

COPING TERBAIK UNTUK MENDAPATKAN WORK–FAMILY ENRICHMENT DI MASA PANDEMI COVID-19

The Best Coping to get Work–Family Enrichment during the Covid-19 pandemic

Erica Aprillia¹⁾, Artiawati²⁾ Honey Wahyuni Sugiharto Elgeka^{3)*}

^{1,2,3)}Fakultas Psikologi, Universitas Surabaya

Diterima 04 Januari 2024 / Disetujui 29 Februari 2024

ABSTRACT

Employees can gather with their families while working from home during the pandemic. Positive experiences with family can improve the quality of work experience and vice versa (work-family enrichment). Work-family enrichment (WFE) has two directions: work-to-family enrichment (W-FE), which focuses on aspects of development, affect and capital. In contrast, family-to-work enrichment (F-WE) focuses on growth, impact, and efficiency. W-FE will occur if the individual's role in work can benefit his role as a family member, likewise with F-WE, the individual's role in the family can benefit his role as a worker. In reality, employees must have good coping skills in dealing with stressors to gain this positive experience. This research aims to examine the relationship between problem-focused, emotion-focused, and avoidant coping with WFE and to find out the most effective type of coping that can be applied to achieve WFE. The research subjects were 121 permanent employees selected using non-random accidental sampling. Data analysis was carried out using multiple linear regression. The research found that problem-focused and avoidant coping was related to WFE, W-FE, and F-WE. However, emotion-focused coping was only associated with the W-FE direction. These results mean that problem-focused and avoidant coping support the realization of work-family enrichment in both directions. In contrast, emotion-focused coping is negatively related to the W-FE direction. So, employees are expected to be able to focus on solving problems or distract themselves from problems to achieve work-family enrichment.

Keywords: avoidant coping, emotion-focused coping, problem-focused coping, work-family enrichment

ABSTRAK

Selama *work from home* di masa pandemi, karyawan mendapat kesempatan berkumpul bersama keluarga. Pengalaman positif bersama keluarga dapat meningkatkan kualitas pengalaman kerja, begitu pula sebaliknya (*work-family enrichment*). *Work-family enrichment* (WFE) memiliki dua arah, yaitu *work-to-family enrichment* (W-FE) yang berfokus pada aspek pengembangan, afek, dan modal; sedangkan *family-to-work enrichment* (F-WE) berfokus pada pengembangan, afek, dan efisiensi. W-FE akan terjadi apabila peran individu dalam pekerjaan dapat menguntungkan perannya sebagai anggota keluarga, begitu pula dengan F-WE, peran individu dalam keluarga dapat menguntungkan perannya sebagai pekerja. Akan tetap dalam kenyataan karyawan perlu memiliki kemampuan *coping* yang baik dalam menghadapi stresor agar memperoleh pengalaman positif ini. Penelitian ini bertujuan menguji hubungan antara *problem-focused*, *emotion-focused*, dan *avoidant coping* dengan WFE serta mengetahui jenis coping terefektif yang dapat diterapkan untuk mencapai WFE. Subjek penelitian adalah 121 karyawan tetap yang dipilih dengan *non-random accidental sampling*. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa *problem-focused* dan *avoidant coping* berhubungan dengan WFE, W-FE, dan F-WE. Namun, *emotion-focused coping* hanya berhubungan dengan arah W-FE. Hasil tersebut berarti *problem-focused* dan *avoidant coping* mendukung terwujudnya *work-family enrichment* dari kedua arah, sedangkan *emotion-focused coping* berhubungan negatif dengan arah W-FE. Sehingga karyawan diharapkan dapat berfokus pada penyelesaian masalah atau mengalihkan diri dari masalah agar dapat mencapai *work-family enrichment*.

Kata Kunci : *avoidant coping*, *emotion-focused coping*, *problem-focused coping*, *work-family enrichment*

PENDAHULUAN

Pada masa pandemi COVID-19, pemerintah memberlakukan *work from home* yang memberikan berbagai keuntungan, salah satunya adalah peningkatan durasi untuk berkumpul bersama keluarga. Sebuah survei pada 500 karyawan di India menemukan 89% karyawan merasa hubungan mereka dengan keluarga dan pasangan membaik selama pelaksanaan *work from home* (The News Minute, 2020). Pengalaman positif yang individu dapatkan ketika berinteraksi dengan keluarga dapat membantu individu merasakan pengalaman yang positif di dunia kerja, begitu juga sebaliknya. Greenhaus dan Powell (2006) menamakan fenomena ini sebagai *work-family enrichment (WFE)*. Meski begitu, sebuah survei pada 400 karyawan di Indonesia menemukan bahwa 63% partisipan kesulitan membuat batas antara lingkungan kerja dan keluarga di masa *work from home* ini (Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual, 2021) sehingga kemampuan *coping* untuk menangani stresor dari lingkungan perlu dimiliki agar karyawan dapat menjalankan perannya dengan baik. Penelitian Zheng dkk. (2015) menemukan bahwa individu mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan keluarga karena mampu menjalankan strategi *coping* yang efektif. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dinyatakan bahwa organisasi perlu membantu karyawan dalam mengembangkan strategi *coping* yang efektif.

