
ARTIKEL PENELITIAN

Peran Work-Life Balance dan Persepsi Beban Kerja terhadap Keterikatan Kerja pada Ibu Bekerja dengan Usia Anak sebagai Variabel Kontrol

Aurora Shabira Bianca & Valina Khiarin Nisa*

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Ibu bekerja menjalankan peran ganda sebagai pekerja dan pengasuh anak sehingga menghadapi tuntutan pekerjaan dan keluarga secara bersamaan, yang berpotensi berkaitan dengan keterikatan kerja. Penelitian ini bertujuan menguji peran *work-life balance* dan persepsi beban kerja terhadap keterikatan kerja pada ibu bekerja, dengan usia anak sebagai variabel kontrol, dalam kerangka *job demands-resources* (JD-R) model. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 147 ibu bekerja yang dipilih melalui *purposive sampling*. Data dikumpulkan menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale-9* (UWES-9), *Work-Life Balance Scale*, dan *Quantitative Workload Inventory* (QWI), kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan *robust standard errors* (HC3). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* dan persepsi beban kerja secara bersamaan berperan signifikan terhadap keterikatan kerja serta menjelaskan 31,0% varians keterikatan kerja ($R^2 = 0,310$; $p < 0,001$). Secara parsial, *work-life balance* berperan positif dan signifikan serta menjadi prediktor paling dominan ($\beta = 0,507$; $p < 0,001$), diikuti persepsi beban kerja yang juga berperan positif dan signifikan ($\beta = 0,227$; $p = 0,002$). Sementara itu, usia anak sebagai variabel kontrol tidak berperan signifikan ($p = 0,076$). Temuan ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja pada ibu bekerja lebih banyak dijelaskan oleh *work-life balance* dan persepsi beban kerja dibandingkan usia anak.

Kata kunci: keterikatan kerja, work-life balance, persepsi beban kerja, ibu bekerja, usia anak

ABSTRACT

Working mothers perform dual roles as employees and caregivers, requiring them to manage both work and family demands, which may be associated with their level of work engagement. This study examined the roles of work-life balance and perceived workload on work engagement among working mothers, with children's age as a control variable, within the Job Demands-Resources (JD-R) model framework. A quantitative survey was conducted with 147 working mothers selected through purposive sampling. Data were collected using the Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9), Work-Life Balance Scale, and Quantitative Workload Inventory (QWI), and analysed using multiple linear regression with robust standard errors (HC3). The results showed that work-life balance and perceived workload simultaneously played significant roles in work engagement and explained 31.0% of its variance ($R^2 = 0.310$; $p < 0.001$). Partially, work-life balance was the strongest positive predictor ($\beta = 0.507$; $p < 0.001$), followed by perceived workload ($\beta = 0.227$; $p = 0.002$). Children's age as a control variable did not play a significant role ($p = 0.076$). These findings suggest that work engagement among working mothers is better explained by work-life balance and perceived workload than by children's age.

Keywords: work engagement, work-life balance, perceived workload, working mothers, children's age

