



Pengaruh *Work Family Enrichment* terhadap *Work Engagement* pada Ibu Bekerja yang Memiliki Anak Disabilitas

Tiffany Ibrahim, Dinda Dwarawati*

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

ARTICLE INFO

Article history :

Received : 11/5/2024

Revised : 1/7/2024

Published : 17/7/2024



Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

Volume : 4

No. : 1

Halaman : 33-42

Terbitan : Juli 2024

ABSTRAK

Work engagement merupakan suatu konstruk motivasional, keadaan positif, dan secara penuh terlibat pada pekerjaannya yang ditandai dengan adanya *vigor*, *dedication* dan *absorption* (Schaufeli et al., 2002). *Work family enrichment* merupakan sejauh mana pengalaman individu pada suatu peran dapat meningkatkan kualitas hidup pada satu peran lainnya (Greenhaus & Powell, 2006). Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *work family enrichment* terhadap *work engagement* pada ibu bekerja yang memiliki anak disabilitas yang mengacu pada teori *work family Enrichment* dari Greenhaus & Powell (2006) dan teori *work engagement* dari Schaufeli & Bakker (2002). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif kausalitas dengan sampel sebanyak 101 orang ibu bekerja yang memiliki anak disabilitas. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linear berganda. Untuk mengukur *Work Engagement* menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9)* oleh Schaufeli & Bakker (2003). Sedangkan untuk mengukur *Work Family Enrichment* menggunakan skala pengukuran dari Carlson et al., (2006). Hasil penelitian menunjukkan nilai *work family enrichment* memberikan pengaruh sebesar 16.2% terhadap *work Engagement*. Arah keterlibatan *family-work enrichment* memberikan pengaruh terbesar yaitu 12.26% terhadap *work engagement* dengan dimensi *affect* sebagai dimensi yang memberikan pengaruh terbesar yaitu 7.94%.

Kata Kunci : Pengayaan Keluarga Bekerja, Ibu Bekerja, Ibu Bekerja yang Memiliki Anak Disabilitas

ABSTRACT

Work engagement is a motivational construct, a positive state, and being fully involved in one's work which is characterized by *vigor*, *dedication* and *absorption* (Schaufeli et al., 2002). *Work family enrichment* is the extent to which an individual's experience in one role can improve the quality of life in another role (Greenhaus & Powell, 2006). The aim of this research is to determine the effect of *Work Family Enrichment* on *Work Engagement* in Working Mothers who Have Disabled Children which refers to the *Work Family Enrichment* theory from Greenhaus & Powell (2006) and the *Work Engagement* theory from Schaufeli & Bakker (2002). This research uses quantitative causality research methods with a sample of 101 working mothers who have children with disabilities. The data analysis technique uses multiple linear regression tests. To measure *Work Engagement* using the *Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9)* by Schaufeli & Bakker (2003). Meanwhile, to measure *Work Family Enrichment*, we use the measurement scale from Carlson et al., (2006). The research results show that the *Work Family Enrichment* value has an influence of 16.2% on *Work Engagement*. The direction of *Family-Work Enrichment* involvement has the greatest influence, namely 12.26%, on *Work Engagement*, with the *affect* dimension being the dimension that has the greatest influence, namely 7.94%.

Keywords : Work Family Enrichment, Working Mothers, Working Mothers Who Have Children With Disabilities

Copyright© 2024 The Author(s).

Corresponding Author : Email : *dinda.dwarawati@gmail.com

Indexed : Garuda, Crossref, Google Scholar

DOI : <https://doi.org/10.29313/jrp.v4i1.3875>

A. Pendahuluan

Saat ini banyak perempuan yang berstatus sudah menikah serta menjadi ibu atau mempunyai anak bekerja diluar pekerjaannya sebagai istri atau ibu rumah tangga [1]. Pada tahun 2017 data menunjukkan bahwa sebanyak 57.37% pekerja perempuan yang berstatus menikah [2]. Badan Pusat Statistik Indonesia pada tahun 2018 juga menjelaskan bahwa perempuan yang bekerja dengan status menikah memiliki presentase tertinggi sebesar 70.96% [3]. Namun ditemukan juga bahwa banyak perempuan yang sudah memiliki keluarga sendiri menjalankan pekerjaannya sebagai ibu rumah tangga dan karyawan [4].

Ibu bekerja juga adalah ibu rumah tangga yang mempunyai pekerjaan diluar rumah sebagai karyawan dan di rumah sebagai ibu rumah tangga. Beberapa tahun kebelakang ini terdapat beberapa penelitian pada subjek ibu bekerja dengan berbagai variabel yang salah satunya adalah variabel *work family enrichment* dan *work engagement* yang dimana menjadi variabel dalam penelitian ini.