Setiap perusahaan memiliki peran dalam pengembangan kemampuan bagi setiap karyawan untuk mampu menampilkan kinerja yang efektif guna memenuhi kebutuhan perusahaan (Statt, 2000). Pada wawancara dengan seorang manajer di perusahaan transportasi X yang menjadi subjek penelitian ini, diketahui bahwa dalam kurun empat

tahun terakhir ini (2018-2022), perusahaan transportasi X hanya memberikan pelatihan terkait etika dan budaya organisasi kepada karyawannya. Pelatihan terkait *coping* atau sejenisnya belum pernah diberikan, meskipun karyawan sedang menjalankan *work from home* sejak awal pandemi hingga penelitian ini ditulis. Padahal, kemampuan menjalankan strategi *coping* yang efektif perlu dimiliki agar individu mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan keluarga (Zheng dkk., 2015).

Artiawati & Astutik (2017) mendefinisikan *work-family enrichment (WFE)* sebagai situasi ketika peran yang individu lakukan dalam domain kerja dan domain keluarga saling berkontribusi positif dan memberikan keuntungan. *WFE* memiliki dua arah, yaitu *work-to-family enrichment (W-FE)* dengan aspek pengembangan, afek, dan modal, serta *family-to-work enrichment (F-WE)* dengan aspek pengembangan, afek, dan efisiensi (Greenhaus & Powell, 2006). *W-FE* terjadi ketika peran yang individu lakukan dalam domain kerja menguntungkan peran individu sebagai anggota keluarga. Misalnya, ketika keterlibatan individu dalam pekerjaan membantunya memahami perbedaan sudut pandang dan mendapat pengetahuan dan keterampilan baru sehingga membantu individu menjadi anggota keluarga yang lebih baik (aspek pengembangan kerja-keluarga). *W-FE* juga dapat terjadi ketika keterlibatan individu dalam pekerjaan membantunya memiliki suasana hati yang baik, merasa bahagia, dan menjadi ceria sehingga membantu individu menjadi anggota keluarga yang lebih baik (aspek afek kerja-keluarga). Kemudian, *W-FE* juga dapat terjadi ketika keterlibatan individu dalam pekerjaan membantunya merasa bangga terhadap diri sendiri, memberikan gambaran tentang kesuksesan, dan membuat individu memperoleh perasaan untuk berprestasi sehingga membantu individu menjadi

*Korespondensi Penulis:

E-mail : honeywahyuni@staff.ubaya.ac.id

anggota keluarga yang lebih baik (aspek modal kerja-keluarga). Sebaliknya, *F-WE* terjadi ketika peran yang individu lakukan dalam domain keluarga menguntungkan peran individu sebagai pekerja.

Misalnya, ketika keterlibatan individu dalam lingkungan keluarga membantunya memahami perbedaan sudut pandang dan mendapat pengetahuan dan keterampilan baru sehingga membantu individu menjadi pekerja yang lebih baik (aspek pengembangan keluarga-kerja). Keterlibatan individu dalam lingkungan keluarga juga dapat membuat individu memiliki suasana hati yang baik, merasa bahagia, dan menjadi ceria sehingga membantu individu menjadi pekerja yang lebih baik (aspek afek keluarga-kerja). Terakhir, *F-WE* juga dapat terjadi ketika keterlibatan individu dalam lingkungan keluarga membantunya mengatur waktu dalam bekerja, lebih fokus pada pekerjaan, serta mengajarkan individu menggunakan waktu bekerja dengan efisien sehingga membantu individu menjadi pekerja yang lebih baik (efisiensi keluarga-kerja).

Berbagai penelitian menemukan bahwa *WFE* dapat memberikan dampak positif pada dunia kerja, seperti memprediksi *job satisfaction* (Bhargava & Baral, 2009; Akram, 2014; Made dkk., 2018), *family satisfaction* (Bhargava & Baral, 2009), meningkatkan *work engagement* (Made dkk., 2018; Kesuma, 2018; Susilo & Prahara, 2019), *affective commitment* (Bhargava & Baral, 2009; Akram, 2014), dan *organizational citizenship behavior* (Bhargava & Baral, 2009; Amritha & Sridadi, 2020). Meski begitu, individu memerlukan berbagai sumber daya agar dapat mencapai *WFE*. Lima jenis sumber daya tersebut adalah keterampilan dan perspektif, sumber daya psikologis dan fisik, modal sosial, fleksibilitas, serta sumber daya material (Greenhaus & Powell, 2006). Salah satu bentuk sumber daya keterampilan yang dimaksud adalah keterampilan *coping* (Greenhaus & Powell, 2006). Teori *resource-*

gain-development perspective menjelaskan bahwa individu memiliki kecenderungan alami untuk tumbuh, berkembang, dan mencapai fungsi tertinggi demi keuntungan diri maupun lingkungannya, termasuk lingkungan keluarga dan kerja (Wayne dkk., 2007). Berdasarkan teori tersebut, individu akan memaksimalkan sumber daya *coping* yang dimiliki ketika terlibat dalam suatu peran sehingga membantu individu menjalankan peran lainnya (Carlson dkk., 2006; Wayne dkk., 2007).

