



Ranah Research

E-ISSN: 2655-0865

Journal of Multidisciplinary Research and Development

082170743613

ranahresearch@gmail.com

<https://jurnal.ranahresearch.com>

DOI: <https://doi.org/10.38035/rj.v8i3>

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Transformasi Tuntutan Kerja Menjadi Integrasi Kehidupan Kerja Melalui Penguatan Peran Sumber Daya Kerja

Gabriella Salim¹, Zamralita², Urip Purwono³

¹Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia, gabriella.707242010@stu.untar.ac.id.

²Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia, zamralita@fpsi.untar.ac.id.

³Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia, urippurwono@fpsi.untar.ac.id.

Corresponding Author: zamralita@fpsi.untar.ac.id

Abstract: *This study aims to examine the role of job resources in moderating the influence of challenge demands and hindrance demands on work-life integration. Operationally, challenge demands are defined as demands that trigger self-development, hindrance demands as obstacles to goal achievement, and job resources as physical and psychological support aspects. Work-life integration is the ability to harmoniously combine professional and personal role boundaries. The participants in the study included 223 career women working full-time as consultants in the Greater Jakarta area, married, and with children in intensive care. Data collection was done using an online questionnaire adapted from the Work-Life Integration Scale, the Job Demands Scale, and the Job Resources Scale of the JD-R model. This study used a quantitative approach with a cross-sectional design. The results of Multiple Regression analysis using PROCESS Macro Model 1 showed that challenge demands had a significant positive effect on work-life integration ($B = 0.988, p < .001$). A unique finding contradictory to the general literature was found for hindrance demands, which also had a significant positive effect ($B = 0.457, p < .001$). Moderation analysis confirmed that job resources strengthened the positive relationship for both types of demands; acting as a boosting effect for challenge demands and an enhancing effect for hindrance demands. The implications of these findings suggest that for women in consulting careers, the primary integration strategy is not to minimize the burden, but to optimize the available workforce resources to transform pressure into integration opportunities.*

Keyword: *Work-Life Integration, Job Demands.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menguji peran sumber daya kerja dalam memoderasi pengaruh *challenge demands* dan *hindrance demands* terhadap integrasi kehidupan kerja. Secara operasional, *challenge demands* didefinisikan sebagai tuntutan pemicu pengembangan diri, *hindrance demands* sebagai hambatan pencapaian tujuan, dan sumber daya kerja sebagai aspek pendukung fisik maupun psikologis. Adapun integrasi kehidupan kerja merupakan kemampuan menyatukan batas peran profesional dan pribadi secara harmonis. Partisipan penelitian meliputi 223 wanita karier yang bekerja penuh waktu sebagai konsultan di Jabodetabek, berstatus menikah, dan memiliki anak dalam pengasuhan intensif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner daring yang mengadaptasi *Work-Life Integration Scale* dari

Wepfer, skala Tuntutan Kerja, dan skala Sumber Daya Kerja dari model JD-R. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Hasil analisis *Multiple Regression* menggunakan PROCESS Macro Model 1 menunjukkan bahwa *challenge demands* berpengaruh positif signifikan terhadap integrasi kehidupan kerja ($B = 0.988, p < .001$). Temuan unik yang kontradiktif dengan literatur umum ditemukan pada *hindrance demands*, yang ternyata juga berpengaruh positif signifikan ($B = 0.457, p < .001$). Analisis moderasi mengonfirmasi bahwa sumber daya kerja memperkuat hubungan positif pada kedua jenis tuntutan tersebut; berfungsi sebagai *boosting effect* pada *challenge demands* dan *enhancing effect* pada *hindrance demands*. Implikasi temuan ini menyarankan bahwa bagi konsultan wanita di sektor konsultansi, strategi utama integrasi bukanlah meminimalkan beban, melainkan mengoptimalkan sumber daya kerja yang tersedia untuk mentransformasi tekanan menjadi peluang integrasi.

Kata Kunci: Integrasi Kehidupan Kerja, Tuntutan Kerja

PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, partisipasi perempuan dalam dunia kerja di Indonesia menunjukkan tren peningkatan. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat bahwa per tanggal 6 Februari 2025, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan tahun 2024 mencapai 36,32%, naik dari 36,20% pada tahun sebelumnya. Meskipun demikian, keterlibatan perempuan masih menghadapi tantangan besar, terutama dalam menjalankan peran ganda sebagai pekerja profesional dan pengurus rumah tangga. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan partisipasi belum sepenuhnya diiringi dengan pengalaman kerja yang setara, serta masih memunculkan tekanan psikologis seperti stres dan burnout (Nadiva & Cahyadi, 2022).

Meskipun tren tersebut terus meningkat, kebijakan kerja yang mendukung perempuan masih terbatas. Banyak perempuan tetap memikul tanggung jawab domestik meskipun bekerja penuh waktu, sehingga beban kerja menjadi berlipat dan memicu tekanan emosional. Hal ini sejalan dengan artikel di Kompas.com berjudul "Indonesia Belum Ramah pada Ibu Bekerja" (2024) yang menunjukkan bahwa sistem kerja di Indonesia belum sepenuhnya mendukung peran ganda perempuan. Kurangnya dukungan sosial dan organisasi menyebabkan sebagian perempuan kesulitan mempertahankan kariernya, sehingga permasalahan integrasi kehidupan kerja berkembang menjadi isu struktural.