PENDAHULUAN

Keterikatan kerja merupakan kondisi psikologis positif yang berkaitan dengan pekerjaan, yang ditandai oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli dkk., 2006). Karyawan dengan tingkat keterikatan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan energi yang besar dalam bekerja, memiliki dedikasi terhadap pekerjaannya, serta mampu terlibat secara penuh dalam penyelesaian tugas. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa keterikatan kerja berkaitan dengan peningkatan kinerja tugas dan perilaku kerja kontekstual, sehingga individu dengan keterikatan kerja tinggi cenderung memberikan kontribusi yang lebih optimal dalam pekerjaannya (Christian dkk., 2011). Oleh karena itu, keterikatan kerja menjadi salah satu indikator penting bagi organisasi dalam menjaga efektivitas dan keberlangsungan kinerja sumber daya manusia. Meskipun demikian, mempertahankan keterikatan kerja menjadi tantangan tersendiri bagi ibu bekerja. Selain menjalankan tanggung jawab dalam pekerjaan, ibu bekerja juga berperan sebagai pengasuh utama anak dan pengelola rumah tangga sehingga menghadapi tuntutan dari dua domain kehidupan secara bersamaan. Penelitian Murangi dan Groenewald (2024) menemukan bahwa *work-family conflict* dan *family-to-work conflict* berhubungan negatif dengan keterikatan kerja pada ibu bekerja; secara khusus, kedua bentuk konflik tersebut berkaitan dengan menurunnya *vigor*, sedangkan *family-to-work conflict* juga berhubungan dengan rendahnya *absorption*. Temuan ini menunjukkan bahwa ketika tuntutan pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, ibu bekerja cenderung mengalami kesulitan mempertahankan keterikatan kerja yang optimal. Fenomena tersebut juga terlihat pada kondisi tenaga kerja perempuan di Indonesia. Data statistik menunjukkan peningkatan signifikan partisipasi perempuan dalam angkatan kerja: tingkat *female labor force participation* mencapai 53,27% pada 2023, nilai tertinggi selama lebih dari tiga dekade terakhir (World Bank, 2023). Survei Sosial Ekonomi Nasional memperkirakan terdapat sekitar 30,2 juta anak usia dini (0–6 tahun) di Indonesia yang sebagian besar diasuh oleh ibu yang juga bekerja (Badan Pusat Statistik, 2023). Data *Indonesian Family Life Survey* menunjukkan bahwa lebih dari 46% perempuan di Indonesia memutuskan berhenti bekerja dalam kurun waktu satu tahun setelah melahirkan anak pertama, dan hanya sekitar 45% yang kembali bekerja dalam lima tahun pasca-melahirkan (Cameron dkk., 2023). Data tersebut menunjukkan bahwa ibu bekerja menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan perannya di dunia kerja setelah memiliki anak. Kondisi ibu bekerja yang menghadapi tuntutan pekerjaan dan keluarga secara bersamaan (Nomaguchi & Fetto, 2019) menuntut mereka membagi waktu, energi, dan perhatian dalam menjalankan kedua peran. Apabila tuntutan tersebut tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai, keterikatan kerja berpotensi menurun karena individu lebih rentan mengalami pengurasan energi (Bakker & Demerouti, 2017). Fenomena ini dapat dijelaskan melalui *job demands-resources* (JD-R) *model* yang dikembangkan Bakker dan Demerouti (2007). Model ini menjelaskan bahwa keterikatan kerja terbentuk melalui *motivational process*, yaitu ketika individu memiliki sumber daya pekerjaan (*job resources*) maupun sumber daya pribadi (*personal resources*) yang mendukung pencapaian tujuan kerja, mengurangi dampak tuntutan pekerjaan, serta mendorong proses belajar dan perkembangan. Sebaliknya, tuntutan pekerjaan (*job demands*) yang tinggi dan berlangsung terus-menerus berpotensi menguras energi melalui *health impairment process*, terutama apabila tidak diimbangi sumber daya yang memadai. Dalam penelitian ini, *work-life balance* diposisikan sebagai salah satu *personal resource* karena memungkinkan individu mempertahankan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi sehingga sumber daya psikologis yang dimiliki tetap terjaga. Kondisi tersebut dapat membantu individu memulihkan energi, mengurangi konflik antar peran, serta mempertahankan motivasi untuk tetap terlibat dalam pekerjaannya. Sejalan dengan itu, Haar dkk. (2014) menemukan bahwa *work-life balance* berhubungan dengan berbagai luaran positif, seperti meningkatnya kepuasan kerja, kepuasan hidup, dan kesehatan mental. Temuan tersebut selaras dengan JD-R *model* yang menjelaskan bahwa ketersediaan sumber daya berperan dalam mendorong *motivational process* yang mendukung terbentuknya keterikatan kerja (Bakker & Demerouti, 2017). Selain sumber daya, penelitian ini juga mempertimbangkan persepsi beban kerja sebagai bentuk *job demand*. Persepsi beban kerja mengacu pada penilaian subjektif individu terhadap besarnya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan, termasuk banyaknya pekerjaan dan tekanan waktu yang dirasakan (Spector & Jex, 1998). Oleh karena itu, beban kerja yang dipersepsikan dapat berbeda antar individu meskipun menghadapi tuntutan pekerjaan yang relatif sama. Namun, tidak semua beban kerja berdampak negatif. *Challenge-hindrance*