Coping adalah usaha kognitif dan perilaku individu yang akan terus berubah (adanya proses adaptasi) untuk mengatasi stresor (Folkman dkk., 1986). *Coping* terbagi menjadi tiga jenis, yaitu *problem-focused coping*, *emotion-focused coping*, dan *avoidant coping* (Endler & Parker, 1990). *Problem-focused coping* berfokus pada penanganan stresor, *emotion-focused coping* adalah reaksi emosi untuk mengurangi stres, sedangkan *avoidant coping* dilakukan dengan menghindari situasi untuk mengurangi stres (Endler & Parker, 1999). Ketiga jenis *coping* tersebut memiliki fungsi yang berbeda. Menurut Folkman dan Lazarus (1985), *problem-focused coping* lebih sering diterapkan dalam situasi yang dianggap lebih mudah diubah, seperti kendala terkait tugas dalam pekerjaan. *Emotion-focused coping* lebih sering digunakan pada situasi yang dianggap sulit atau tidak dapat diubah, seperti ancaman terhadap harga diri atau kerentanan personal lainnya (Folkman, Lazarus, Dunkel-schetter, dkk., 1986). Sementara itu, *avoidant coping* dapat menjadi *coping* yang tepat digunakan ketika individu membutuhkan waktu sejenak untuk melepaskan diri sebelum kembali menggunakan *coping* yang aktif (Carr, 2004). Meski begitu, *avoidant coping* akan menjadi disfungsional jika digunakan dalam jangka panjang (Carr, 2004).

Terdapat beberapa penelitian yang telah meneliti hubungan ketiga jenis *coping* tersebut dengan *WFE*. Penelitian Rotondo dan Kincaid (2008), Mauno dan Rantanen

(2013), serta Huang dkk. (2019) secara konsisten menemukan *problem-focused coping* berkorelasi positif dengan kedua arah WFE. Namun, Mauno dan Rantanen (2013), menemukan hubungan *problem-focused coping* dengan kedua arah WFE lebih besar dibanding *emotion-focused coping*, sedangkan Rotondo dan Kincaid (2008) menemukan *problem-focused coping* lebih kecil. Kemudian, penelitian-penelitian terdahulu juga memiliki inkonsistensi pada hubungan *emotion-focused coping* dengan WFE. Rotondo dan Kincaid (2008) menemukan *emotion-focused coping* berhubungan positif dengan WFE secara W-FE dan F-WE. Sementara itu, Mauno dan Rantanen (2013) mendapati *emotion-focused coping* hanya berhubungan positif dengan F-WE. Selanjutnya, *avoidant coping* didapati berhubungan negatif dengan kedua arah WFE (Mauno & Rantanen, 2013; Huang dkk., 2019). Namun, Rotondo dan Kincaid (2008) hanya menemukan hubungan negatif secara F-WE. Inkonsistensi-inkonsistensi tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini perlu dilakukan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara *problem-focused*, *emotion-focused*, dan *avoidant coping* dengan *work-family enrichment* (WFE) pada kedua arah *work-to-family* (W-FE) maupun *family-to-work* (F-WE). Adapun penelitian ini memiliki 3 hipotesis berikut:

H¹ : Terdapat hubungan antara *problem-focused*, *emotion-focused*, dan *avoidant coping* dengan *work-family enrichment*.

H² : Terdapat hubungan antara *problem-focused*, *emotion-focused*, dan *avoidant coping* dengan *work-to-family enrichment*.