Keterbatasan pendekatan *work-life balance* yang cenderung memisahkan secara tegas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi kemudian mendorong munculnya konsep *work-life integration* yang lebih fleksibel dan adaptif (Wepfer et al., 2018). Pendekatan ini memungkinkan individu mengelola peran kerja dan kehidupan pribadi secara simultan dan harmonis, serta terbukti meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas (Idrus, 2024). Namun demikian, keberhasilan integrasi kehidupan kerja tidak terjadi secara otomatis. Kemampuan individu dalam menyelaraskan berbagai peran sangat bergantung pada kondisi lingkungan kerja, khususnya keseimbangan antara tuntutan dan dukungan yang tersedia. Tanpa dukungan yang memadai, fleksibilitas justru dapat menjadi sumber tekanan tambahan. Oleh karena itu, diperlukan kerangka teoretis yang mampu menjelaskan interaksi tersebut, salah satunya melalui Job Demands-Resources (JD-R) Model (Bakker & Demerouti, 2017).

Dalam model JD-R, tuntutan kerja merupakan aspek pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik dan mental tinggi serta berpotensi menimbulkan stres. Tuntutan ini dibedakan menjadi *challenge demands* yang bersifat menantang dan memotivasi, serta *hindrance demands* yang bersifat menghambat dan berdampak negatif terhadap kesejahteraan (Albrecht, 2015; Podsakoff, et al., 2007). Pada sisi lain, sumber daya kerja seperti dukungan sosial, otonomi, dan peluang pengembangan berperan dalam mengurangi dampak negatif tuntutan kerja (Bakker et al., 2023). Hubungan antara tuntutan kerja dan sumber daya kerja dalam model JD-R bersifat

dinamis melalui mekanisme *gain and loss spirals* (Bakker & Demerouti, 2017). Tuntutan kerja yang tinggi tanpa dukungan dapat menguras energi individu, sedangkan ketersediaan sumber daya memungkinkan individu melakukan *job crafting* dan meningkatkan kesejahteraan (Schaufeli et al., 2014). Selain itu, konsep ini juga mencakup perbedaan antara *challenge demands* dan *hindrance demands* serta kaitannya dengan eustress sebagai bentuk stres positif yang mendorong perkembangan individu (Bhagat et al., 1995; Selye, 1982).

Dalam penelitian ini, integrasi kehidupan kerja diposisikan sebagai outcome yang mencerminkan kemampuan individu dalam menyelaraskan peran kerja dan kehidupan pribadi secara adaptif (Wepfer et al., 2018). Integrasi ini tidak lagi memandang kedua domain sebagai entitas terpisah, melainkan sebagai peran yang dapat dipadukan secara fleksibel melalui pengelolaan batasan peran yang efektif (Kossek & Lambert, 2005; Wepfer et al., 2018). Relevansi isu ini semakin terlihat di wilayah urban. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) per tanggal 5 Mei 2025 menunjukkan peningkatan TPAK perempuan di wilayah Jabodetabek pada tahun 2024. Peningkatan ini menunjukkan semakin tingginya keterlibatan perempuan dalam dunia kerja yang kompetitif, namun tetap diiringi tekanan peran domestik yang dapat memicu konflik peran dan kelelahan.

Dalam konteks tersebut, penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa sumber daya kerja dapat berperan dalam mengurangi dampak negatif tuntutan kerja, meskipun hasilnya belum konsisten. Beberapa studi menemukan peran moderasi yang signifikan (Fadare et al., 2022), sementara penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda (Sukardi et al., 2024). Selain itu, penelitian masih didominasi konteks Barat dan belum spesifik mengkaji perempuan menikah. Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini diarahkan untuk mengkaji peran sumber daya kerja sebagai moderator dalam hubungan antara *challenge demands* dan *hindrance demands* terhadap integrasi kehidupan kerja, khususnya pada konsultan wanita di wilayah Jabodetabek.

METODE

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *explanatory research* dan *desain non-experimental* melalui metode survei *cross-sectional* untuk menguji hubungan kausal antar variabel. Penelitian dilaksanakan pada November 2025 di wilayah Jabodetabek melalui penyebaran kuesioner daring. Populasi penelitian adalah perempuan berprofesi sebagai konsultan dengan estimasi 120.000–180.000 orang, sedangkan sampel diperoleh menggunakan teknik *convenience sampling* dengan jumlah minimal 138 responden (Creswell, et al., 2014; Etikan, 2016) Pada penelitian ini, terkumpul 223 partisipan yang memenuhi kriteria. Pengumpulan data dilakukan melalui *Google Form* yang disebarluaskan melalui media sosial dan jaringan profesional. Analisis data menggunakan *multiple regression analysis* dengan bantuan *PROCESS Macro* oleh Andrew F. Hayes (Model 1) untuk menguji efek moderasi, dilengkapi dengan prosedur *bootstrapping* serta analisis *simple slope* guna memperjelas interaksi antar variabel (Hayes, 2013). Instrumen penelitian berupa kuesioner skala Likert yang mengukur integrasi kehidupan kerja, tuntutan kerja, dan sumber daya kerja.