Menurut Henn dan Opie [5] ibu yang bekerja memiliki tantangan tersendiri untuk memaksimalkan peran ganda yang dijalannya sebagai pekerja dan anggota keluarga, terutama pada ibu yang mempunyai anak dengan disabilitas. Ibu bekerja pun rentan terhadap konflik jika peran dalam pekerjaan dan keluarga saling menuntut untuk dipenuhi yang pada akhirnya pemenuhan pada satu peran akan mempersulit pemenuhan peran lainnya [6]. Penelitian lain yang dilakukan oleh Shearn & Todd menunjukkan bahwa seorang ibu yang memiliki dua peran yaitu sebagai ibu yang mempunyai anak disabilitas dan sebagai ibu yang bekerja akan mengalami kelelahan emosional ataupun kesepian [7]. Jika seorang ibu mengalami kesulitan ketika menghadapi konflik peran maka akan berdampak pada sikap kerja yang negatif seperti terjadinya penurunan konsentrasi dan motivasi kerja yang dimana hal tersebut akan berpengaruh pada kinerjanya [8].

Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerjanya dapat menekankan pada perilaku kerja yang positif sehingga dapat menimbulkan emosi positif seperti *work engagement* [9],[10]. Sehingga karena ibu bekerja yang memiliki anak disabilitas tidak hanya berperan sebagai anggota keluarga namun juga sebagai pekerja sehingga penting untuk memiliki *work engagement* yang nantinya akan mampu untuk memaksimalkan pekerjaan yang dijalannya. *Work engagement* sendiri merupakan suatu konstruk motivasional, keadaan positif, dan secara penuh terlibat pada pekerjaannya yang ditandai dengan adanya *vigor*, *dedication* dan *absorption* [11]. *Work engagement* ini juga dianggap dapat memberikan dampak sehat bagi karyawan baik itu secara fisik maupun psikologis, sehingga karyawan akan memiliki emosi positif dan lebih produktif [12].

Emosi positif yang dimiliki karyawan dapat memberikan hasil positif yang dimana nantinya dapat meningkatkan fungsi dalam konteks kerja dan keluarga [13]. Seiring berjalannya waktu maka berkembanglah psikologi positif, yang dimana hubungan antar peran dalam pekerjaan dan keluarga ini sudah tidak dilihat lagi melalui sudut pandang yang negatif melainkan dilihat berdasarkan sudut pandang positif yang dimana menjadi dasar berkembangnya teori *work family enrichment*. *Work family enrichment* merupakan sejauh mana pengalaman dalam satu peran meningkatkan kualitas hidup dalam peran lainnya. Dalam arti lain *enrichment* ini dapat terjadi jika berbagai manfaat dan sumber daya yang diperoleh individu dari satu area (pekerjaan atau keluarga) tidak hanya dipindahkan namun juga diimplementasikan pada area yang lainnya [4].

Work family enrichment ini berkaitan dengan individu atau karyawan dengan pekerjaannya yang dimana jika karyawan memiliki *work family enrichment* yang tinggi, maka ia akan memiliki *work engagement* yang tinggi juga [14]. Hal tersebut berarti bahwa jika seorang individu memperoleh sumber daya, pengetahuan maupun keterampilan maka dapat dikembangkan ketika ia berada dalam kehidupan keluarganya serta sumber daya tersebut mampu untuk meningkatkan kualitas kehidupan keluarga karyawan [14].

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) Bagaimana *work family enrichment* pada ibu bekerja yang memiliki anak disabilitas? (2) Bagaimana *work engagement* pada ibu bekerja yang memiliki anak disabilitas? (3) Seberapa besar pengaruh dari *work family enrichment* terhadap *work engagement* pada ibu bekerja yang memiliki anak disabilitas? (4) Seberapa besar pengaruh dari masing-masing dimensi dalam *work family*

enrichment terhadap *work engagement* pada ibu bekerja yang memiliki anak disabilitas? Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb:

1. Untuk mengetahui bagaimana *work family enrichment* pada ibu bekerja yang memiliki anak disabilitas.
2. Untuk mengetahui bagaimana *work engagement* pada ibu bekerja yang memiliki anak disabilitas.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *work family enrichment* terhadap *work engagement* pada ibu bekerja yang memiliki anak disabilitas.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari masing-masing dimensi dalam *work family enrichment* terhadap *work engagement* pada ibu bekerja yang memiliki anak disabilitas.

