



Ranah Research
Journal of Multidisciplinary Research and Development

082170743613 ranahresearch@gmail.com <https://jurnal.ranahresearch.com>

E-ISSN: 2655-0865



DOI: <https://doi.org/10.38035/rj.v8i5>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Peran Mediasi Family-To-Work Enrichment dalam Hubungan Social Support dan Work Life Balance pada Ibu Bekerja

Erita Marisdianti¹, Andik Matulesy², Amanda Pasca Rini³

¹Program Studi Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia,
eritamarisdianti96@gmail.com

²Program Studi Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia,
andikmatulesy@untag-sby.ac.id

³Program Studi Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia,
amanda@untag-sby.ac.id

Corresponding Author: eritamarisdianti96@gmail.com¹

Abstract: *Work-life balance is an essential aspect of the well-being of working mothers, particularly those with children in the golden age (0–5 years), as they face substantial demands from both work and childcare responsibilities. The ability to maintain a balance between work and family life is influenced by various factors, including social support and family-to-work enrichment. This study aimed to examine the relationship between social support and work-life balance, with family-to-work enrichment serving as a mediating variable among working mothers with one child in the golden age (0–5 years). This study employed a quantitative approach with a correlational research design. The participants consisted of 253 working mothers with one child aged 0–5 years, selected using a purposive sampling technique. The research instruments included the Social Support Scale, the Family-to-Work Enrichment Scale, and the Work-Life Balance Scale. Data were analyzed using Hayes' PROCESS Macro Model 4. The findings revealed that social support was positively associated with work-life balance. In addition, social support was positively associated with family-to-work enrichment, and family-to-work enrichment was positively associated with work-life balance. However, the mediation analysis indicated that family-to-work enrichment did not mediate the relationship between social support and work-life balance among working mothers with children in the golden age (0–5 years). These findings suggest that efforts to enhance work-life balance among working mothers should focus on strengthening social support from family members, spouses, coworkers, and organizations. Furthermore, future research is encouraged to investigate other mechanisms that may better explain the relationship between social support and work-life balance.*

Keyword: *social support, family-to-work enrichment, work-life balance, working mothers, children in the golden age*

Abstrak: *Work-life balance merupakan salah satu aspek penting bagi ibu bekerja, khususnya yang memiliki anak usia golden age (0-5 tahun), karena pada tahap ini ibu dihadapkan pada tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab pengasuhan yang sama-sama tinggi. Kemampuan*

menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya *social support* dan *family-to-work enrichment*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *social support* dan *work-life balance* dengan *family-to-work enrichment* sebagai variabel mediator pada ibu bekerja yang memiliki anak usia *golden age* (0-5 tahun). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Subjek penelitian berjumlah 253 ibu bekerja yang memiliki satu anak usia *golden age* (0-5 tahun) yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Instrumen penelitian meliputi Skala *Social Support*, Skala *Family-to-Work Enrichment*, dan Skala *Work-Family Balance*. Analisis data dilakukan menggunakan Hayes PROCESS Macro Model 4. Hasil analisis mediasi menunjukkan bahwa *family-to-work enrichment* tidak berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *social support* dan *work-life balance* pada ibu bekerja yang memiliki anak usia *golden age* (0-5 tahun). Namun demikian, *social support* terbukti berhubungan positif dengan *work-life balance*. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan *work-life balance* pada ibu bekerja lebih dipengaruhi oleh *social support* secara langsung dibandingkan melalui mekanisme *family-to-work enrichment*. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa upaya meningkatkan *work-life balance* pada ibu bekerja perlu difokuskan pada penguatan *social support* yang berasal dari keluarga, pasangan, rekan kerja, dan organisasi.

Kata Kunci: *social support*, *family-to-work enrichment*, *work-life balance*, ibu bekerja, anak usia *golden age*.

PENDAHULUAN

Partisipasi perempuan di sektor ketenagakerjaan menunjukkan tren peningkatan yang konsisten selama beberapa dasawarsa terakhir, termasuk di Indonesia. Berdasarkan catatan Badan Pusat Statistik (2023), tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) untuk perempuan di tanah air telah melampaui angka 55 persen. Peningkatan partisipasi perempuan dalam dunia kerja menunjukkan perubahan peran sosial yang semakin kompleks. Kondisi ini mendorong banyak perempuan, khususnya ibu, untuk menjalankan peran ganda sebagai pekerja sekaligus pengasuh anak. Di satu sisi, keterlibatan dalam pekerjaan memberikan peluang bagi perempuan untuk mencapai kemandirian ekonomi dan aktualisasi diri, namun di sisi lain juga menghadirkan tantangan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga.