Uji validitas dilakukan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) yang menunjukkan kecocokan model sangat baik dengan nilai *Comparative Fit Index* (CFI) = 0.975, *Tucker-Lewis Index* (TLI) = 0.965 dan *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) = 0.029. Selain itu, seluruh indikator memiliki *factor loading* yang signifikan, sehingga mengonfirmasi instrumen mampu mengukur variabel yang diteliti dengan baik. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* untuk menilai konsistensi internal instrumen. Hasil uji reliabilitas untuk seluruh variabel disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Butir	Cronbach's Alpha (α)	Kategori
Challenge Demands	6	0.879	Sangat Baik
Hindrance Demands	5	0.868	Sangat Baik
Sumber Daya Kerja	14	0.957	Sangat Baik
Integrasi Kehidupan Kerja	10	0.952	Sangat Baik

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Berdasarkan Tabel 1, seluruh variabel penelitian menunjukkan koefisien *Cronbach's Alpha* di atas 0.80, dengan nilai tertinggi tercatat pada sumber daya kerja dengan nilai *Cronbach's Alpha* (α) = 0.957 dan Integrasi kehidupan kerja *Cronbach's Alpha* (α) = 0.952. Pencapaian nilai reliabilitas yang tinggi ini mengonfirmasi adanya konsistensi internal yang baik pada pengukuran yang digunakan, sehingga data ini layak digunakan untuk analisis selanjutnya. Dengan demikian, data yang dikumpulkan dapat dipercaya dan memiliki stabilitas yang memadai untuk digunakan dalam pengujian model regresi dan hipotesis penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Variabel Penelitian

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai data penelitian yang meliputi nilai rata-rata (mean), standar deviasi, serta nilai minimum dan maksimum. Ringkasan data statistik deskriptif untuk seluruh variabel penelitian tersebut disajikan pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Challenge Demands (CS)	223	6.00	30.00	22.29	5.876
Hindrance Demands (HS)	223	12.00	83.00	61.00	16.157
Sumber Daya Kerja (JR)	223	19.00	70.00	56.22	12.202
Integrasi Kehidupan Kerja (WLI)	223	9.00	63.00	33.25	16.348

Catatan: CS dan HS (Tuntutan kerja);

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Statistik deskriptif pada Tabel 2 menunjukkan dinamika persepsi partisipan terhadap variabel penelitian. Pada dimensi tuntutan kerja, nilai rata-rata *Hindrance Demands* ($M = 61.00$) tercatat jauh lebih dominan dibandingkan *Challenge Demands* ($M = 22.29$), mengindikasikan bahwa responden lebih merasakan beratnya hambatan kerja dibandingkan tantangan yang memotivasi. Meskipun demikian, persepsi terhadap sumber daya kerja tergolong tinggi ($M = 56.22$), yang menandakan adanya dukungan organisasi yang memadai. Sementara itu, nilai rata-rata Integrasi Kehidupan Kerja berada pada kategori moderat ($M = 33.25$), variabel ini menampilkan heterogenitas yang signifikan dalam pengalaman partisipan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai standar deviasi tertinggi ($SD = 16.35$) relatif terhadap variabel lain. Angka ini mengindikasikan adanya variabilitas yang ekstrem dalam kemampuan individu untuk menyatukan ranah kerja dan pribadi. Dengan kata lain, terdapat kesenjangan yang lebar antara kelompok partisipan yang sangat berhasil (*high integrators*) dengan kelompok yang sangat mengalami kesulitan (*low integrators*) dalam manajemen batasan peran. Kondisi ini menegaskan bahwa terdapat faktor-faktor individual dan kontekstual (yang selanjutnya diuji dalam hipotesis) yang memiliki peran krusial dalam menentukan keberhasilan integrasi kehidupan kerja pada konsultan wanita.

Uji Asumsi

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, uji asumsi prasyarat dilakukan meliputi uji normalitas dan multikolinearitas. Hasil uji normalitas *Shapiro-Wilk* menunjukkan nilai signifikansi $p < .001$, yang berarti data tidak berdistribusi normal secara sempurna. Namun,

mengingat jumlah sampel yang besar ($N > 200$), analisis tetap dilanjutkan dengan menggunakan teknik *bootstrapping* dalam regresi untuk menghasilkan estimasi parameter yang robust (tahan terhadap ketidaknormalan). Selain itu, matriks korelasi menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara *Challenge Demands* dan *Hindrance Demands* ($r = 0.934, p < .001$), yang perlu menjadi pertimbangan dalam interpretasi hasil karena mengindikasikan kedua konstruksi ini seringkali muncul beriringan dalam persepsi responden.