stressor model menjelaskan bahwa dampak suatu tuntutan pekerjaan bergantung pada bagaimana individu memaknainya. Tuntutan yang dipersepsikan sebagai *challenge demands* cenderung dipandang sebagai peluang untuk belajar, berkembang, dan mencapai tujuan kerja sehingga berhubungan positif dengan keterikatan kerja, sedangkan tuntutan yang dipersepsikan sebagai *hindrance demands* cenderung menghambat pencapaian tujuan dan berhubungan negatif dengan keterikatan kerja (Crawford dkk., 2010). Ibu bekerja yang memiliki anak usia dini umumnya menghadapi tuntutan pengasuhan yang lebih tinggi dibandingkan ibu yang memiliki anak pada usia lebih besar. Penelitian Nomaguchi dan Fetto (2019) menunjukkan bahwa ibu yang memiliki anak usia bayi hingga balita cenderung menghadapi tekanan pekerjaan yang lebih tinggi, dukungan *supervisor* yang lebih rendah, serta konflik pekerjaan-keluarga yang lebih besar dibandingkan ibu yang memiliki anak usia sekolah. Sejalan dengan itu, Fajriyati dkk. (2022) menemukan bahwa ibu bekerja yang memiliki anak balita cenderung lebih sulit mencapai *work life balance* karena harus memenuhi tuntutan pekerjaan dan pengasuhan secara bersamaan. Oleh karena itu, karakteristik pengasuhan, khususnya usia anak, menjadi faktor yang relevan untuk dipertimbangkan ketika mengkaji dinamika keterikatan kerja pada ibu bekerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *work-life balance* berhubungan positif dengan keterikatan kerja (Ahmed dkk., 2024), sementara hubungan antara persepsi beban kerja dan keterikatan kerja masih menunjukkan hasil yang beragam (Crawford dkk., 2010). Di sisi lain, penelitian yang mengkaji peran *work-life balance* dan persepsi beban kerja secara bersamaan terhadap keterikatan kerja pada ibu bekerja masih relatif terbatas. Penelitian ini memasukkan usia anak sebagai variabel kontrol untuk meminimalkan kemungkinan pengaruh perbedaan tuntutan pengasuhan, sehingga hubungan antar variabel utama dapat diamati secara lebih akurat. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan mengkaji peran *work-life balance* dan persepsi beban kerja terhadap keterikatan kerja pada ibu bekerja dengan usia anak sebagai variabel kontrol. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis penelitian ini adalah: (H₁) *work-life balance* berperan positif terhadap keterikatan kerja pada ibu bekerja dengan mengontrol usia anak; (H₂) persepsi beban kerja berperan positif terhadap keterikatan kerja pada ibu bekerja dengan mengontrol usia anak; dan (H₃) *work-life balance* dan persepsi beban kerja secara bersamaan berperan signifikan terhadap keterikatan kerja pada ibu bekerja dengan mengontrol usia anak.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Menurut Neuman (2014), pendekatan kuantitatif berfokus pada pengumpulan dan pengukuran data dalam bentuk angka serta analisis statistik untuk menguji hipotesis dan menjelaskan hubungan antar variabel. Data dikumpulkan secara daring melalui *google form* yang di dalamnya memuat *informed consent*, data demografis, serta instrumen penelitian. Secara konseptual, desain penelitian ini menempatkan *work-life balance* (X_1) dan persepsi beban kerja (X_2) sebagai variabel bebas, keterikatan kerja (Y) sebagai variabel tergantung, serta usia anak (Z) sebagai variabel kontrol.

Partisipan

Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* (Neuman, 2014). Kriteria partisipan meliputi: 1) perempuan yang bekerja secara aktif; 2) memiliki anak berusia di bawah 18 tahun yang masih menjadi tanggungan; dan 3) telah bekerja minimal satu tahun pada organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja saat ini. Kriteria masa kerja minimal satu tahun ditetapkan agar penilaian terhadap *work-life balance*, persepsi beban kerja, dan keterikatan kerja menjadi lebih stabil. Jumlah sampel ditentukan menggunakan *GPower 3.1.9.7* dengan uji *linear multiple regression (fixed model, R^2 deviation from zero)* tipe *a priori*, *effect size* (f^2) sebesar 0,15 (kategori sedang; Cohen, 1988), $\alpha = 0,05$, dan *statistical power** ($1-\beta$) sebesar 0,95 dengan dua prediktor, sehingga diperoleh estimasi minimal 107 sampel. Pengumpulan data menghasilkan 147 ibu bekerja yang memenuhi kriteria dan seluruhnya dianalisis.