B. Metode Penelitian

Peneliti menggunakan metode kausalitas dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah ibu bekerja yang memiliki anak disabilitas. Dengan teknik pengambilan sampel yaitu *convenience sampling* diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 101 responden dengan kriteria sebagai berikut: 1) Ibu bekerja; 2) Bekerja di perusahaan swasta atau instansi pemerintahan; 3) Berstatus pegawai tetap dengan masa kerja minimal 1 tahun (bukan pegawai kontrak/magang); 4) Memiliki anak disabilitas berusia maksimal 18 tahun. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis regresi linear berganda.

Alat ukur *work family enrichment* yang digunakan dalam penelitian ini merupakan *Work Family Enrichment Scale* milik Carlson et al (2006) yang sudah diadaptasi oleh Nurbayanti (2022) [15] kedalam bahasa Indonesia. Alat ukur tersebut terdiri dari 18 item yang terbagi menjadi yang menilai setiap arah yaitu *work to family enrichment* dan *family to work enrichment*, yang masing-masing sub terdiri dari 9 item yang dimana responden akan mengisi penilaian dalam skala Likert yang dimulai dari 1 sangat tidak setuju sampai 5 sangat setuju.

Sedangkan alat ukur *work engagement* yang digunakan pada penelitian ini merupakan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES 9) milik Schaufeli dan Bakker (2003) dan sudah diadaptas kedalam bahasa Indonesia oleh Kristiana (2018) [16]. Alat ukur tersebut terdiri dari 9 item yang dimana responden akan mengisi penilaian mengenai pernyataan tersebut dalam skala Likert yang dimulai dari 0 tidak pernah sampai 6 selalu atau setiap hari.

C. Hasil dan Pembahasan

Gambaran Umum Work Family Enrichment

Tabel 1. Gambaran Umum *Work Family Enrichment* Pada Sampel

Kategori	Frekuensi	Presentase
Rendah	2	2%
Tinggi	99	98%
Total	101	100%

Sumber: Data Penelitian Yang Sudah Diolah, 2023.

Tabel 2. Gambaran Umum Kedua Arah *Work Family Enrichment*

	Kategori	Frekuensi	Presentase
<i>Work to Family</i>	Rendah	6	6%
	Tinggi	95	94%
<i>Family to Work</i>	Rendah	1	1%
	Tinggi	100	99%
Total		101	100%

Sumber: Data Penelitian Yang Sudah Diolah, 2023.

Berdasarkan data pada tabel 1 dapat dilihat bahwa pada *work family enrichment* sebanyak 2 responden (2%) berada pada kategori rendah dan 99 responden (98%) lainnya berada pada kategori tinggi. Selain itu pada arah

work to family sebanyak 6 responden (6%) termasuk dalam kategori rendah dan 95 responden (94%) ada pada kategori tinggi. Sedangkan pada arah *family to work* sebanyak 1 responden (1%) termasuk dalam kategori rendah dan 100 (99%) responden termasuk pada kategori tinggi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ibu bekerja yang memiliki anak disabilitas dengan *work family enrichment* yang tinggi, akan mampu untuk meningkatkan kualitas kehidupannya dengan cara memperkaya (*enrich*) suatu perannya baik itu dalam pekerjaan atau keluarga dengan menerapkan pengalaman, keterampilan, sumber daya dan berbagai peluang lainnya yang didapatkan atau dikembangkan ketika menjalankan suatu peran dalam pekerjaan maupun keluarga secara bersama-sama. Sesuai seperti konsep yang dikemukakan Greenhaus dan Powell bahwa *work family enrichment* merupakan suatu kondisi dimana satu peran dapat meningkatkan kualitas kehidupan pada peran yang lainnya [6].

Tabel 3. Data Frekuensi Berdasarkan Karakteristik *Work Family Enrichment*

	<i>Work Family Enrichment</i>			
	Rendah		Tinggi	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Usia				
21 – 30	1	16.7%	5	83.3%
31 – 40	1	2.4%	41	97.6%
41 – 50	0	0%	39	100%
51 – 60	0	0%	14	100%
Status Perkawinan				
Menikah	2	2.1%	93	97.9%
Bercerai	0	0%	6	100%
Jumlah Anak				
1 – 2	1	1.2%	80	98.8%
3 – 4	1	5%	19	95%
Pendidikan Terakhir				
SMP	0	0%	2	100%
SMA	2	10.5%	17	89.5%
D1	0	0%	2	100%
D3	0	0%	9	100%
S1	0	0%	53	100%
S2	0	0%	14	100%
S3	0	0%	2	100%
Masa Kerja				
1 – 5 tahun	2	6.7%	28	93.3%
6 – 10 tahun	0	0%	29	100%
11 -15 tahun	0	0%	17	100%
16 – 20 tahun	0	0%	11	100%
21 -25 tahun	0	0%	11	100%
26 – 30 tahun	0	0%	3	100%
Jenis Disabilitas Anak				
ADHD	0	0%	14	100%
Autisme	0	0%	21	100%
<i>Borderline/Slow Learner</i>	0	0%	1	100%
<i>Delay Development</i>	0	0%	3	100%
Disleksia	0	0%	9	100%
<i>Down Syndrome</i>	2	10.5%	17	89.5%
<i>Intellectual Disability</i>	0	0%	2	100%
<i>Sensory Processing Disorder</i>	0	0%	1	100%
Tunadaksa	0	0%	1	100%
Tunagrahita	0	0%	3	100%
Tunarungu	0	0%	23	100%