Uji Korelasi

Analisis korelasi *Pearson* dilakukan untuk menguji kekuatan dan arah hubungan linier antar variabel penelitian. Tahapan ini merupakan langkah krusial untuk memastikan keterkaitan antar variabel serta menjadi prasyarat sebelum dilakukannya pengujian model regresi moderasi. Hasil analisis korelasi antar variabel penelitian dirangkum dalam Tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi antar Variabel

Variabel	CS	HS	JR_A	JR_SS	JR_F	JR_C	JR_OD	W-L	L-W
Challenge Demands (CS)	--								
Hindrance Demands (HS)	0.934***	--							
Autonomy (JR_A)	0.229**	0.218**	--						
Social Support (JR_SS)	0.186**	0.155*	0.332***	--					
JR Feedback (JR_F)	0.227***	0.199**	0.346***	0.176**	--				
JR Coaching (JR_C)	0.159*	0.142*	0.392***	0.645***	0.829***	--			
Opportunities for Development (JR_OD)	0.192**	0.246***	0.648***	0.623***	0.805***	0.845***	--		
Work to Life (W-L)	0.246***	0.346***	0.153*	0.138*	0.091	0.130	0.086	--	
Life to Work (L-W)	0.332***	0.392***	0.176**	0.167*	0.127*	0.172**	0.113	0.852***	--

Catatan: *** $p < .001$; ** $p < .01$; * $p < .05$.

Secara struktural, ditemukan korelasi positif yang sangat kuat dan signifikan antara *Challenge Demands* dan *Hindrance Demands* ($r = 0.934, p < .001$). Korelasi yang mendekati sempurna ini menegaskan bahwa dalam sampel konsultan wanita, kedua jenis tuntutan tersebut dipersepsikan secara bersamaan (simultanitas persepsi) dan sulit dipisahkan, yang merupakan temuan penting dalam interpretasi efek regresi individual selanjutnya. Selain itu, Sub-dimensi integrasi kehidupan kerja menunjukkan korelasi yang sangat kuat secara internal ($r = 0.852, p < .001$), membuktikan bahwa integrasi dari ranah kerja ke pribadi dan sebaliknya merupakan bagian dari konstruk tunggal yang kohesif.

Terkait dengan hubungan tuntutan kerja dan hasil integrasi, *Challenge Demands* berkorelasi positif signifikan dengan *Life to Work* ($r = 0.332, p < .001$), mendukung pandangan bahwa tuntutan yang memotivasi mampu memfasilitasi integrasi peran. Sementara itu, *Hindrance Demands* juga menunjukkan korelasi positif signifikan dengan *Life to Work* ($r = 0.392, p < .001$), di mana korelasi positif yang tidak terduga ini sejalan dengan narasi temuan unik bahwa hambatan kerja dalam konteks ini dipandang sebagai bagian yang harus dikelola secara aktif oleh responden.

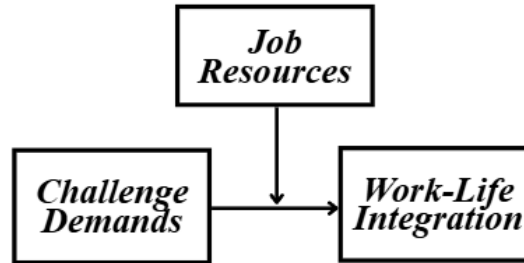
Di sisi Sumber Daya Kerja (JR), korelasi internal menunjukkan adanya keterkaitan yang erat antar dimensi, terutama antara *Coaching* dan *Opportunities for Development* ($r = 0.845, p < .001$), menegaskan bahwa dukungan manajerial seringkali beriringan dengan peluang pengembangan. Meskipun demikian, hubungan sumber daya kerja dengan integrasi kehidupan kerja memiliki kekuatan korelasi yang cenderung lemah, mengindikasikan bahwa pengaruh sumber daya mungkin lebih dominan melalui peran interaksi (moderasi) daripada pengaruh langsung terhadap integrasi kehidupan kerja.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi moderasi dengan *PROCESS Macro*. Analisis ini bertujuan untuk melihat pengaruh utama (*main effect*) tuntutan

kerja terhadap integrasi kehidupan kerja, serta efek interaksi (*interaction effect*) dari sumber daya kerja.

Pengujian Hipotesis 1 dan Hipotesis 3 - *Challenge Demands* dan peran moderasi sumber daya kerja terhadap Integrasi Kehidupan Kerja.



Gambar 1. Model Konseptual Jalur Moderasi *Job Resources* pada *Challenge Demands*

Pengujian ini bertujuan untuk menguji Hipotesis 1 yaitu, *challenge demands* berpengaruh positif terhadap integrasi kehidupan kerja pada konsultan wanita dan Hipotesis 3 yaitu, sumber daya kerja memoderasi hubungan antara *challenge demands* dan integrasi kehidupan kerja, sehingga pengaruh positifnya menjadi lebih kuat ketika sumber daya kerja tinggi. Hasil regresi disajikan pada Tabel 4 berikut ini.