Beberapa penelitian menemukan bahwa ibu bekerja cenderung menghadapi tekanan peran yang lebih tinggi, yang dapat berdampak pada meningkatnya stres dan kelelahan emosional (Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000). Situasi ini menjadi semakin kompleks pada ibu yang memiliki anak usia *golden age* (0–5 tahun), karena pada fase ini anak membutuhkan keterlibatan, perhatian, dan kelekatan emosional yang intens dari orang tua. Studi oleh Bianchi dan Milkie (2010) menunjukkan bahwa kualitas keterlibatan ibu dalam pengasuhan berperan penting dalam mendukung perkembangan kognitif dan emosional anak. Ketidakseimbangan antara peran pekerjaan dan keluarga dapat menurunkan kualitas interaksi ibu dan anak serta meningkatkan konflik keluarga (Carlson dan Allen, 2009). Sebaliknya, ketika *work-life balance* dapat terjaga, ibu cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik serta mampu menjalankan peran pengasuhan secara optimal (Greenhaus dan Allen, 2011; Haar, dkk., 2014).

Tidak hanya berdampak pada kualitas pengasuhan anak, *work-life balance* juga berkaitan erat dengan kesehatan mental. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* yang baik berhubungan dengan tingkat stres, *burnout*, kecemasan, dan depresi yang lebih rendah serta kesejahteraan psikologis yang lebih baik. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan risiko berbagai permasalahan kesehatan mental (Allen, dkk., 2000; Liswandi & Muhammad, 2023). Hubungan tersebut menjadi semakin relevan pada ibu bekerja karena mereka menghadapi tuntutan peran ganda

sebagai pekerja sekaligus pengasuh anak. Oleh karena itu, *work-life balance* menjadi isu yang penting untuk dikaji, khususnya pada ibu bekerja dengan anak usia *golden age*, guna memahami faktor-faktor yang mendukung terciptanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* (WLB) tidak dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil interaksi antara tuntutan peran, sumber daya individu, serta dukungan dari lingkungan sosial. Pada ibu bekerja, keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga menjadi semakin menantang karena mereka harus mengelola tanggung jawab profesional dan domestik secara bersamaan. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat mendukung terciptanya *work-life balance* pada ibu bekerja.

Penelitian terdahulu lebih banyak menempatkan *work-family conflict* sebagai faktor yang menjelaskan rendahnya *work-life balance*. Pendekatan tersebut berfokus pada konsekuensi negatif dari interaksi antara pekerjaan dan keluarga. Namun, interaksi antara kedua peran tersebut tidak selalu menghasilkan konflik. Dalam kondisi tertentu, pengalaman yang diperoleh dari satu peran justru dapat meningkatkan kualitas peran lainnya. Perspektif ini kemudian melandasi berkembangnya konsep *work-family enrichment* (Greenhaus & Powell, 2006).

Konsep *work-family enrichment* memberikan sudut pandang yang berbeda dalam menjelaskan hubungan antara pekerjaan dan keluarga. Jika *work-family conflict* menitikberatkan pada dampak negatif akibat benturan antarperan, *work-family enrichment* memandang bahwa pengalaman yang diperoleh individu dalam satu peran dapat meningkatkan kualitas pelaksanaan peran lainnya (Greenhaus & Powell, 2006). Oleh karena itu, keseimbangan kehidupan kerja tidak hanya ditentukan oleh rendahnya konflik, tetapi juga oleh kemampuan individu memperoleh manfaat dari kedua peran yang dijalankannya.

