 255. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4909>
- Fredrickson, B. L. (2013). Positive Emotions Broaden and Build. In *Advances in Experimental Social Psychology* (1st ed., Vol. 47). Copyright © 2013, Elsevier Inc. All rights reserved. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-407236-7.00001-2>
- 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/10.5465/amr.2006.19379625>
- Hackman, J. R. (1980). Work redesign and motivation. *Professional Psychology: Research and Practice*, 11(3), 445–455. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.11.3.445>
- Hidayah, S. N., & Palupiningdyah. (2019). Testing of Work-Family Enrichment through Work Engagement. *Management Analysis Journal*, 8(2), 242–252.
- Hill, E. J., Allen, S., Jacob, J., Bair, A. F., Bikhazi, S. L., Van Langeveld, A., Martinengo, G., Parker, T. T., & Walker, E. (2007). Work—Family Facilitation: Expanding Theoretical Understanding Through Qualitative Exploration. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 507–526. <https://doi.org/10.1177/1523422307305490>
- Kesuma, U. A. (2018). PENGARUH WORK-FAMILY ENRICHMENT TERHADAP KETERIKATAN PEKERJAAN Studi pada Manajer Wanita di Yogyakarta (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada)
- Koekemoer, E., Olckers, C., & Nel, C. (2020). Work–family enrichment, job satisfaction, and work engagement: The mediating role of subjective career success. *Australian Journal of Psychology*, 72(4), 347–358. <https://doi.org/10.1111/ajpy.12290>
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1999). Bridging the work-family policy and productivity gap: A literature review. *Community, Work & Family*, 2(1), 7–32. <https://doi.org/10.1080/13668809908414247>
- Mardiyanti, R., & Purwaningtyas, F. D. (2024). The Meaning of Life and Work-Life Balance of Women Dual Roles in City X. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 12(2), 165. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v12i2.14385>
- Martin, A. B. (2013). *Work / family Conflict as a Predictor of Employee Work Engagement of Extension Professionals*. 1–223.
- Nurendra, A. M., & Rosady, R. A. (2022). Work Family Enrichment, Job Crafting, and Work Engagement Among Married Employees: A Case in Construction Company. *Proceedings of the International Conference on Economics and Business Studies (ICOEBS 2022)*, 655(ICOEBS), 230–236. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.220602.030>
- Pangeri, R. (2020). Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Manajemen Stres Terhadap Keterikatan Karyawan Pada Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(4), 620. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i4.5568>
- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020, October). The effect of work-family enrichment on job satisfaction of working mothers. In *Journal of International Conference Proceedings* (Vol. 3, No. 2, pp. 32-40). Association of International Business and Professional Management.
- Radikun, T. B. S. (2019). Work characteristics, leadership, well-being and performance in Indonesian organizations: Development of a questionnaire (Doctoral dissertation, SI: sn)
- Rastogi, M., & Chaudhary, R. (2018). Job crafting and work-family enrichment: the role of positive intrinsic work engagement. *Personnel Review*, 47(3), 651–674. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2017-0065>
- Rui, G., & NIE, F. ying. (2021). Does empowering women benefit poverty reduction? Evidence from a multi-component program in the Inner Mongolia Autonomous Region of China. *Journal of Integrative Agriculture*, 20(4), 1092–1106. [https://doi.org/10.1016/S2095-3119\(20\)63436-0](https://doi.org/10.1016/S2095-3119(20)63436-0)
- Sarti, D. (2014). Job Resources as Antecedents of Engagement at Work: Evidence From a Long-Term Care Setting. *Human Resource Development Quarterly*, 25(2), 213–237. <https://doi.org/10.1002/hrdq>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2001). Relaxation of classical particles in two-dimensional anharmonic single-well potentials. *Physical Review E - Statistical Physics, Plasmas, Fluids, and Related Interdisciplinary Topics*, 63(2), 5. <https://doi.org/10.1103/PhysRevE.63.021114>
- Siu, O. ling, Lu, J. fang, Brough, P., Lu, C. qin, Bakker, A. B., Kalliath, T., O'Driscoll, M., Phillips, D. R., Chen, W. qing, Lo, D., Sit, C., & Shi, K. (2010). Role resources and work-family enrichment: The role of work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 470–480. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.06.007>
- Susilo, D. F. Z., & Prahara, S. A. (2019). Work-Family Enrichment dan Work Engagement pada Karyawan yang Sudah Menikah. *Mediapsi*, 5(2), 108–116. <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2019.005.02.5>
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 12–21. <https://doi.org/10.4102/sajip.v36i2.841>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173–186. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>
- Vadvilavičius, T., & Stelmokienė, A. (2024). The Relationship Between Work Engagement and Work-Family Enrichment: A Systematic Review and MetaAnalysis. *Psihologijiske Teme*, 33(2), 259–294.
- Zhang, Y., Yang, M., & Wang, R. (2021). Factors associated with work–family enrichment among Chinese nurses assisting Wuhan's fight against the 2019 COVID-19 pandemic. *Journal of clinical nursing*.