Tabel 4. Uji Regresi Moderasi *Challenge Demands* dan sumber daya kerja Terhadap Integrasi Kehidupan Kerja

Prediktor	B	Std. Error	t	Sig.	Keterangan
Challenge Demands (CS)	0.988	0.175	5.646	<.001	Memiliki Peran
Sumber Daya Kerja (JR)	0.324	0.092	3.543	<.001	Memiliki Peran
Interaksi (CS x JR)	0.055	0.011	5.197	<.001	Memiliki Peran

Catatan: R^2 Model = 0.196

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Hasil pada Tabel 4 mengonfirmasi bahwa Hipotesis 1 gagal ditolak. *Challenge Demands* berpengaruh positif dan signifikan terhadap integrasi kehidupan kerja ($B = 0.988, p < .001$). Temuan ini secara kuat mendukung premis Teori *Job Demands-Resources (JD-R)*, yang menyatakan bahwa tuntutan yang menantang memicu jalur motivasional (Bakker & Demerouti, 2023; Cavanaugh et al., 1998). Logika utama di balik hubungan positif ini terletak pada *autonomy* dan efisiensi yang dibutuhkan untuk merespons tantangan. Khususnya bagi konsultan wanita yang mengelola peran ganda, tuntutan tantangan yang memicu *work engagement* dapat mendorong mereka secara proaktif memanfaatkan atau menciptakan fleksibilitas yang menjadi sebuah komponen utama dari integrasi kehidupan kerja untuk memastikan target karir tercapai tanpa mengorbankan tanggung jawab non-kerja (Cavanaugh et al., 1998; Wepfer et al., 2018). Dengan demikian, adanya *Challenge Demands* berpotensi memperkuat integrasi kehidupan kerja sebagai strategi adaptif yang memberdayakan, memungkinkan konsultan wanita menggunakan kontrol atas ranah kehidupan untuk memaksimalkan kinerja dan kepuasan peran ganda.

Temuan ini sejalan dengan kerangka teori *Job Demands-Resources (JD-R)* yang menyatakan bahwa tuntutan yang bersifat menantang seperti beban kerja yang kompleks, tanggung jawab yang besar, dan tenggat waktu yang ketat berfungsi untuk mengaktifkan jalur motivasional (Bakker & Demerouti, 2017). Bagi wanita karier yang bekerja sebagai konsultan, tuntutan jenis ini tidak dipandang sebagai ancaman yang melemahkan, melainkan sebagai peluang untuk pertumbuhan diri dan pembuktian kompetensi. Motivasi yang muncul dari upaya penaklukan tantangan ini menciptakan energi positif atau *eustress* yang kemudian dibawa pulang ke dalam ranah kehidupan pribadi, memfasilitasi integrasi yang lebih mulus antara peran

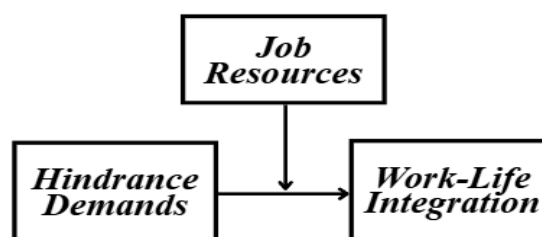
profesional dan domestik. Kemampuan untuk berhasil menaklukkan tantangan kerja memberikan rasa otonomi dan efikasi diri, yang merupakan komponen kunci agar individu merasa mampu mengendalikan dan menyatukan berbagai aspek kehidupannya

Selanjutnya, hasil analisis regresi mendukung temuan Hipotesis 3 gagal ditolak dengan ditemukannya efek interaksi yang signifikan ($B = 0.055, p < .001$). Nilai interaksi positif ini memvalidasi bahwa sumber daya kerja berfungsi sebagai efek pendorong (*boosting effect*) dalam hubungan antara *Challenge Demands* dan Integrasi Kehidupan Kerja. Dalam konteks Teori *Job Demands-Resources (JD-R)*, sumber daya kerja, seperti dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan, fleksibilitas, dan *autonomy*, memiliki fungsi ganda; yaitu tidak hanya berfungsi sebagai penyeimbang terhadap tekanan pekerjaan, tetapi juga memicu proses motivasi yang mendorong pertumbuhan dan pencapaian tujuan (Bakker & Demerouti, 2017).

Secara Mekanisme, ketika *Challenge Demands* tinggi yang secara inheren memotivasi, ketersediaan sumber daya kerja yang tinggi akan memperkuat potensi motivasional tersebut. Sumber daya memberikan alat dan dukungan yang diperlukan agar karyawan, terutama konsultan wanita, dapat menanggapi tuntutan yang menantang secara lebih efisien dan berhasil mencapai tujuan (Bakker & Demerouti, 2023). Sumber daya, seperti *autonomy* dan *coaching*, bertindak sebagai pendorong yang membantu karyawan memanfaatkan energi yang dikeluarkan oleh tantangan kerja untuk mencapai tujuan, sehingga memperkuat hubungan positif antara *Challenge Demands* dan Integrasi Kehidupan Kerja. Dengan kata lain, koefisien interaksi positif ini menegaskan bahwa semakin tinggi sumber daya kerja, semakin baik konsultan wanita memanfaatkan tantangan untuk menciptakan fleksibilitas integrasi kehidupan kerja yang efektif (Podsakoff, et al., 2007).