Pengukuran

Keterikatan kerja diukur menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale-9* (UWES-9) yang dikembangkan Schaufeli dkk. (2006) dan telah diadaptasi serta diuji secara psikometrik pada konteks pekerja di Indonesia oleh Kristiana dkk. (2018). Skala ini terdiri dari 9 aitem yang merepresentasikan tiga dimensi (*vigor, dedication, absorption*) dengan skala frekuensi 7 poin (0 = “tidak pernah”, 6 = “selalu”). *Work-life balance* diukur menggunakan *Work-Life Balance Scale* yang dikembangkan Fisher dkk. (2009) dan divalidasi pada konteks Indonesia oleh Maimunah dkk. (2024). Setelah dua aitem yang tidak memenuhi kriteria psikometrik dihapus, 15 aitem yang merepresentasikan empat dimensi (*work interference with personal life, personal life interference with work, personal life enhancement of work, dan work enhancement of personal life*) digunakan dengan skala Likert 5 poin. Persepsi beban kerja diukur menggunakan *Quantitative Workload Inventory* (QWI) yang dikembangkan Spector dan Jex (1998), terdiri dari 5 aitem yang menilai banyaknya pekerjaan (*amount of work*) dan tekanan waktu (*pace of work*) dengan skala frekuensi 5 poin. Usia anak sebagai variabel kontrol diukur melalui kuesioner data demografis yang diisi mandiri oleh responden. Uji psikometrik UWES-9 oleh Kristiana dkk. (2018) menggunakan analisis Rasch menunjukkan bahwa seluruh 9 aitem valid tanpa aitem yang gugur, dengan nilai konsistensi keseluruhan (overall person and item interaction) sebesar 0,85 dan reliabilitas aitem sebesar 0,95. Uji validitas dan reliabilitas *Work-Life Balance Scale* oleh Maimunah dkk. (2024) pada populasi pekerja di Indonesia menunjukkan 15 aitem yang valid memiliki konsistensi internal yang sangat baik dan memenuhi ambang reliabilitas yang disyaratkan ($\alpha > 0,70$). Reliabilitas QWI dibuktikan oleh Sinareki (2016) dengan koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0,824, yang melampaui ambang reliabilitas yang dapat diterima, sehingga seluruh aitem dipertahankan.

Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak *Jamovi 2.6.44*. Statistik deskriptif disajikan melalui nilai mean, median, standar deviasi, skor minimum, dan skor maksimum, kemudian skor responden dikategorikan ke dalam tiga kelompok (rendah, sedang, tinggi) berdasarkan norma kategorisasi empiris (Azwar, 2012). Uji asumsi terdiri dari uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* yang didukung *Q-Q plot*, uji multikolinearitas melalui nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dengan kriteria Hair dkk. (2014), serta uji heteroskedastisitas melalui *residuals plot*. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*) dengan

usia anak dimasukkan sebagai variabel kontrol. Untuk mengatasi indikasi heteroskedastisitas ringan yang teramati pada *residuals plot*, estimasi *robust standard errors* (HC3) diterapkan pada model regresi guna mengoreksi bias pada *standard error*. Sebagai gambaran awal, dilakukan pula analisis korelasi bivariat Spearman's rho.