Penelitian lain menunjukkan bahwa faktor eksternal, seperti *social support*, berperan penting dalam membantu ibu bekerja mencapai *work-life balance*. Dukungan sosial yang berasal dari pasangan, keluarga, maupun lingkungan kerja, baik dalam bentuk emosional maupun instrumental, terbukti mampu mengurangi tekanan peran serta meningkatkan kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan keluarga (Cohen dan Wills, 1985; Kossek, Pichler, Bodner, dan Hammer, 2011). Lingkungan yang suportif memungkinkan ibu bekerja menjalankan berbagai perannya secara lebih adaptif sehingga mendukung terciptanya *work-life balance* (French, Dumani, Allen, dan Shockley, 2018). Hubungan tersebut tidak hanya dapat dipahami sebagai pengaruh langsung, tetapi juga dapat dijelaskan melalui pengalaman positif yang diperoleh individu dalam menjalankan peran pekerjaan dan keluarga. Perspektif ini dijelaskan melalui konsep *work-family enrichment* (Greenhaus & Powell, 2006), yaitu kondisi ketika pengalaman dalam satu domain memberikan manfaat bagi pelaksanaan peran pada domain lainnya.

Individu yang memperoleh dukungan sosial dari pasangan, keluarga, maupun lingkungan kerja cenderung memiliki sumber daya yang lebih memadai, seperti energi, keterampilan, dan emosi positif, yang mendukung terjadinya *work-family enrichment* (Wayne, Grzywacz, Carlson, dan Kacmar 2007; McNall, Masuda, dan Nicklin, 2010). Selain itu, *work-family enrichment* juga diketahui berhubungan positif dengan *work-life balance* (Haar, Russo, Suñe, dan Ollier-Malaterre, 2014). Namun demikian, mekanisme yang menjelaskan bagaimana *social support* berkontribusi terhadap *work-life balance* melalui *work-family enrichment* masih memerlukan pengujian lebih lanjut.

Meskipun kaitan antara dukungan sosial, pengayaan pekerjaan-keluarga (*work-family enrichment*), dan keseimbangan kehidupan-kerja telah memperoleh perhatian luas dalam literatur, mayoritas studi masih menganalisis hubungan antarvariabel tersebut secara terpisah dan tidak terintegrasi. Mengacu pada kerangka teoritis yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Powell (2006), konstruk *work-family enrichment* bersifat multidimensi yang terbagi menjadi dua arah, yakni *work-to-family enrichment* (kontribusi positif pekerjaan terhadap ranah

keluarga) dan *family-to-work enrichment* (kontribusi positif keluarga terhadap ranah pekerjaan). Kedua jalur ini memiliki mekanisme dan proses kausalitas yang berbeda, sehingga pengujian empirisnya perlu mempertimbangkan secara spesifik karakteristik serta konteks subjek penelitian agar hasil yang diperoleh lebih akurat dan kontekstual.

Dalam penelitian ini, fokus diarahkan pada *Family-to-Work Enrichment* karena karakteristik partisipan adalah ibu bekerja yang memiliki anak usia *golden age* (0–5 tahun). Pada tahap perkembangan ini, anak membutuhkan perhatian, pendampingan, serta keterlibatan orang tua yang intensif dalam proses pengasuhan. Kondisi tersebut menyebabkan domain keluarga menjadi sumber utama pengalaman, tuntutan, sekaligus sumber daya bagi ibu bekerja. Dukungan yang diterima dari pasangan maupun keluarga diharapkan dapat menghasilkan pengalaman positif dalam kehidupan keluarga yang kemudian terbawa ke dalam pelaksanaan peran di tempat kerja (*family-to-work enrichment*). Hingga saat ini, penelitian yang mengintegrasikan *Social Support*, *Family-to-Work Enrichment*, dan *Work-Life Balance* dalam satu model masih relatif terbatas, khususnya pada ibu bekerja yang memiliki anak usia *golden age*. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji peran *Family-to-Work Enrichment* sebagai mediator dalam hubungan antara *Social Support* dan *Work-Life Balance* pada ibu bekerja yang memiliki anak usia *golden age*.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antarvariabel penelitian melalui analisis statistik. Desain korelasional dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *social support* dan *work life balance* dengan *work family enrichment* sebagai variabel mediator tanpa memberikan perlakuan atau manipulasi terhadap variabel yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah ibu bekerja yang memiliki satu anak usia *golden age* (0–5 tahun). Ibu yang memiliki satu anak usia *golden age* dipilih karena pada fase tersebut anak membutuhkan perhatian dan keterlibatan pengasuhan yang lebih intensif, sehingga ibu cenderung menghadapi tantangan yang lebih besar dalam menyeimbangkan peran pekerjaan dan keluarga.

Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Teknik *non-probability sampling* digunakan karena tidak seluruh anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel penelitian. Pemilihan sampel dilakukan secara purposif berdasarkan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan peneliti sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun karakteristik subjek dalam penelitian ini adalah ibu bekerja yang memiliki satu anak usia *golden age* (0–5 tahun). Pemilihan karakteristik tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa ibu yang memiliki anak usia *golden age* cenderung menghadapi tuntutan pengasuhan yang lebih intensif sehingga proses penyesuaian antara peran pekerjaan dan keluarga menjadi lebih kompleks.

Analisis data dilakukan menggunakan analisis mediasi dengan bantuan software IBM SPSS Statistics menggunakan macro PROCESS dari Hayes (Model 4). Analisis ini digunakan untuk menguji peran mediasi *Family-Work Enrichment* dalam hubungan antara *Social Support* dan *Work-Life Balance*. Pengujian efek mediasi dilakukan menggunakan teknik *bootstrapping* dengan 5.000 sampel *bootstrap* dan interval kepercayaan 95%. Efek mediasi dinyatakan signifikan apabila interval kepercayaan tidak melintasi angka nol.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

Tabel 1. Deskripsi Data Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	SD
<i>Social Support</i>	253	1.21	4.68	3.96	0.598
<i>Work-Life Balance</i>	253	1.48	4.74	3.95	0.591
<i>Family-Work Enrichment</i>	253	1.42	4.67	2.69	1.170

Distribusi Kategorisasi Variabel *Social Support*

Hasil kategorisasi menggunakan acuan nilai *mean* dan standar deviasi menunjukkan bahwa 226 partisipan (89%) berada pada kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar partisipan memperoleh *social support* yang cukup, baik dari keluarga, pasangan, teman, maupun lingkungan sekitar. Partisipan pada kategori rendah berjumlah 19 orang (8%), yang mengindikasikan bahwa dukungan sosial yang diterima masih relatif terbatas. Partisipan pada kategori tinggi berjumlah 6 orang (3%), yang menunjukkan bahwa mereka memperoleh dukungan sosial yang kuat dari lingkungan sekitarnya.

Tabel 2. Distribusi *Social Support* Partisipan

Klasifikasi	Mean Skala	Frekuensi	Presentase
Rendah	$X < 3,362$	19	8%
Sedang	$3,362 \leq X < 4,558$	226	89%
Tinggi	$X \geq 4,558$	6	3%
Total		253	100%

Distribusi Kategorisasi Variabel *Work-Life Balance*

Hasil kategorisasi variabel *Work-Life Balance* menunjukkan bahwa 226 partisipan (89%) berada pada kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar partisipan mencapai tingkat keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi pada tingkat yang cukup baik. Partisipan pada kategori rendah berjumlah 21 orang (8%), yang menunjukkan bahwa belum mencapai keseimbangan dalam peran pekerjaan dan kehidupan pribadi. Partisipan pada kategori tinggi berjumlah 6 orang (2%), yang mengindikasikan bahwa partisipan tersebut sudah mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pada kondisi yang sangat baik.

Tabel 3. Distribusi *Work-Life Balance* Partisipan

Klasifikasi	Mean Skala	Frekuensi	Presentase
Rendah	$X < 3.359$	21	8%
Sedang	$3,359 \leq X < 4,541$	226	89%
Tinggi	$X \geq 4,541$	6	2%
Total		253	100%

Distribusi Kategorisasi Variabel *Family-Work Enrichment*

Hasil kategorisasi variabel *Family-to-Work Enrichment* menunjukkan bahwa 168 partisipan (66%) berada pada kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar partisipan memperoleh pengalaman, dukungan, maupun sumber daya yang berasal dari keluarga dan mampu dimanfaatkan untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan peran di tempat kerja pada tingkat yang cukup baik. Partisipan pada kategori rendah berjumlah 7 orang (3%), yang menunjukkan bahwa manfaat atau sumber daya yang diperoleh dari keluarga dalam mendukung pelaksanaan peran pekerjaan masih relatif rendah. Partisipan pada kategori tinggi berjumlah 78 orang (31%), yang mengindikasikan bahwa partisipan tersebut memperoleh

manfaat, dukungan, maupun pengalaman dari keluarga yang mampu meningkatkan kualitas pelaksanaan peran di tempat kerja dalam tingkat yang tinggi.