H³ : Terdapat hubungan antara *problem-focused*, *emotion-focused*, dan *avoidant coping* dengan *family-to-work enrichment*.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif korelasional. Penelitian ini

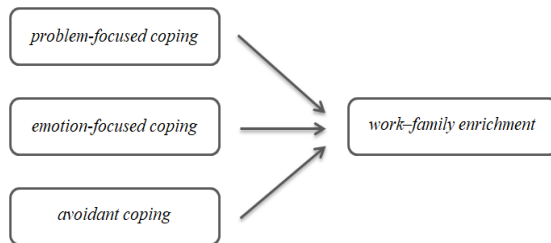
meneliti hubungan tiga variabel bebas dengan satu variabel tergantung. Adapun tiga variabel bebas tersebut adalah *problem-focused*, *emotion-focused*, *avoidant coping*. Variabel bebas diukur menggunakan *Coping Inventory for Stressful Situations (Short Form)* adaptasi dari Endler dan Parker (1999) yang merupakan dua dari beberapa ilmuwan pertama yang membagi *coping* menjadi tiga jenis tersebut. Alat ukur ini terdiri atas 21 butir dan 3 subskala, yaitu *Task-Focused Coping*, *Emotion-Focused Coping*, dan *Avoidant Coping* (Endler & Parker, 1999). Sementara itu, variabel tergantung diukur dengan *Work-Family Enrichment scale* buatan Carlson dkk. (2006) yang memiliki 18 butir. *Work-Family Enrichment Scale* memiliki 6 aspek yaitu, afek kerja-keluarga, pengembangan kerja-keluarga, modal kerja-keluarga, afek keluarga-kerja, pengembangan keluarga-kerja, serta efisiensi keluarga-kerja. Kedua alat ukur menggunakan 5 skala Likert (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju).

Hasil uji coba menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* yang baik yaitu, subskala *Task-Focused Coping* = 0,765, subskala *Emotion-Focused Coping* = 0,828, subskala *Avoidant Coping* = 0,712, serta alat ukur *Work-Family Enrichment* = 0,971 sehingga kedua alat ukur dinyatakan reliabel.

Partisipan penelitian ini merupakan karyawan tetap sebuah perusahaan transportasi yang bekerja pada bagian *back-office* yang bekerja di DKI Jakarta dengan kriteria telah menikah dan tinggal bersama pasangan. Teknik pengambilan data yang digunakan adalah *non-random accidental sampling*, yaitu dengan meminta karyawan yang ditemui oleh pihak perusahaan untuk mengisi kuesioner secara sukarela jika karyawan memenuhi kriteria (Sugiyono dalam Hardani dkk., 2020). Kuesioner disebar secara daring menggunakan media Google Form yang dibagikan melalui WhatsApp. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda.

Berikut kerangka konseptual penelitian ini:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



HASIL DAN PEMBAHASAN

Partisipan penelitian ini terdiri atas 121 orang, dengan 50 laki-laki (41,3%) dan 71 perempuan (58,7%). Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden berada pada usia pekerja awal, yaitu 25 hingga 34 tahun (54,5%). Kemudian, total masa kerja partisipan mayoritas telah bekerja selama 6 hingga 10 tahun (52,1%) dengan masa kerja pada posisi saat ini mayoritas masih kurang dari 6 tahun (79,3%). Selanjutnya, mayoritas partisipan memiliki pendapatan dan pengeluaran bulanan sebesar Rp5.000.000 – Rp10.000.000 (38,8%; 39,7%) serta keadaan finansial yang dinilai mencukupi (69,4%). Mayoritas partisipan juga memiliki kemampuan menyelesaikan masalah yang baik di tempat kerja (88,4%) dan di lingkungan keluarga (88,4%). Meski distribusi kedua data sama, ketika ditelusuri, tidak semua partisipan memilih jawaban yang sama pada kedua pertanyaan tersebut. Berikutnya, mayoritas partisipan memiliki keterampilan sosial yang baik (82,6%), mendapatkan dukungan keluarga (97,5%) dan supervisor (86,8%), puas dengan pekerjaannya (71,1%), serta memiliki karakteristik optimis (76%).

Demografi	Kelompok	Frekuensi	%
Usia	25 – 34	66	54,5
	34 – 44	36	29,8
	45 – 54	16	13,2
	55 – 64	3	2,5
Jenis Kelamin	Laki-laki	50	41,3
	Perempuan	71	58,7
Total Masa Kerja	< 6 tahun	9	7,4%
	6 – 10 tahun	63	52,1%
	> 10 tahun	49	40,5%

Masa Kerja di Posisi Saat Ini	< 6 tahun	96	79,3%
	6 – 10 tahun	21	17,4%
	> 10 tahun	4	3,3%
Pendapatan Per Bulan	< Rp5.000.000	2	1,7%
	Rp5.000.000 – Rp10.000.000	37	38,8%
	Rp10.000.000 – Rp15.000.000	25	20,7%
	Rp15.000.000 – Rp20.000.000	25	20,7%
	> Rp20.000.000	22	18,2%
	< Rp5.000.000	21	17,45
	Rp5.000.000 – Rp10.000.000	48	39,7%
	Rp10.000.000 – Rp15.000.000	29	24%
	Rp15.000.000 – Rp20.000.000	21	17,4%
	> Rp20.000.000	2	1,7%
Keadaan Finansial	Kurang mencukupi	13	10,7%
	Mencukupi	84	69,4%
	Lebih dari cukup	24	19,8%
Kemampuan Menyelesaikan Masalah di Tempat Kerja	Buruk	0	0%
	Cukup	13	10,7%
	Baik	107	88,4%
Kemampuan Menyelesaikan Masalah di Lingkungan Keluarga	Buruk	0	0%
	Cukup	13	10,7%
	Baik	107	88,4%
Keterampilan Sosial	Buruk	0	0%
	Cukup	21	17,4%
	Baik	100	82,6%
Dukungan Keluarga	Tidak mendapat dukungan	3	2,5%
	Mendapat dukungan	118	97,5%
Dukungan Supervisor	Tidak mendapat dukungan	16	13,2%
	Mendapat dukungan	105	86,8%
Kepuasan Kerja	Tidak puas	35	28,9%
	Puas	86	71,1%
Optimisme	Tidak optimis	2	1,7%
	Ragu-ragu	27	22,3%
	Optimis	92	76%

Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan regresi linier berganda yang dilakukan sebanyak tiga kali, yaitu ketiga jenis *coping* dengan kondisi *WFE* secara menyeluruh serta dengan *W-FE* dan *F-WE* secara terpisah. Pengujian pertama dilakukan untuk menguji hubungan ketiga jenis *coping* dengan *work-family enrichment* (*WFE*) untuk menguji **hipotesis 1**.

Variabel	R ²	F	p	β	p
<i>Problem-Focused Coping x WFE</i>				0,603	0,001
<i>Emotion-Focused Coping x WFE</i>	0,687	34,82	0,001	-0,138	0,061
<i>Avoidant Coping x WFE</i>				0,237	0,001

Hasil pengujian regresi ganda mendapatkan nilai $F = 34,824$ dengan signifikansi ANOVA = 0,001 ($p < 0,05$) sehingga model penelitian terpenuhi. Secara simultan, ketiga variabel bebas memberikan sumbangan efektif sebesar 68,7% terhadap *work-family enrichment*. Secara parsial *problem-focused coping* berhubungan positif dengan *work-family enrichment* ($\beta = 0,603$; $p < 0,05$), *emotion-focused coping* tidak berhubungan signifikan dengan *work-family enrichment* ($p > 0,05$), dan *avoidant coping* berhubungan positif dengan *work-family enrichment* ($\beta = 0,237$; $p < 0,05$) sehingga Hipotesis 1 ditolak.

Problem-focused coping ditemukan berhubungan positif dengan *work-family enrichment*. Artinya, semakin sering *problem-focused coping* digunakan, semakin tinggi pengayaan terjadi, baik dari domain kerja maupun keluarga. Hasil ini sejalan dengan ketiga penelitian terdahulu yang menemukan hubungan positif antara *problem-focused coping* dengan *work-family enrichment* (Rotondo & Kincaid, 2008; Mauno & Rantanen, 2013; Huang dkk., 2019). Hubungan positif antara kedua variabel ini terjadi karena *problem-focused coping* merupakan salah satu jenis keterampilan *coping* yang jika dimaksimalkan

dapat membantu tercapainya *work-family enrichment* (Greenhaus & Powell, 2006). Dengan memanfaatkan sumber daya *problem-focused coping* yang berfokus menyelesaikan stresor, individu akan mampu menjalankan perannya dan mendapatkan keuntungan, baik di domain kerja maupun keluarga yang kemudian saling menguntungkan (*WFE*). Kemudian, hasil pengujian menemukan *problem-focused coping* memiliki nilai beta tertinggi sehingga dapat dikatakan bahwa di antara ketiga jenis *coping* yang diteliti dalam penelitian ini, *problem-focused coping* adalah *coping* yang paling efektif diterapkan untuk mencapai *work-family enrichment*.

Selanjutnya, penelitian ini menemukan *avoidant coping* berhubungan positif dengan *work-family enrichment*. Artinya, semakin sering *avoidant coping* digunakan, semakin tinggi pengayaan terjadi di domain kerja dan keluarga. Hasil ini bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yang menemukan korelasi negatif (Mauno & Rantanen, 2013; Huang dkk., 2019). Hubungan positif antara *avoidant coping* dengan *WFE* dapat disebabkan oleh perbedaan subjek penelitian. Tiga penelitian terdahulu dilakukan pada penduduk Amerika dan Eropa, sedangkan partisipan penelitian ini adalah orang Asia, tepatnya pekerja Indonesia. Berbeda dengan partisipan penelitian terdahulu, *avoidant coping* dapat menjadi jenis *coping* yang baik diterapkan oleh partisipan penelitian ini untuk mencapai *WFE*. Individu pada dasarnya memiliki kecenderungan untuk memaksimalkan sumber daya yang dimiliki (Wayne dkk., 2007), salah satunya adalah *avoidant coping*. Memaksimalkan sumber daya *avoidant coping* akan membantu individu memperoleh keuntungan dari peran yang dijalankan di rumah maupun tempat kerja sehingga kedua peran tersebut dapat saling menguntungkan (*WFE*) (Greenhaus & Powell, 2006).