	<i>Work Family Enrichment</i>			
	Rendah		Tinggi	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Tunarungu & Tunawicara	0	0%	1	100%
Tunawicara	0	0%	3	100%

Sumber: Data Penelitian Yang Sudah Diolah, 2023.

Jika dilihat dari karakteristik responden yang meliputi usia, status perkawinan, jumlah anak, pendidikan terakhir dan masa kerja, secara keseluruhan hampir semua ibu bekerja memiliki *work family enrichment* yang tinggi. Dalam kategori usia, menunjukkan bahwa pada rentang usia 21-30 tahun dan 31-40 tahun memiliki *work family enrichment* yang lebih rendah dibandingkan rentang usia yang lebih tua. Hal tersebut sejalan dengan Stoddard dan Madsen yang menyatakan bahwa semakin bertambah usia individu maka akan semakin banyak juga pengalaman yang didapatkan nya, sehingga *work family enrichment* pun akan semakin tinggi [17].

Berdasarkan jumlah anak tidak ada perbedaan yang signifikan antara ibu bekerja yang memiliki anak disabilitas dengan 1-2 anak ataupun 3-4 anak. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggraini, Juniary & Pratiwi yang menyatakan jika jumlah anak tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *work family enrichment* [18]. Masa kerja memberikan pengaruh terhadap *work family enrichment* yang dimana sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Marques *et al.* (2015)[19] yang menunjukkan bahwa semakin lama individu bekerja maka akan semakin tinggi juga *work family enrichment* yang dimilikinya [17].

Pada jenis disabilitas anak, karena tidak meratanya jumlah responden pada masing-masing kategori tersebut. Sehingga hal ini masih belum dapat menjelaskan mengenai pengaruh jenis disabilitas terhadap *work family enrichment* karena tidak seimbang nya jumlah ibu bekerja yang memiliki anak disabilitas pada setiap kategori jenis disabilitas anak.

Gambaran Umum Work Engagement

Tabel 4. Gambaran Umum *Work Engagement* Pada Sampel

Kategori	Frekuensi	Presentase
Rendah	6	6%
Tinggi	95	94%
Total	101	100%

Sumber: Data Penelitian Yang Sudah Diolah, 2023.

Berdasarkan data mengenai *work engagement* yang diperoleh dari 101 responden, dapat dilihat bahwa pada *work engagement* sebanyak 6 responden (6%) ada pada kategori rendah dan 95 responden (94%) ada pada kategori tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ibu bekerja yang memiliki anak disabilitas dapat *engaged* dengan pekerjaannya sehingga dirinya akan terikat secara fisik, kognitif dan emosional pada peran dalam pekerjaannya yang nantinya akan menunjukkan kepedulian dan kerja keras serta akan fokus sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya sebaik mungkin.

Selain itu ibu bekerja dengan anak disabilitas yang memiliki *work engagement* tinggi nantinya akan terbuka untuk menghadapi tantangan dan juga mereka yakin bahwa dirinya mampu untuk terus belajar dan berkembang pada pekerjaannya (Bakker & Leiter, 2010) [20]. Ibu bekerja dengan anak disabilitas yang memiliki *work engagement* tinggi akan merasa bahwa dirinya memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya yaitu dengan tetap bekerja hingga pekerjaannya selesai. Selain itu ibu bekerja dengan anak disabilitas akan merassa bahwa pekerjaannya merupakan sesuatu yang bermakna sehingga seluruh pengetahuan, keterampilan maupun sumber daya yang diperoleh dari pekerjaannya dapat diserap menjadi pemahaman kognitif yang baru.