Terkait peran moderasi, penelitian ini membuktikan bahwa ketersediaan sumber daya kerja (*Job Resources*) memperkuat pengaruh positif *Challenge Demands* terhadap integrasi kehidupan kerja, mengonfirmasi hipotesis ketiga. Temuan ini memvalidasi fungsi sumber daya kerja yang memberikan pengaruh sebagai *boosting effect* atau efek pendorong. Ketika seorang konsultan wanita menghadapi tuntutan tinggi yang menantang, kehadiran dukungan sosial, umpan balik yang konstruktif, dan otonomi bertindak sebagai bahan bakar yang memungkinkan mereka merespons tantangan tersebut dengan efisien. Tanpa sumber daya yang memadai, tantangan mungkin hanya akan berujung pada kelelahan. Namun, dengan adanya dukungan atasan melalui *coaching* dan kesempatan untuk berkembang, energi yang dikeluarkan untuk menghadapi tantangan dikonversi menjadi pencapaian yang memuaskan. Kondisi ini membuat batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi lebih fleksibel dan terintegrasi, karena individu merasa didukung penuh dalam menjalankan peran profesionalnya tanpa harus mengorbankan peran pribadinya. Temuan ini mendukung argumen (Rani, et al., 2019) bahwa ketika organisasi memberikan dukungan yang tepat, karyawan akan memberikan kontribusi aktif dan memiliki komitmen emosional yang lebih kuat, yang dalam konteks ini memfasilitasi konsultan wanita untuk mengintegrasikan peran pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara lebih efektif.

Pengujian Hipotesis 2 dan Hipotesis 4 - *Hindrance Demands* dan peran moderasi sumber daya kerja terhadap Integrasi Kehidupan Kerja.



Gambar 2. Model Konseptual Jalur Moderasi *Job Resources* pada *Hindrance Demands*

Pengujian ini bertujuan untuk menguji Hipotesis 2 yaitu, *hindrance demands* berpengaruh negatif terhadap integrasi kehidupan kerja pada konsultan wanita dan Hipotesis 4 yaitu, sumber daya kerja memoderasi hubungan antara *hindrance demands* dan integrasi kehidupan kerja, sehingga pengaruh negatifnya menjadi lebih lemah ketika sumber daya kerja tinggi. Hasil regresi disajikan pada Tabel 5 berikut ini.

Tabel 5. Uji Regresi Moderasi
Hindrance Demands dan sumber daya kerja Terhadap Integrasi Kehidupan Kerja

Prediktor	B	Std. Error	t	p	Keterangan
Hindrance Demands (HS)	0.457	0.060	7.629	<.001	Memiliki Peran
sumber daya kerja (JR)	0.328	0.085	3.850	<.001	Memiliki Peran
Interaksi (HS x JR)	0.023	0.004	6.301	<.001	Memiliki Peran

Catatan: R^2 Model = 0.282

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Hasil pada Tabel 5 menunjukkan temuan yang menarik, di mana *Hindrance Demands* berpengaruh positif dan signifikan terhadap integrasi kehidupan kerja ($B = 0.457$, $p < .001$). Nilai koefisien yang positif ini bertolak belakang dengan prediksi teoritis umum *Job Demands-Resources* (JD-R), yang menyatakan bahwa *Hindrance Demands* seperti konflik peran dan birokrasi seharusnya memicu *distress* dan menurunkan kesejahteraan. Oleh karena itu, Hipotesis 2 ditolak karena arah hubungan yang berlawanan.

Penemuan hubungan positif ini dapat dijelaskan melalui beberapa kemungkinan yang terjadi pada sampel konsultan wanita. Pertama, tingginya korelasi antara *Hindrance Demands* dan *Challenge Demands* ($r = 0.934$) mengindikasikan bahwa tuntutan yang bersifat menghambat tidak dipersepsikan sebagai entitas yang berdiri sendiri, melainkan sebagai bagian yang tak terhindarkan dari *Challenge Demands* yang kompleks dan memotivasi. Kedua, bagi konsultan wanita, *Hindrance Demands* mungkin tidak cukup kuat untuk mendorong keputusan keluar, tetapi justru memicu strategi koping aktif untuk mengelola hambatan tersebut secara efisien. Keberhasilan dalam mengelola hambatan ini dapat menghasilkan penguasaan diri yang serupa dengan yang dihasilkan oleh *Challenge Demands*, yang pada akhirnya berkontribusi positif terhadap integrasi peran.

Secara teoritis, hambatan seperti birokrasi berlebihan dan konflik peran seharusnya menurunkan kesejahteraan individu. Fenomena anomali ini dapat dijelaskan melalui tingginya korelasi antara *challenge* dan *hindrance demands* dalam data penelitian, yang mengindikasikan adanya simultanitas persepsi di kalangan partisipan. Artinya, para konsultan wanita ini cenderung tidak memisahkan antara "tantangan" dan "hambatan", mereka melihat hambatan administratif atau ketidakjelasan peran sebagai satu paket tak terpisahkan dari pekerjaan konsultan yang memang penuh tekanan. Selain itu, wanita karier yang bertahan di sektor konsultansi yang kompetitif kemungkinan besar memiliki resiliensi tinggi, sehingga mereka merespons hambatan dengan strategi koping aktif. Keberhasilan dalam "mengakali" atau mengatasi hambatan birokrasi tersebut justru memberikan kepuasan psikologis yang serupa dengan menaklukkan tantangan, yang pada akhirnya memperkuat persepsi integrasi kehidupan kerja mereka.