Tabel 4. Distribusi *Family-Work Enrichment* Partisipan

Klasifikasi	Mean Skala	Frekuensi	Presentase
Rendah	$X < 1,520$	7	3%
Sedang	$1,520 \leq X < 3,860$	168	66%
Tinggi	$X \geq 3,860$	78	31%
Total		253	%

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan analisis mediasi (*Mediation Analysis*) dengan bantuan PROCESS Macro Hayes Model 4 melalui modul jAMM (*jamovi Advanced Mediation Models*). Analisis mediasi dipilih untuk menguji peran *Family-to-Work Enrichment* sebagai variabel mediator dalam hubungan antara *Social Support* dan *Work-Life Balance*. Signifikansi efek mediasi diuji menggunakan metode *bootstrapping* sebanyak 5.000 resamples dengan tingkat kepercayaan 95% (*95% Confidence Interval*), sehingga pengujian tidak bergantung pada asumsi normalitas distribusi efek tidak langsung. Berdasarkan hasil analisis terhadap 253 ibu bekerja yang memiliki anak usia *golden age* (0–5 tahun), diperoleh koefisien untuk setiap jalur hubungan dalam model mediasi sebagaimana disajikan pada tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung Menggunakan PROCESS Macro Hayes

Effect	β	SE	LLCI	ULCI
Indirect Effect (SS $\rightarrow$ FWE $\rightarrow$ WLB)	-0,0027	0,0079	-0,0190	0,0149

Tabel 6. Hasil Uji Pengaruh Langsung Menggunakan PROCESS Macro Hayes

Effect	β	p	SE	LLCI	ULCI
Direct Effect (SS $\rightarrow$ FWE)	0,0473	0,4009	0,0548	-0,0571	0,1601
Direct Effect (FWE $\rightarrow$ WLB)	-0,0561	0,5727	0,1040	-0,2588	0,1491
Direct Effect (SS $\rightarrow$ WLB)	0,2464	0,0053	0,0875	0,0740	0,4187

Interpretasi Jalur Hubungan

Pengaruh Tidak Langsung/Efek Mediasi (Jalur ab)

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) yang merupakan inti dari hipotesis penelitian ini menghasilkan nilai koefisien efek sebesar -0,0027 dengan BootSE = 0,0079. Melalui prosedur *bootstrapping* sebanyak 5.000 resamples, diperoleh 95% Confidence Interval dengan batas bawah (*Lower Level Confidence Interval*) sebesar -0,0190 dan batas atas (*Upper Level Confidence Interval*) sebesar 0,0149. Karena interval kepercayaan tersebut masih mencakup angka nol (0), maka pengaruh tidak langsung dinyatakan tidak signifikan. Dengan demikian, *Family-to-Work Enrichment* tidak terbukti memediasi hubungan antara *Social Support* dan *Work-Life Balance* pada ibu bekerja yang memiliki anak usia *golden age* (0–5 tahun).

Pengaruh Langsung *Social Support* terhadap *Family-to-Work Enrichment* (Jalur a)

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Social Support* memiliki koefisien sebesar $\beta = 0,0473$ terhadap *Family-to-Work Enrichment* dengan SE = 0,0548 dan p = 0,4009. Nilai 95% Confidence Interval berada pada rentang -0,0571 hingga 0,1601, sehingga masih mencakup

angka nol. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Social Support* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Family-to-Work Enrichment*. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *Social Support* berpengaruh positif terhadap *Family-to-Work Enrichment* tidak terbukti.

Pengaruh Family-to-Work Enrichment terhadap Work-Life Balance (Jalur b)

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Family-to-Work Enrichment* memiliki koefisien sebesar $\beta = -0,0561$ terhadap *Work-Life Balance* dengan $SE = 0,1040$ dan $p = 0,5727$. Nilai 95% *Confidence Interval* berada pada rentang $-0,2588$ hingga $0,1491$, yang juga masih mencakup angka nol. Hal ini menunjukkan bahwa *Family-to-Work Enrichment* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Work-Life Balance*. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *Family-to-Work Enrichment* berpengaruh positif terhadap *Work-Life Balance* tidak terbukti.