Tabel 5. Data Frekuensi Berdasarkan Karakteristik *Work Engagement*

Usia	<i>Work Engagement</i>			
	Rendah		Tinggi	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%

	Work Engagement			
	Rendah		Tinggi	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
21 – 30	1	16.7%	5	83.3%
31 – 40	2	4.8%	40	95.2%
41 – 50	2	5.1%	37	94.9%
51 – 60	1	7.1%	13	92.9%
Status Perkawinan				
Menikah	5	5.3%	90	94.7%
Bercerai	1	16.7%	5	83.3%
Jumlah Anak				
1 – 2	5	6.2%	76	93.8%
3 – 4	1	5%	19	95%
Pendidikan Terakhir				
SMP	1	50%	1	50%
SMA	3	15.8%	16	84.2%
D1	0	0%	2	100%
D3	1	11.1%	8	88.9%
S1	0	0%	53	100%
S2	1	7.1%	13	92.9%
S3	0	0%	2	100%
Masa Kerja				
1 – 5 tahun	3	10%	27	90%
6 – 10 tahun	1	3.4%	28	96.6%
11 -15 tahun	1	5.9%	16	94.1%
16 – 20 tahun	0	0%	11	100%
21 -25 tahun	1	9.1%	10	90.9%
26 – 30 tahun	0	0%	3	100%
Jenis Disabilitas Anak				
ADHD	0	0%	14	100%
Autisme	1	4.8%	20	95.2%
<i>Borderline/Slow Learner</i>	0	0%	1	100%
<i>Delay Development</i>	0	0%	3	100%
Disleksia	0	0%	9	100%
<i>Down Syndrome</i>	4	21.1%	15	78.9%
<i>Intellectual Disability</i>	0	0%	2	100%
<i>Sensory Processing Disorder</i>	0	0%	1	100%
Tunadaksa	0	0%	1	100%
Tunagrahita	0	0%	3	100%
Tunarungu	0	0%	23	100%
Tunarungu & Tunawicara	0	0%	1	100%
Tunawicara	1	33.3%	2	66.7%

Sumber: Data Penelitian Yang Sudah Diolah, 2023

Jika dilihat dari karakteristik responden yang meliputi usia, status perkawinan, jumlah anak, pendidikan terakhir dan masa kerja, secara keseluruhan hampir semua ibu bekerja memiliki *work engagement* yang tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa usia memberikan pengaruh terhadap tinggi rendahnya *work engagement* pada ibu bekerja yang memiliki anak disabilitas. Hal tersebut sesuai dengan Schaufeli dan Bakker yang menjelaskan bahwa semakin tua individu maka dirinya akan semakin *engaged* dengan pekerjaannya yang berarti bahwa *work engagement* dapat meningkat seiring dengan bertambahnya masa kerja [21].

ada kategori masa kerja, diperoleh hasil bahwa ibu bekerja yang memiliki anak disabilitas dengan masa kerja 1 – 5 tahun memiliki *work engagement* sedikit lebih rendah dibandingkan dengan masa kerja yang lebih lama. Sejalan dengan penelitian Schaufeli, Bakker dan Salanova yang menyatakan bahwa semakin lama

individu bekerja maka akan semakin memiliki *work engagement* yang artinya bahwa masa kerja memiliki hubungan positif dengan *work engagement*.

Pengaruh *Work Family Enrichment* terhadap *Work Engagement* pada Ibu Bekerja yang Memiliki Anak Disabilitas

Berikut adalah hasil penelitian mengenai *work family enrichment* terhadap *work engagement* pada ibu bekerja yang memiliki anak disabilitas yang diuji menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	9.468	7.234			1.309	.194
<i>Work to family enrichment</i>	.219	.297	.112		.736	.464
<i>Family to work enrichment</i>	.591	.291	.309		2.034	.045

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *work to family enrichment* sebesar $0.464 > 0.05$ maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh dari *work to family enrichment* terhadap *work engagement*. Sedangkan nilai signifikansi pada *family to work enrichment* sebesar $0.045 < 0.05$ yang berarti terdapat pengaruh dari *family to work enrichment* terhadap *work engagement*. Berdasarkan kedua arah yang diukur pada *work to family enrichment*, arah yang paling memiliki pengaruh lebih besar ada pada arah *family to work enrichment*.

Hal ini menunjukkan bahwa peran ibu bekerja yang memiliki anak disabilitas sebagai anggota keluarga memberikan dampak positif terhadap perannya sebagai karyawan. Hal tersebut terjadi ketika ibu bekerja yang memiliki anak disabilitas merasa bahwa yang dilakukan pada perannya sebagai anggota keluarga yaitu ibu yang memiliki anak disabilitas yang memiliki tantangan tersendiri mampu bermanfaat bagi perannya di pekerjaan, yang dimana pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sumber daya yang diperoleh dari perannya sebagai ibu yang memiliki anak disabilitas mampu untuk meningkatkan emosi positif di pekerjaannya [4].