Berbeda dari dua jenis *coping* sebelumnya, *emotion-focused coping* tidak berhubungan dengan *work-family enrichment*

sehingga tidak sejalan dengan penelitian terdahulu. Artinya, penggunaan *emotion-focused coping* tidak memengaruhi kualitas pengalaman yang individu dapatkan. Tidak adanya hubungan antara kedua variabel ini dapat disebabkan oleh tidak ditemukannya hubungan antara *emotion-focused coping* dengan arah *F-WE* pada pengujian hipotesis 3. Secara teoritis, *work-family enrichment* hanya dapat dicapai jika terjadi pengayaan dari kedua arah (Greenhaus & Powell, 2006). Namun, *emotion-focused coping* tidak mengayakan individu secara *F-WE* sehingga *WFE* tidak dapat tercapai.

Berikutnya, penelitian ini menguji hubungan ketiga jenis *coping* dengan arah *work-to-family enrichment (W-FE)* untuk menguji **hipotesis 2**.

Variabel	R ²	F	p	β	p
Problem-Focused Coping x WFE				0,608	0,001
Emotion-Focused Coping x WFE	0,688	35,007	0,001	-0,197	0,007
Avoidant Coping x WFE				0,172	0,019

Hasil pengujian regresi ganda mendapatkan nilai $F = 35,007$ dengan signifikansi ANOVA = 0,001 ($p < 0,05$) sehingga model penelitian terpenuhi. Secara simultan, ketiga variabel bebas memberikan sumbangan efektif sebesar 68,8% terhadap *work-to-family enrichment*. Secara parsial, *problem-focused coping* berhubungan positif dengan *W-FE* ($\beta = 0,608$; $p < 0,05$), *emotion-focused coping* berhubungan negatif dengan *W-FE* ($\beta = -0,197$; $p < 0,05$), dan *avoidant coping* berhubungan positif dengan arah *W-FE* ($\beta = 0,172$; $p < 0,05$) sehingga Hipotesis 2 diterima.

Hubungan positif ditemukan antara *problem-focused coping* dengan arah *W-FE*, sehingga sejalan dengan ketiga penelitian terdahulu (Rotondo & Kincaid, 2008; Mauno & Rantanen, 2013; Huang dkk., 2019). Hubungan positif ini terjadi karena *problem-*

focused coping lebih sering digunakan pada situasi yang dianggap lebih mudah diubah (Folkman & Lazarus, 1985) seperti kendala terkait tugas kerja (Folkman, Lazarus, Dunkel-schetter, dkk., 1986) sehingga penggunaan *problem-focused coping* di tempat kerja akan memudahkan individu menjalankan perannya sebagai pekerja dan memperoleh pengayaan.

Bertolak belakang dengan *problem-focused coping*, *emotion-focused coping* didapati memiliki hubungan negatif dengan *W-FE* sehingga tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang menemukan hubungan positif (Rotondo & Kincaid, 2008) maupun tidak menemukan hubungan (Mauno & Rantanen, 2013). Hubungan negatif ini terjadi karena *emotion-focused coping* lebih sering digunakan pada situasi yang dianggap sulit atau tidak dapat diubah (Folkman & Lazarus, 1985), seperti ancaman terhadap kerentanan personal, misalnya harga diri (Folkman, Lazarus, Dunkel-schetter, dkk., 1986), dibanding situasi kerja yang menuntut *output*. Dengan demikian, penggunaan *emotion-focused coping* mempersulit individu dalam menjalankan tugas kerjanya sehingga tidak terjadi pengayaan. Selain itu, bunyi butir *emotion-focused coping* dalam *Coping Inventory for Stressful Situations (CISS) (Short Form)* buatan Endler dan Parker (1999) yang digunakan pada penelitian ini memiliki kesan negatif (seperti "Menjadi sangat kesal" dan "Menyalahkan diri karena tidak tahu harus berbuat apa"). Ketika individu merespon situasi stres dengan emosi-emosi negatif tersebut, individu tidak mengalami pengayaan dari peran yang dilakukan.

Kemudian, pada penelitian Mauno dan Rantanen (2013) ditemukan hubungan *problem-focused coping* dengan *W-FE* lebih besar dibanding *emotion-focused coping* dengan *W-FE*, sedangkan Rotondo dan Kincaid (2008) menemukan sebaliknya. Pada hasil penelitian ini, nilai korelasi *problem-focused coping* dengan *W-FE* lebih besar

daripada nilai korelasi antara *emotion-focused coping* dengan *W-FE*. Artinya, penggunaan *problem-focused coping* lebih efektif untuk mencapai *W-FE* sehingga hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mauno dan Rantanen (2013). Selain itu, hubungan *problem-focused coping* dengan *W-FE* juga lebih tinggi daripada *avoidant coping* dengan *W-FE*, sehingga dapat dikatakan bahwa di antara ketiga jenis *coping* ini, *problem-focused coping* adalah *coping* yang paling efektif diterapkan untuk mencapai *work-to-family enrichment*.