Lebih lanjut, hasil analisis regresi moderasi yang dilakukan juga menunjukkan efek interaksi yang signifikan ($B = 0.023$, $p < .001$), mengindikasikan bahwa sumber daya kerja turut memperkuat hubungan positif yang tidak terduga tersebut. Secara teoritis, Hipotesis 4 ditolak dalam konteks prediksi awal, di mana sumber daya kerja diharapkan berfungsi sebagai *buffering effect* atau pelemah efek negatif. Karena pengaruh utama *hindrance demands* adalah positif, sumber daya kerja tidak berfungsi sebagai "pelindung" terhadap stres negatif, melainkan berfungsi sebagai efek penguat (*enhancing effect*) terhadap dampak positif yang sudah ada. Sumber daya memberikan modal yang dibutuhkan karyawan untuk mengaktifkan koping yang lebih efisien dalam menghadapi hambatan. Misalnya, *autonomy* memungkinkan konsultan

wanita untuk memotong jalur birokrasi atau mengatur jadwal agar konflik peran dapat diminimalisasi, sehingga memperkuat perasaan bahwa mereka mampu mengelola hambatan tersebut. Efek ini sejalan dengan Teori *Conservation of Resources*, di mana sumber daya membantu individu mempertahankan aset dan mengatasi ancaman (Hobfoll, S. E., 1989). Dengan sumber daya yang tinggi, biaya psikologis dari *Hindrance Demands* menjadi minim dan bahkan dapat dimanfaatkan untuk memperkuat integrasi peran.

Peran moderasi sumber daya kerja dalam konteks *hindrance demands* juga terbukti signifikan, namun mekanismenya berbeda dari prediksi awal sehingga hipotesis keempat ditolak secara arah prediksi. Karena pengaruh utama *hindrance demands* ternyata positif, maka sumber daya kerja di sini tidak berfungsi sebagai perisai atau *buffering* untuk meredam stres negatif, melainkan berfungsi sebagai penguat atau *enhancing effect* terhadap dampak positif yang sudah ada. Temuan ini menunjukkan bahwa ketika konsultan wanita didukung oleh otonomi dan dukungan sosial yang tinggi, mereka semakin mampu mengubah hambatan menjadi peluang integrasi. Sumber daya memberikan modal psikologis dan teknis yang diperlukan untuk meminimalisasi biaya energi dari hambatan birokrasi atau konflik peran. Dengan dukungan yang kuat, hambatan birokrasi tidak lagi menjadi tembok penghalang yang mematikan motivasi, melainkan sekadar masalah teknis yang dapat diselesaikan dengan cepat, sehingga perasaan mampu mengelola (*mastery*) meningkat dan integrasi peran semakin kuat.

Secara teoretis, penelitian ini memberikan kritik konstruktif terhadap dikotomi kaku *Challenge-Hindrance Stressor Framework*, khususnya dalam konteks budaya kerja dan peran ganda wanita di Indonesia. Temuan ini menyarankan bahwa label "penghambat" bersifat subjektif dan kontekstual pada individu dengan dorongan berprestasi tinggi dan dukungan kuat, hambatan dapat dipersepsikan secara positif. Sedangkan secara praktis, temuan ini memberikan wawasan strategis bagi manajemen firma konsultansi. Strategi intervensi organisasi tidak harus selalu berfokus pada pengurangan beban kerja semata, mengingat tantangan justru terbukti memotivasi, tetapi harus berfokus secara masif pada peningkatan sumber daya kerja. Memberikan otonomi, fleksibilitas waktu, dan bimbingan yang suportif adalah kunci agar karyawan wanita dapat mengubah berbagai tekanan, baik yang bersifat menantang maupun menghambat menjadi energi positif untuk mengintegrasikan kehidupan kerja dan pribadi mereka secara harmonis.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa tuntutan kerja, baik yang bersifat menantang maupun menghambat, memiliki peran signifikan dalam meningkatkan integrasi kehidupan kerja pada konsultan wanita. Secara spesifik, *challenge demands* terbukti berpengaruh positif signifikan sebagai faktor motivasional yang mendukung penyatuan peran. Temuan yang lebih unik menunjukkan bahwa *hindrance demands* juga berpengaruh positif terhadap integrasi kehidupan kerja, yang mengindikasikan bahwa hambatan birokrasi atau konflik peran dalam konteks ini tidak melemahkan, melainkan memicu strategi koping aktif yang berkontribusi pada integrasi peran.