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Dimensi	Work Engagement
Work-Family Enrichment	3.98%
<i>Development</i>	4.48%
<i>Affect</i>	10.79%
<i>Capital</i>	0.27%
Family-Work Enrichment	12.26%
<i>Development</i>	1.78%
<i>Affect</i>	7.94%
<i>Efficiency</i>	6.64%

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023.

Berdasarkan data pada tabel 4.14 terdapat besarnya pengaruh dari setiap dimensi *work family enrichment* terhadap *work engagement*. *Work-family enrichment* memberikan pengaruh sebesar 3.98% dengan sumbangan paling besar ada pada dimensi *affect* sebesar 10.79%, diikuti dengan dimensi *development* sebesar 4.48% dan dimensi *capital* sebesar 0.27%.

edangkan pada *family-work enrichment* memberikan pengaruh sebesar 12.26% dengan sumbangan paling besar ada pada dimensi *affect* sebesar 7.94%, diikuti dengan dimensi *efficiency* sebesar 6.64% dan dimensi *development* sebesar 1.78%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dimensi yang paling mempengaruhi *work engagement* adalah dimensi *affect* pada kedua arah, hal tersebut berarti bahwa peran ibu bekerja yang memiliki anak disabilitas sebagai anggota keluarga mampu untuk membantu dalam meningkatkan kualitas pada peran lainnya yaitu sebagai pekerja dan begitupun sebaliknya.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.403 ^a	.162	.145	7.005

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023.

Berdasarkan data pada tabel 4.13, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0.162 yang artinya bahwa variabel *work family enrichment* dapat menjelaskan variabel *work engagement* sebesar 0.162 atau 16.2% yang dimana sisanya yaitu sebesar 83.8% merupakan faktor lain di luar model yang diteliti dalam penelitian ini. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *work family enrichment* maka akan semakin tinggi pula *work engagement* nya. Sebaliknya, semakin rendah *work family enrichment* maka akan semakin rendah pula *work engagement* nya.

Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Christian dan Pratiwi yang menyatakan bahwa semakin tinggi *work family enrichment*, maka akan semakin tinggi juga *work engagement* yang dimilikinya [22]. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa ketika ibu bekerja yang memiliki anak disabilitas mengalami peningkatan *work family enrichment*, maka mereka akan merasa lebih *engaged* pada pekerjaannya karena mengetahui bahwa pekerjaan yang ia lakukan dapat menjadi sumber daya yang memungkinkan untuk membuat karyawan menjadi anggota keluarga yang lebih baik [23].

Kebermanfaatan tersebut akan membantu ibu bekerja yang memiliki anak disabilitas akan memperoleh emosi positif dari perannya sebagai anggota keluarga yang nantinya dapat meningkatkan *work engagement* nya. Ketika ibu bekerja yang memiliki anak disabilitas mengalami peningkatan pada *work family enrichment* nya, maka ia akan merasa lebih terikat pada pekerjaannya karena sumber daya yang diperoleh memberikan dampak positif berupa emosi positif.

Sumber daya tersebut dapat berupa pengetahuan ataupun keterampilan yang diperoleh dari perannya sebagai anggota keluarga yaitu sebagai ibu yang memiliki anak disabilitas seperti mengatur seluruh aktivitas terkait dengan kebutuhan anak yang mengalami disabilitas dengan pekerjaannya, resolusi konflik, cara berkomunikasi, manajemen emosi dan sumber daya lainnya yang nantinya akan di transfer pada kehidupan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kualitas kehidupan pada pekerjaannya.

Sebaliknya, sumber daya yang diperoleh pada kehidupan kerja nantinya akan di transfer pada kehidupan keluarganya sehingga dapat meningkatkan kualitas kehidupan keluarganya. Sehingga dengan adanya proses tersebut akan membuat ibu bekerja yang memiliki anak disabilitas merasa *engaged* pada pekerjaannya karena dirinya akan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya dapat dijadikan sumber daya yang dapat membuatnya menjadi anggota keluarga yang lebih baik, begitupun sebaliknya [23].