HASIL PENELITIAN

Partisipan penelitian berjumlah 147 ibu bekerja. Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang 41–50 tahun (40,8%), diikuti 31–40 tahun (29,3%), di atas 50 tahun (19,7%), dan 20–30 tahun (10,2%). Ditinjau dari latar belakang pekerjaan, responden didominasi karyawan swasta (40,8%) dan pegawai instansi pemerintah (22,4%), dengan sisanya tersebar di sektor pendidikan, wirausaha, perbankan, BUMN/BUMD, tenaga kesehatan, dan lainnya. Sebagian besar responden telah bekerja lebih dari 10 tahun (68,7%) dan memiliki dua orang anak (38,1%). Berdasarkan usia anak, mayoritas responden memiliki anak berusia 13–18 tahun (40,8%), diikuti 6–12 tahun (29,3%), 0–3 tahun (19,7%), dan 4–5 tahun (10,2%). Hasil analisis deskriptif menunjukkan nilai *work-life balance* ($M = 44,4$; $SD = 7,40$; $Min = 27$; $Max = 59$), persepsi beban kerja ($M = 15,4$; $SD = 4,80$; $Min = 5$; $Max = 25$), dan keterikatan kerja ($M = 43,9$; $SD = 7,90$; $Min = 23$; $Max = 54$). Berdasarkan kategorisasi empiris, mayoritas responden berada pada kategori sedang untuk *work-life balance* (67,3%), persepsi beban kerja (67,3%), dan keterikatan kerja (62,6%). Nilai *skewness* keterikatan kerja yang negatif ($-0,714$) mengindikasikan sebagian besar responden memiliki tingkat keterikatan kerja yang tergolong tinggi. Hasil uji asumsi menunjukkan bahwa model memenuhi prasyarat analisis regresi. Uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan nilai $p = 0,079$ ($p > 0,05$) sehingga residual berdistribusi normal, didukung pola *Q-Q plot* yang mengikuti garis diagonal. Uji multikolinearitas menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai *tolerance* $> 0,10$ dan $VIF < 10$ (*work-life balance tolerance* = 0,927, $VIF = 1,08$; persepsi beban kerja *tolerance* = 0,970, $VIF = 1,03$; usia anak *tolerance* = 0,954, $VIF = 1,05$), sehingga tidak terdapat masalah multikolinearitas. Pemeriksaan *residuals plot* mengindikasikan heteroskedastisitas ringan sehingga estimasi *robust standard errors* (HC3) diterapkan pada model regresi. Sebagai gambaran awal, analisis korelasi bivariat Spearman's rho menunjukkan bahwa *work-life balance* berkorelasi positif signifikan dengan keterikatan kerja ($r = 0,521$; $p < 0,001$), sedangkan persepsi beban kerja tidak berkorelasi signifikan secara bivariat ($r = 0,099$; $p = 0,234$). Usia anak berkorelasi positif signifikan dengan keterikatan kerja ($r = 0,268$; $p = 0,001$), sehingga dipertahankan sebagai variabel kontrol dalam model utama. Hasil uji *overall model test* menunjukkan bahwa *work-life balance*, persepsi beban kerja, dan usia anak secara bersamaan berperan signifikan terhadap keterikatan kerja ($F(3, 143) = 21,4$; $p < 0,001$) dengan koefisien determinasi $R^2 = 0,310$, yang berarti 31,0% variansi keterikatan kerja dapat dijelaskan oleh model, sehingga H_3 diterima. Hasil uji koefisien regresi menunjukkan bahwa *work-life balance* berperan positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja ($B = 0,542$; $SE = 0,077$; $t = 7,30$; $p < 0,001$; $\beta = 0,507$), sehingga H_1 diterima. Persepsi beban kerja juga berperan positif dan signifikan ($B = 0,374$; $SE = 0,116$; $t = 3,22$; $p = 0,002$; $\beta = 0,227$), sehingga H_2 diterima. Sementara itu, usia anak sebagai variabel kontrol tidak berperan signifikan terhadap keterikatan kerja ($B = 0,881$; $SE = 0,493$; $t = 1,79$; $p = 0,076$). Berdasarkan nilai *standardized estimate*, *work-life balance* merupakan prediktor paling dominan ($\beta = 0,507$) dibandingkan persepsi beban kerja ($\beta = 0,227$).

DISKUSI

Penelitian ini bertujuan menguji peran *work-life balance* dan persepsi beban kerja terhadap keterikatan kerja pada ibu bekerja, dengan usia anak sebagai variabel kontrol. Hasil *overall model test* menunjukkan bahwa *work-life balance* dan persepsi beban kerja secara bersamaan berperan signifikan terhadap keterikatan kerja serta menjelaskan 31,0% variansi keterikatan kerja ($R^2 = 0,310$), sementara 69,0% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model, sehingga H_3 diterima. *Work-life balance* merupakan prediktor dengan kontribusi relatif terbesar ($\beta = 0,507$) dibandingkan persepsi beban kerja ($\beta = 0,227$). Peran positif dan signifikan *work-life balance* terhadap keterikatan kerja (H_1 diterima) sejalan dengan JD-R model (Bakker & Demerouti, 2017). Dalam konteks penelitian ini, *work-life balance* dipandang sebagai sumber daya (resource) yang membantu ibu bekerja menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketika ibu bekerja mampu menjaga