Peran moderasi sumber daya terbukti krusial dalam memperkuat hubungan kedua jenis tuntutan tersebut terhadap integrasi kehidupan kerja. Pada hubungan *challenge demands*, sumber daya kerja berfungsi sebagai faktor pendorong (*boosting effect*) yang memperkuat dampak positif tantangan terhadap keberhasilan integrasi. Sementara itu, pada hubungan *hindrance demands*, sumber daya kerja tidak berfungsi sebagai pelindung (*buffering*), melainkan sebagai penguat (*enhancing effect*), di mana dukungan organisasi membantu mentransformasi hambatan menjadi peluang untuk mengoptimalkan integrasi kehidupan kerja.

Temuan ini menegaskan bahwa bagi konsultan wanita di lingkungan profesional bertekanan tinggi, kunci utama integrasi kehidupan kerja bukan terletak pada upaya meminimalkan beban atau menghindari hambatan, melainkan pada optimalisasi ketersediaan sumber daya. Ketersediaan otonomi, dukungan sosial, dan bimbingan memungkinkan mereka

menavigasi kompleksitas peran ganda serta mengubah tekanan kerja menjadi energi adaptif yang mendukung keharmonisan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan demikian, integrasi kehidupan kerja yang optimal tercapai melalui sinergi dinamis antara tuntutan kerja yang tinggi dan dukungan sumber daya kerja yang kuat.

Berdasarkan temuan tersebut, organisasi di sektor konsultasi disarankan menggeser fokus intervensi dari pengurangan beban kerja menuju penguatan sistem dukungan melalui penyediaan otonomi, fleksibilitas, bimbingan, dan dukungan sosial. Di sisi lain, konsultan wanita disarankan melakukan *job crafting* secara proaktif dengan memanfaatkan dan memobilisasi sumber daya yang tersedia. Untuk pengembangan ke depan, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan desain *longitudinal* atau *diary study*, pendekatan kualitatif, serta memperluas konteks sektor guna menguji generalisasi temuan secara lebih komprehensif.

REFERENSI

- Albrecht, S. L. (2015). Challenge demands, hindrance demands, and psychological need satisfaction. *Journal of Personnel Psychology*, *14*(2), 70–79. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000122>
- American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association* (7th ed.). American Psychological Association.
- Badan Pusat Statistik Indonesia. (5 Mei 2025). *Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin, 2024*. Diakses pada 15 Mei 2025, dari <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MjIwMCMY/tingkat-partisipasi-angkatan-kerja-menurut-jenis-kelamin.html>
- Badan Pusat Statistik Indonesia. (6 Februari 2025). *Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin, 2024*. Diakses pada 18 Mei 2025, dari <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTE3MCMY/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin.html>
- Bhagat, R. S., McQuaid, S. J., Lindholm, H., & Segovis, J. (1985). Total life stress: A multimethod validation of the construct and its effects on organizational valued outcomes and withdrawal behaviors. *Journal of Applied Psychology*, *70*(2), 203–214.
- 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>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands-resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *10*, 25–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920>
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (1998). “Challenge” and “Hindrane” related stress among U.S. managers. *Center for Advanced Human Resource Studies (CAHRS)*, Cornell University.
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques* (3rd ed.). John Wiley & Sons.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Etikan, I. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, *5*(1), 1–4. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>
- Fadare, O. O., Doucette, W. R., Gaither, C. A., Schommer, J. C., Arya, V., Bakken, B. K., Kreling, D. H., Mott, D. A., & Witry, M. J. (2022). Exploring the moderating role of job resources in how job demands influence burnout and professional fulfillment among U.S. pharmacists. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, *18*(10), 3821–3830. <https://doi.org/10.1016/j.sapharm.2022.04.003>
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. The Guilford Press.

- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Idrus, M. I. (2024). Dampak *work-life integration* terhadap kesejahteraan karyawan dan produktivitas kerja: A systematic literature review. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(3), Artikel e-ISSN: 2597-5234.
- Kosseck, E. E., & Lambert, S. J. (Eds.). (2005). *Work and life integration: Organizational, cultural, and individual perspectives*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Liputan6.com. (2023, 4 Agustus). *Konsultan adalah penasehat profesional, ketahui tugas dan karakteristiknya*. Diakses 25 Agustus 2025, dari <https://www.liputan6.com/hot/read/5353857/konsultan-adalah-penasehat-profesional-ketahui-tugas-dan-karakteristiknya>
- Nadiva, F. P., & Cahyadi, N. (2022). Konflik Peran Ganda dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Wanita. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 4(4), 221-226.
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 438–454. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.438>
- Rani, S., Agustiani, H., Ardiwinata, M. R., & Purwono, R. U. (2019). The role of organizational well-being to increase organizational commitment and work engagement for university. *DLSU Business & Economics Review*, 29(1), 207–213.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A meta-analysis of job demands, job resources, and well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 278–290. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.01.001>
- Sukardi, C. F., Zamralita, & Lie, D. (2024). Peran job resources sebagai moderator antara pengaruh job demands terhadap burnout pada software developer. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 8(2), 370–377. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v8i2.28957>
- Wepfer, A. G., Allen, T. D., Brauchli, R., Jenny, G. J., & Bauer, G. F. (2018). Work-life boundaries and well-being. *Journal of Business and Psychology*, 33(6), 727–740. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9520-y>