Emosi positif atau kondisi afektif yang diperoleh akan membuat ibu bekerja yang memiliki anak disabilitas lebih bersemangat (*vigor*) dalam menjalankan pekerjaannya dan tanggung jawabnya, menjadikan pekerjaannya penuh makna dan merasa tertantang (*dedication*) pada pekerjaannya dan lebih merasa senang terhadap profesinya sekalipun diharuskan untuk bekerja keras (*absorption*) [11], [24]. Ibu bekerja dengan anak disabilitas yang memiliki *work engagement* akan merasa terbuka dan bersedia untuk menerima segala tantangan yang akan dihadapinya karena dirinya memiliki keyakinan bahwa ia dapat terus berkembang pada pekerjaannya [20].

Ibu bekerja yang memiliki anak disabilitas yang *engaged* terhadap pekerjaannya akan yakin bahwa dengan menjalankan perannya sebagai pekerja merupakan suatu hal yang bermakna terlepas dari dirinya yang memiliki anak disabilitas yang memerlukan pengasuhan yang ekstra, sehingga ia mampu untuk menyerap

menjadi suatu pemahaman kognitif yang baru berdasarkan berbagai pengetahuan, keterampilan dan sumber daya yang diperoleh dalam pekerjaan [4]. Sehingga dirinya akan lebih siap untuk menerapkan dan mentransferkan berbagai pengetahuan, keterampilan dan sumber daya yang sudah diperoleh tadi untuk menghadapi berbagai tantangan pada kehidupan keluarga, begitupun sebaliknya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti menyadari bahwa dalam penelitian skripsi ini masih terdapat kekurangan dan kelemahan seperti kurangnya data demografis seperti jabatan dalam perusahaan, jenis pekerjaan, keberadaan anak ketika ibu bekerja, tingkat pendidikan dan tingkat disabilitas anak, sehingga kondisi *work family enrichment* dan *work engagement* pada ibu bekerja yang memiliki anak disabilitas nya kurang dapat tergambar dengan jelas.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka diperoleh beberapa kesimpulan yaitu, gambaran umum mengenai *work family enrichment* pada ibu bekerja yang memiliki anak disabilitas menunjukkan bahwa sebanyak 99 orang memiliki *work family enrichment* yang tinggi dan sebanyak 2 orang memiliki *work family enrichment* yang rendah. Gambaran umum mengenai *work engagement* pada ibu bekerja yang memiliki anak disabilitas menunjukkan bahwa sebanyak 95 orang memiliki *work engagement* yang tinggi dan sebanyak 6 orang memiliki *work engagement* yang rendah.

Secara simultan (bersama-sama), *work family enrichment* memberikan pengaruh sebesar 16.2% terhadap *work engagement* pada ibu bekerja yang memiliki anak disabilitas. *Work-family enrichment* memberikan pengaruh sebesar 3,98% dengan dimensi *affect* yang memberikan pengaruh terbesar yaitu sebesar 10.79%, diikuti dengan dimensi *development* sebesar 4.48% dan dimensi *capital* sebesar 0.27%. Sedangkan untuk *family-work enrichment* memberikan pengaruh sebesar 12.26% dengan dimensi *affect* yang memberikan pengaruh terbesar yaitu sebesar 7.94%, diikuti dengan dimensi *efficiency* sebesar 6.64% dan dimensi *development* sebesar 1.78%.

Daftar Pustaka

- [1] Sulis Mariyanti, Lita Patricia Lunanta, and Aisyah Ratnaningtyas, "MODEL WORK-LIFE BALANCE DALAM PENINGKATAN EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA PEREMPUAN BEKERJA YANG MENJALANI PERAN GANDA," *Psychopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, vol. 7, no. 2, pp. 76–90, Dec. 2022, doi: 10.36805/psychopedia.v7i2.3428.
- [2] Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak and Badan Pusat Statistik, "PROFIL PEREMPUAN INDONESIA 2017," *kemenpppa*, 2018.
- [3] Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak and Badan Pusat Statistik, "PROFIL PEREMPUAN INDONESIA 2018," *kemenpppa*, 2019.
- [4] C. M. I. S. R. Kuntari, "Hubungan antara work-family enrichment dengan work engagement pada perawat wanita," *Jurnal Psikologi Ulayat*, vol. 2, no. 1, pp. 407–417, Jun. 2020, doi: 10.24854/jpu32.
- [5] T. J. Opie and C. M. Henn, "Work-family conflict and work engagement among mothers: Conscientiousness and neuroticism as moderators," *SA Journal of Industrial Psychology*, vol. 39, no. 1, Jan. 2013, doi: 10.4102/sajip.v39i1.1082.
- [6] J. H. Greenhaus and G. N. Powell, "When Work And Family Are Allies: A Theory Of Work-Family Enrichment," *Academy of Management Review*, vol. 31, no. 1, pp. 72–92, Jan. 2006, doi: 10.5465/amr.2006.19379625.
- [7] P. Brandon, "Time away from 'smelling the roses': Where do mothers raising children with disabilities find the time to work?," *Soc Sci Med*, vol. 65, no. 4, pp. 667–679, Aug. 2007, doi: 10.1016/j.socscimed.2007.04.007.
- [8] P. Hastuti, "Hubungan antara konflik peran ganda wanita karier dengan sikap kerja negatif," Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta, 2008.