Pengaruh Langsung Social Support terhadap Work-Life Balance (Jalur c')

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Social Support* memiliki koefisien sebesar $\beta = 0,2464$ terhadap *Work-Life Balance* dengan $SE = 0,0875$ dan $p = 0,0053$. Nilai 95% *Confidence Interval* berada pada rentang $0,0740$ hingga $0,4187$, sehingga tidak mencakup angka nol. Hal ini menunjukkan bahwa *Social Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work-Life Balance*. Dengan demikian, semakin tinggi dukungan sosial yang diterima ibu bekerja, maka semakin tinggi pula tingkat *Work-Life Balance* yang dimiliki.

Sumbangan Efektif

Berdasarkan hasil analisis regresi pada model yang diuji, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,0501. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian yang terdiri atas *Social Support*, *Family-to-Work Enrichment*, serta variabel kontrol yang meliputi status pernikahan, lama bekerja, sektor pekerjaan, dan tingkat pendidikan secara bersama-sama mampu menjelaskan 5,01% variasi *Work-Life Balance* pada ibu bekerja yang memiliki anak usia *golden age* (0–5 tahun). Sementara itu, 94,99% variasi *Work-Life Balance* dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* merupakan konstruk yang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Selain *Social Support* dan *Family-to-Work Enrichment*, terdapat faktor-faktor lain yang diduga turut berkontribusi terhadap terbentuknya *Work-Life Balance*, seperti karakteristik pekerjaan, fleksibilitas kerja, beban kerja, konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*), strategi koping, resiliensi, serta karakteristik individu lainnya yang belum dianalisis dalam penelitian ini.

Pembahasan

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa *Family-to-Work Enrichment* belum mampu menjelaskan mekanisme hubungan antara *Social Support* dan *Work-Life Balance* pada ibu bekerja yang memiliki anak usia *golden age*. Dengan kata lain, meskipun dukungan sosial terbukti berperan dalam meningkatkan *Work-Life Balance*, peningkatan tersebut tidak terjadi melalui *Family-to-Work Enrichment*. Hal ini mengindikasikan bahwa pengalaman positif yang diperoleh ibu dari kehidupan keluarga belum menjadi mekanisme utama yang menghubungkan dukungan sosial dengan terciptanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga.

Secara teoretis, hasil tersebut belum sepenuhnya sejalan dengan *Work-Family Enrichment Theory* yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Powell (2006). Teori tersebut menjelaskan bahwa individu memperoleh berbagai sumber daya (*resources*) dari setiap peran yang dijalankan, seperti keterampilan, fleksibilitas, sumber daya psikologis, maupun dukungan sosial (*social support*). Sumber daya tersebut selanjutnya dapat ditransfer ke domain kehidupan lainnya sehingga menghasilkan pengalaman positif yang meningkatkan kualitas pelaksanaan peran. Dalam konteks ini, *social support* dipandang sebagai salah satu sumber daya yang

memungkinkan individu memperoleh manfaat dari kehidupan keluarga yang kemudian terbawa ke dalam pelaksanaan peran di tempat kerja. Melalui proses tersebut, *Family-to-Work Enrichment* diharapkan menjadi mekanisme yang menjelaskan bagaimana dukungan sosial berkontribusi terhadap terciptanya *Work-Life Balance*.

Pandangan tersebut didukung oleh Wayne, dkk (2007) dan McNall, dkk (2010) yang menunjukkan bahwa individu yang memperoleh dukungan sosial cenderung memiliki tingkat *work-family enrichment* yang lebih tinggi. Dukungan yang berasal dari pasangan, keluarga, maupun lingkungan kerja menyediakan berbagai sumber daya, seperti energi, keterampilan, dan emosi positif yang dapat meningkatkan kualitas pelaksanaan peran pada domain lainnya. Penelitian Haar, dkk (2014) juga menunjukkan bahwa individu yang mengalami *work-family enrichment* cenderung memiliki *work-life balance* yang lebih baik. Berdasarkan temuan-temuan tersebut, secara teoritis *Family-to-Work Enrichment* diperkirakan mampu menjelaskan hubungan antara *Social Support* dan *Work-Life Balance*.