Pada pengujian yang sama, *avoidant coping* ditemukan berhubungan positif dengan arah *W-FE*. Hasil ini berbeda dari penelitian-penelitian terdahulu yang menemukan keduanya berhubungan negatif (Mauno & Rantanen, 2013; Huang dkk., 2019) dan tidak berhubungan (Rotondo & Kincaid, 2008). Penggunaan *avoidant coping* dapat mendukung *W-FE* karena pada dasarnya *coping* merupakan sumber daya yang dapat membantu terwujudnya pengayaan (Greenhaus & Powell, 2006), terutama di masa pandemi ini. Pada situasi pandemi ini, partisipan sedang melakukan *work from home* yang memudahkan partisipan untuk melakukan pengalihan saat menjalani perannya sebagai pekerja. Dengan demikian, penggunaan *avoidant coping* dapat membantu terjadinya pengayaan di tempat kerja yang kemudian membantu individu menjadi anggota keluarga yang lebih baik (*W-FE*). Selanjutnya, dilakukan pengujian antara ketiga jenis *coping* dengan arah *family-to-work enrichment* (*F-WE*) untuk menguji hipotesis 3

Variabel	R ²	F	p	β	p
Problem-Focused Coping x WFE				0,494	0,001
Emotion-Focused Coping x WFE	0,586	20,440	0,001	-0,051	0,531
Avoidant Coping x WFE				0,265	0,001

Hasil pengujian regresi ganda mendapatkan nilai $F = 20,440$ dengan signifikansi ANOVA = 0,001 ($p < 0,05$) sehingga model penelitian terpenuhi. Secara simultan, ketiga variabel bebas memberikan sumbangan efektif sebesar 58,6% terhadap *family-to-work enrichment*. Secara parsial *problem-focused coping* berhubungan positif dengan arah *F-WE* ($\beta = 0,494$; $p < 0,05$), *emotion-focused coping* tidak berhubungan signifikan dengan arah *F-WE* ($p > 0,05$), dan *avoidant coping* berhubungan positif dengan arah *F-WE* ($\beta = 0,265$; $p < 0,05$) sehingga Hipotesis 3 ditolak.

Problem-focused coping ditemukan berhubungan positif dengan arah *F-WE* sehingga sejalan dengan ketiga penelitian terdahulu (Rotondo & Kincaid, 2008; Mauno & Rantanen, 2013; Huang dkk., 2019). Hubungan positif ini terjadi karena tidak hanya situasi kerja, *problem-focused coping* yang berfokus pada penyelesaian masalah juga dapat mengatasi tugas atau kendala dalam rumah tangga sehingga memudahkan individu melakukan perannya sebagai anggota keluarga. Dengan memanfaatkan keterampilan *coping* tersebut, individu akan mendapat pengayaan dari peran individu sebagai anggota keluarga yang kemudian membantu individu menjadi pekerja yang lebih baik sehingga terjadi *family-to-work enrichment* (Greenhaus & Powell, 2006).

Selanjutnya, pengujian hipotesis 3 tidak menemukan hubungan antara *emotion-focused coping* dengan arah *F-WE* sehingga hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu (Rotondo & Kincaid, 2008; Mauno & Rantanen, 2013). Tidak adanya korelasi antara *emotion-focused coping* dengan *F-WE* berarti *emotion-focused coping* tidak berpengaruh saat diterapkan di domain keluarga. Ketika individu menjalani peran sebagai anggota keluarga, tidak terjadi peningkatan maupun penurunan pengayaan dari peran yang individu jalankan sehingga tidak mengubah pengalamannya di lingkungan kerja pula.

Terakhir, *avoidant coping* ditemukan berhubungan positif dengan arah *F-WE*. Adanya hubungan antara *avoidant coping* dengan *F-WE* sejalan dengan hasil penelitian terdahulu, tetapi arah hubungan yang positif tersebut bertolak belakang dengan temuan korelasi negatif pada penelitian-penelitian terdahulu (Rotondo & Kincaid, 2008; Mauno & Rantanen, 2013; Huang dkk., 2019). Hubungan positif ini dapat dijelaskan dengan memperhatikan bunyi butir-butir *avoidant coping*, misalnya” Pergi keluar untuk membeli camilan atau makanan” dan ”Menghabiskan waktu dengan orang yang spesial bagi saya”. Dengan melakukan kegiatan-kegiatan *coping* tersebut saat menjalankan peran sebagai anggota keluarga, individu mengalami pengayaan yang kemudian membantu individu menjalankan perannya sebagai pekerja dengan lebih baik sehingga terjadi *family-to-work enrichment* (Greenhaus & Powell, 2006).