- [9] M. Koyuncu, R. J. Burke, and L. Fiksenbaum, "Work engagement among women managers and professionals in a Turkish bank," *Equal Opportunities International*, vol. 25, no. 4, pp. 299–310, Jun. 2006, doi: 10.1108/02610150610706276.
- [10] Nida Ghaniyyaturrahmah, "Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement pada Perawat RSUD Majalengka," *Jurnal Riset Psikologi*, pp. 93–100, Dec. 2023, doi: 10.29313/jrp.v3i2.2752.
- [11] W. B. Schaufeli, M. Salanova, V. González-romá, and A. B. Bakker, "The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach.," *J Happiness Stud*, vol. 3, no. 1, pp. 71–92, 2002, doi: 10.1023/A:1015630930326.
- [12] A. B. Bakker and E. Demerouti, "Towards a model of work engagement," *Career Development International*, vol. 13, no. 3, pp. 209–223, May 2008, doi: 10.1108/13620430810870476.
- [13] S. N. Hidayah and Palupiningdyah, "Testing of Work-Family Enrichment through Work Engagement," *Management Analysis Journal*, vol. 8, no. 2, pp. 242–252, 2019.
- [14] D. F. Z. Susilo and S. A. Prahara, "Work-Family Enrichment dan Work Engagement pada Karyawan yang Sudah Menikah," *Mediapsi*, vol. 5, no. 2, pp. 108–116, Dec. 2019, doi: 10.21776/ub.mps.2019.005.02.5.
- [15] Ranti Nurbayanti and D. Dwarawati, "Pengaruh Work Engagement terhadap Work-Family Enrichment pada Perawat Gigi," *Bandung Conference Series: Psychology Science*, vol. 3, no. 1, Jan. 2023, doi: 10.29313/bcsps.v3i1.5384.
- [16] I. F. Kristiana, F. Fajrianti, and U. Purwono, "ANALISIS RASCH DALAM UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE-9 (UWES-9) VERSI BAHASA INDONESIA," *Jurnal Psikologi*, vol. 17, no. 2, p. 204, Jan. 2019, doi: 10.14710/jp.17.2.204-217.
- [17] S. A. R. Denty and E. S. Indrawati, "HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN PERNIKAHAN DENGAN WORK FAMILY ENRICHMENT PADA KARYAWAN PEREMPUAN DI PT. RIDHO AGUNG MITRA ABADI," *Jurnal EMPATI*, vol. 10, no. 5, pp. 346–353, Jan. 2022, doi: 10.14710/empati.2021.32937.
- [18] D. Anggraini, A. Juniarily, and M. Pratiwi, "HARGA DIRI DAN OPTIMISME TERHADAP WORK FAMILY ENRICHMENT PADA TENAGA KESEHATAN WANITA," *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, vol. 23, no. 2, Aug. 2021, doi: 10.26486/psikologi.v23i2.1454.
- [19] A. M. Marques, M. J. Chambel, and I. Pinto, "The Exchange Relationship between Work-Family Enrichment and Affective Commitment: the Moderating Role of Gender," *Span J Psychol*, vol. 18, p. E35, Jun. 2015, doi: 10.1017/sjp.2015.38.
- [20] A. B. Bakker and M. P. Leiter, *Work Engagement*, 1st Edii. London: Psychology Press, 2010. doi: 10.4324/9780203853047.
- [21] W. B. Schaufeli, A. B. Bakker, and M. Salanova, "Utrecht work engagement scale-9.," *Educ Psychol Meas*, 2003.
- [22] E. O. Christian and E. A. Pratiwi, "Work Family Enrichment terhadap Work Engagement," *PROCEEDING SERIES OF PSYCHOLOGY*, vol. 1, no. 1, pp. 45–53, 2023.
- [23] E. Marais, M. De Klerk, J. A. Nel, and L. De Beer, "The antecedents and outcomes of work-family enrichment amongst female workers," *SA Journal of Industrial Psychology*, vol. 40, no. 1, Feb. 2014, doi: 10.4102/sajip.v40i1.1186.
- [24] W. B. Schaufeli and A. B. Bakker, *Defining and Measuring Work Engagement: Bringing Clarity to the Concept*. 2010.