Namun demikian, mekanisme tersebut tampaknya tidak sepenuhnya terjadi pada partisipan dalam penelitian ini. Nicklin dan McNall (2013) menjelaskan bahwa tidak seluruh dimensi *Family-to-Work Enrichment* memiliki kontribusi yang sama dalam menjelaskan hubungan antara sumber daya dan berbagai *outcomes*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa komponen afektif (*affective component*) merupakan mekanisme yang paling berpengaruh dalam menjelaskan hubungan antara *social support* dan kepuasan individu. Hal ini mengindikasikan bahwa dukungan sosial akan lebih mudah berkembang menjadi *Family-to-Work Enrichment* apabila mampu menghasilkan pengalaman emosional positif yang kemudian terbawa dari kehidupan keluarga ke kehidupan kerja. Sebaliknya, apabila dukungan sosial lebih banyak berfungsi sebagai bantuan praktis (*instrumental*) tanpa menghasilkan pengalaman afektif tersebut, proses terbentuknya *family-work enrichment* menjadi kurang optimal.

Penjelasan Nicklin dan McNall (2013) menjadi semakin relevan ketika dikaitkan dengan konteks ibu bekerja di Indonesia. Penelitian Dayatri dan Mustika (2021) menunjukkan bahwa pada ibu bekerja, dukungan instrumental dari pasangan merupakan bentuk dukungan yang paling berperan dalam membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan dan keluarga. Bentuk dukungan tersebut diwujudkan melalui bantuan nyata, seperti membantu mengasuh anak, berbagi pekerjaan rumah tangga, maupun membantu menyelesaikan berbagai tugas domestik. Hasil tersebut diperkuat oleh penelitian Michelle Andrina (2022) yang menunjukkan bahwa ibu bekerja di Indonesia sangat bergantung pada pengaturan pengasuhan anak (*childcare arrangements*) yang melibatkan pasangan maupun anggota keluarga agar tetap dapat menjalankan peran sebagai pekerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa dukungan sosial yang diterima ibu bekerja lebih banyak berfungsi untuk membantu menyelesaikan tuntutan pengasuhan dan pekerjaan sehari-hari.

Dalam konteks tersebut, manfaat dukungan sosial kemungkinan lebih banyak dirasakan secara langsung melalui berkurangnya beban peran dibandingkan melalui terbentuknya pengalaman positif antarperan. Hal ini sekaligus dapat menjelaskan mengapa *Social Support* dalam penelitian ini tetap berhubungan dengan *Work-Life Balance*, tetapi tidak melalui mekanisme *Family-to-Work Enrichment*. Dengan kata lain, bantuan yang diterima ibu bekerja lebih banyak membantu mereka memenuhi tuntutan sebagai pekerja maupun sebagai orang tua, tanpa harus terlebih dahulu membentuk pengalaman pengayaan dari domain keluarga ke domain pekerjaan.

Di sisi lain, tidak ditemukannya pengaruh *Family-to-Work Enrichment* terhadap *Work-Life Balance* menunjukkan bahwa pengalaman positif yang berasal dari kehidupan keluarga belum tentu cukup untuk meningkatkan persepsi keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga. Carlson, dkk (2009) menjelaskan bahwa *Work-Life Balance* merupakan konstruk yang lebih luas daripada *work-family enrichment*. Keseimbangan kehidupan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh adanya pengalaman positif antarperan, tetapi juga oleh kemampuan individu

memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga, mengelola batas antarperan, serta mencapai kepuasan terhadap pembagian peran yang dijalankan. Oleh karena itu, meskipun ibu bekerja memperoleh manfaat dari kehidupan keluarga, manfaat tersebut belum tentu diterjemahkan sebagai keseimbangan kehidupan kerja apabila berbagai tuntutan peran masih tetap tinggi.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pada ibu bekerja yang memiliki anak usia *golden age*, *social support* tampaknya lebih berperan sebagai sumber daya praktis yang secara langsung membantu individu mengelola tuntutan pekerjaan dan keluarga sehingga meningkatkan *Work-Life Balance*, dibandingkan sebagai sumber daya yang terlebih dahulu diinternalisasi menjadi pengalaman *Family-to-Work Enrichment*.