keseimbangan tersebut, mereka memiliki kesempatan lebih baik untuk memulihkan energi serta memenuhi kebutuhan keluarga tanpa kelelahan emosional yang berlebihan, sehingga tetap menunjukkan keterikatan kerja yang tinggi berupa *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Temuan ini didukung Sari dan Sahrah (2023) yang menemukan hubungan positif signifikan antara *work-life balance* dan keterikatan kerja. Hasil penelitian juga menemukan peran positif dan signifikan persepsi beban kerja terhadap keterikatan kerja ($p = 0,002$; H_2 diterima). Berdasarkan definisi operasional yang digunakan, semakin tinggi skor persepsi beban kerja menunjukkan individu mempersepsikan tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi, baik dari volume pekerjaan maupun tekanan waktu (Spector & Jex, 1998). Menariknya, analisis korelasi sederhana menunjukkan persepsi beban kerja tidak berkorelasi signifikan dengan keterikatan kerja ($r = 0,099$; $p = 0,234$), tetapi perannya menjadi signifikan setelah dianalisis bersama *work-life balance* dan usia anak dalam regresi berganda. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan antara persepsi beban kerja dan keterikatan kerja menjadi lebih jelas ketika variabel lain dikendalikan dalam model. Temuan ini dapat dijelaskan melalui *challenge-hindrance stressor model* (Cavanaugh dkk., 2000): beban kerja yang dirasakan ibu bekerja kemungkinan lebih dipersepsikan sebagai *challenge stressor* dibandingkan *hindrance stressor*, sehingga dipandang sebagai tantangan yang memotivasi keterlibatan yang lebih tinggi. Penjelasan ini sejalan dengan meta-analisis Crawford dkk. (2010) yang menunjukkan bahwa *challenge demands* berhubungan positif dengan keterikatan kerja, serta LePine dkk. (2005) yang menemukan bahwa tuntutan kerja yang dipersepsikan sebagai tantangan berkaitan dengan motivasi dan kinerja yang lebih tinggi. Terkait variabel kontrol, hasil pengujian membuktikan bahwa usia anak tidak berperan signifikan terhadap keterikatan kerja ($p = 0,076$). Temuan ini mengindikasikan bahwa perbedaan usia anak tidak memberikan kontribusi bermakna dalam menjelaskan variasi keterikatan kerja pada ibu bekerja dalam penelitian ini. Dengan demikian, keterikatan kerja pada sampel penelitian lebih banyak dijelaskan oleh faktor yang berkaitan dengan pekerjaan, yaitu *work-life balance* dan persepsi beban kerja, dibandingkan oleh karakteristik demografis berupa usia anak. Salah satu penjelasan yang mungkin adalah mayoritas responden berada pada fase pengasuhan anak usia sekolah hingga remaja (70,1% memiliki anak berusia 6–18 tahun), yang tuntutan pengasuhan langsungnya cenderung lebih rendah dibandingkan anak usia dini. Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan. Pertama, seluruh data dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi mandiri oleh responden sehingga tidak terlepas dari kemungkinan *self-report bias*, termasuk *social desirability bias*, mengingat isu *work-life balance* dan tuntutan peran ibu bekerja merupakan topik yang relatif personal. Kedua, usia anak yang digunakan sebagai variabel kontrol belum tentu sepenuhnya merepresentasikan kompleksitas tuntutan pengasuhan yang dialami ibu bekerja. Ketiga, nilai R^2 sebesar 0,310 menunjukkan masih terdapat 69,0% variansi keterikatan kerja yang dijelaskan faktor lain di luar model, seperti dukungan sosial, ketersediaan fasilitas pengasuhan, maupun dukungan pasangan. Keempat, penelitian ini tidak mengukur secara langsung apakah responden memandang tuntutan pekerjaannya sebagai *challenge* atau *hindrance demands*, sehingga penggunaan *challenge hindrance stressor model* dalam pembahasan bersifat interpretatif dan bukan kesimpulan langsung dari hasil pengukuran.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* berperan positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja pada ibu bekerja serta menjadi prediktor paling dominan ($\beta = 0,507$; $p < 0,001$), sehingga H_1 diterima. Persepsi beban kerja juga berperan positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja ($\beta = 0,227$; $p = 0,002$), yang diinterpretasikan sebagai bentuk tuntutan yang dipersepsikan sebagai *challenge demands*, sehingga H_2 diterima. Secara bersama-sama, *work-life balance* dan persepsi beban kerja mampu memprediksi keterikatan kerja secara signifikan dengan menjelaskan 31,0% variansi keterikatan kerja ($R^2 = 0,310$; $F(3, 143) = 21,4$; $p < 0,001$), sehingga H_3 diterima. Sementara itu, usia anak sebagai variabel kontrol tidak berperan signifikan terhadap keterikatan kerja ($p = 0,076$). Temuan ini mengindikasikan bahwa variasi keterikatan kerja pada ibu bekerja lebih banyak ditentukan oleh kapasitas psikologis internal dan pengelolaan tuntutan pekerjaan dibandingkan faktor demografis berupa usia anak. Secara praktis, organisasi disarankan membangun kebijakan dan lingkungan kerja yang memudahkan karyawan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi guna mendukung berkembangnya keterikatan kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Valina Khiarin Nisa, S.Psi., M.Sc., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan bimbingan serta arahan, kepada keluarga dan teman-teman penulis, kepada seluruh ibu bekerja yang telah bersedia menjadi partisipan penelitian, serta kepada seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan artikel ilmiah ini.

DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Aurora Shabira Bianca dan Valina Khiarin Nisa tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi mana pun yang mungkin akan mengambil keuntungan dari diterbitkannya naskah ini.

PUSTAKA ACUAN

- Ahmed, S., Ashrafi, D. M., Ahmed, R., Ahmed, E., & Azim, M. (2024). How employee engagement mediates the training and development and work-life balance towards job performance of the private banks? *The TQM Journal*. <https://doi.org/10.1108/TQM-01-2024-0044>
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas* (4th ed.). Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi* (2nd ed.). Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Profil anak usia dini 2023*. Badan Pusat Statistik.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Cameron, L., Contreras Suarez, D., & Tseng, Y.-P. (2023). Women's transitions in the labour market as a result of childbearing (Working Paper No. 06/23). Australian National University.
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 65–74. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.1.65>
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89–136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834–848. <https://doi.org/10.1037/a0019364>
- Fajriyati, Y. N., Lestari, S., & Hertinjung, W. S. (2022). The experience of working mothers who have toddlers to achieve work-family balance. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 10(1), 59–78. <https://doi.org/10.24854/jpu477>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson.
- Kristiana, I. F., Fajrianthi, & Purwono, U. (2018). Analisis Rasch dalam Utrecht Work Engagement Scale 9 (UWES-9) versi bahasa Indonesia. <https://doi.org/10.14710/jp.17.2.204-217> *Jurnal Psikologi*, 17(2), 204–217.
- LePine, J. A., Podsakoff, N. P., & LePine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48(5), 764–775. <https://doi.org/10.5465/amj.2005.18803921>
- Maimunah, F., Kadiyono, A. L., & Nugraha, Y. (2024). Reliabilitas dan validitas konstruk work-life balance pada

-
- remote working employee di Indonesia. *Tekmapro: Journal of Industrial Engineering and Management*, 19(1), 94–103.
- Murangi, A., & Groenewald, C. (2024). Does work-life balance matter for working mothers' engagement at work? A case of working mothers in Windhoek. *Journal of Psychology in Africa*, 34(2), 123–132.
- Neuman, W. L. (2014). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches* (7th ed.). Pearson Education.
- Nomaguchi, K., & Fetto, M. N. (2019). Childrearing stages and work-family conflict: The role of job demands and resources. *Journal of Marriage and Family*, 81(2), 289–307. <https://doi.org/10.1111/jomf.12521>
- Sari, A. R., & Sahrah, A. (2023). Keterikatan kerja dan beban kerja dengan work-life balance. *Jurnal Psikologi*, 19(1), 32–39.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Sinareki, B. (2016). Hubungan persepsi terhadap beban kerja dengan stres kerja pada guru Sekolah Luar Biasa di Surabaya [Skripsi sarjana, Universitas Airlangga].
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 356–367. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.3.4.356>
- World Bank. (2023). Labor force participation rate, female (% of female population ages 15+). World Bank