Perlu menjadi perhatian bahwa penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, model penelitian hanya mampu menjelaskan 5,01% variasi *Work-Life Balance*, sehingga masih terdapat faktor-faktor lain di luar model penelitian yang berpotensi memengaruhi *Work-Life Balance*. Kedua, penelitian ini hanya melibatkan ibu bekerja yang memiliki satu anak usia *golden age* (0–5 tahun), sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada kelompok ibu bekerja dengan karakteristik yang berbeda.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran mediasi *Family-to-Work Enrichment* dalam hubungan antara *Social Support* dan *Work-Life Balance* pada ibu bekerja yang memiliki anak usia *golden age* (0–5 tahun). Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *Social Support* memiliki hubungan positif dan signifikan dengan *Work-Life Balance*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima ibu bekerja, maka semakin tinggi pula tingkat *Work-Life Balance* yang dimiliki. Dengan demikian, hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa *Family-to-Work Enrichment* tidak berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *Social Support* dan *Work-Life Balance*. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh *Social Support* terhadap *Work-Life Balance* lebih banyak terjadi secara langsung dibandingkan melalui mekanisme *Family-to-Work Enrichment*. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *Family-to-Work Enrichment* memediasi hubungan antara *Social Support* dan *Work-Life Balance* pada ibu bekerja tidak dapat diterima.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian mengenai *Social Support*, *Family-to-Work Enrichment*, dan *Work-Life Balance* pada ibu bekerja. Temuan penelitian menunjukkan bahwa *Social Support* merupakan faktor yang berkaitan dengan *Work-Life Balance*, sedangkan *Family-to-Work Enrichment* belum mampu menjelaskan mekanisme hubungan antara kedua variabel tersebut. Temuan ini membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk mengidentifikasi mekanisme lain yang berpotensi menjelaskan hubungan antara *Social Support* dan *Work-Life Balance*.

Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Social Support* memiliki hubungan positif dengan *Work-Life Balance* pada ibu bekerja. Oleh karena itu, ibu bekerja diharapkan dapat membangun dan memanfaatkan dukungan sosial yang berasal dari pasangan, keluarga, teman, maupun lingkungan kerja sebagai sumber bantuan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga. Dukungan emosional, instrumental, informasional, serta penghargaan dari lingkungan sekitar diharapkan dapat membantu ibu bekerja menjalankan berbagai peran secara lebih seimbang.

Bagi keluarga dan pasangan, hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya memberikan dukungan yang konsisten kepada ibu bekerja, baik melalui perhatian, pembagian tanggung jawab dalam pengasuhan anak maupun pekerjaan rumah tangga, serta pemberian motivasi dan penghargaan. Selain itu, organisasi diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang

suportif melalui hubungan kerja yang positif antara atasan dan rekan kerja sehingga ibu bekerja memperoleh dukungan yang dibutuhkan dalam menjalankan peran pekerjaan dan kehidupan keluarganya.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengidentifikasi variabel atau mekanisme lain yang dapat menjelaskan hubungan antara *Social Support* dan *Work-Life Balance*, mengingat *Family-to-Work Enrichment* tidak terbukti berperan sebagai mediator. Penelitian juga dapat mempertimbangkan karakteristik responden, sumber dukungan sosial, serta faktor lain yang relevan agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai *Work-Life Balance* pada ibu bekerja.

REFERENSI

- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278–308. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) menurut jenis kelamin*. <https://www.bps.go.id>
- Bianchi, S. M., & Milkie, M. A. (2010). Work and family research in the first decade of the 21st century. *Journal of Marriage and Family*, 72(3), 705–725. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00726.x>
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Zivnуска, S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations*, 62(10), 1459–1486. <https://doi.org/10.1177/0018726709336500>
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310–357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>
- French, K. A., Dumani, S., Allen, T. D., & Shockley, K. M. (2018). A meta-analysis of work-family conflict and social support. *Journal of Vocational Behavior*, 109, 1–16. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.08.001>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed., pp. 165–183). American Psychological Association.
- 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), 72–92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- 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>
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 64(2), 289–313. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01211.x>
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 381–396. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9141-1>
- Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2007). Work-family facilitation: A theoretical explanation and model. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 63–75. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.63>