SIMPULAN

Secara keseluruhan, *problem-focused coping* mendukung terwujudnya *work-family enrichment*, baik dari arah kerja maupun keluarga karena penggunaan *coping* ini segera mengatasi *distress* sehingga memudahkan individu menjalani perannya dan memperoleh pengayaan. *Avoidant coping* juga mendukung *WFE*, dari arah kerja dan keluarga karena situasi *work from home* yang mendukung penerapan *avoidant coping* di domain kerja dan aktivitas pengalihan yang pada dasarnya dapat mengayakan domain keluarga sehingga terjadi *WFE* pada kedua arah. Sementara itu, *emotion-focused coping* tidak mendukung terwujudnya *F-WE* karena jenis *coping* ini tidak membantu maupun menyulitkan individu dalam mendapatkan pengayaan di lingkungan keluarga. Tidak adanya korelasi dengan arah *F-WE* juga membuat *emotion-focused coping* tidak mendukung terjadinya *WFE*.

Kemudian, *emotion-focused coping* ditemukan berhubungan negatif dengan arah *W-FE*. Hal ini karena merespon secara emosional kurang cocok diterapkan dalam situasi kerja yang menuntut *output*. Selain itu, bunyi butir *emotion-focused coping* yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kesan negatif. Oleh karena itu, melalui penelitian ini diketahui bahwa berfokus menyelesaikan masalah (*problem-focused coping*) atau mengalihkan diri dari masalah (*avoidant coping*) merupakan cara paling efektif untuk mencapai *work-family enrichment*.

DAFTAR PUSTAKA

- Akram, H. (2014). *Work-Family Enrichment as Predictors of Work*. 8(3), 733–743.
- Amritha, A., & Sridadi, A. R. (2020). Pengaruh Social Support terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan wanita di PT. INKA, dengan Work Family Enrichment sebagai variabel mediasi. *Accounting and Management Journal*, 4(1), 1–14.
<https://doi.org/10.33086/amj.v4i1.1526>
- Artiawati, & Astutik, N. P. (2017). Hubungan keyakinan diri mengelola konflik kerja-keluarga, dukungan atasan, dukungan keluarga dengan pengayaan kerja-keluarga. *Journal of Psychological Science and Profession*, 1(1), 1–8.
- Bhargava, S., & Baral, R. (2009). Antecedents and consequences of work-family enrichment among indian managers. *National Academy of Psychology (NAOP) India*, 54(September), 213–225.
<https://doi.org/10.1007/s12646-009-0028-z>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, H. J., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface : Development and validation of a work-family

- enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(February 2006), 131–164.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002>
- Carr, A. (2004). *Positive Psychology: The Science of Happiness and Human Strengths*. Brunner-Routledge.
- Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual. (2021, August 18). *Seminar Psikologi DJKI: Kesehatan Mental selama Pandemi Penting untuk Produktivitas Pegawai*. DJKI.
<https://www.dgip.go.id/artikel/detail-artikel/seminar-psikologi-djki-kesehatan-mental-selama-pandemi-penting-untuk-produktivitas-pegawai?kategori=liputan-humas>
- Endler, N. S., & Parker, J. D. (1999). *Coping Inventory for Stressful Situations*.
[https://www.pearsonclinical.co.uk/Psychology/ChildMentalHealth/ChildMentalHealth/CopingInventoryforStressfulSituations\(CISS\)/CopingInventoryforStressfulSituations\(CISS\).aspx](https://www.pearsonclinical.co.uk/Psychology/ChildMentalHealth/ChildMentalHealth/CopingInventoryforStressfulSituations(CISS)/CopingInventoryforStressfulSituations(CISS).aspx)
- Endler, N. S., & Parker, J. D. A. (1990). Multidimensional Assessment of Coping: A Critical Evaluation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(5), 844–854.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.58.5.844>
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1985). If it changes it must be a process: Study of emotion and coping during three stages of a college examination. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48(1), 150–170.
- Folkman, S., Lazarus, R. S., Dunkel-schetter, C., DeLongis, A., & Gruen, R. J. (1986). Dynamics of a stressful encounter: Cognitive appraisal, coping, and encounter outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(5), 992–1003.
- Folkman, S., Lazarus, R. S., Gruen, R. J., & DeLongis, A. (1986). Appraisal, coping, health status, and psychological symptoms. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(3), 571–579.
- 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.
- Hardani, Andriani, H., Ustiaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). Populasi dan Sampel. In H. Abadi (Ed.), *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (Issue Maret, p. 19). CV. Pustaka Ilmu Group.
- Huang, J. L., Shaffer, J. A., Li, A., & King, R. A. (2019). General mental ability, conscientiousness, and the work–family interface: A test of mediating pathways. *Personnel Psychology*, 72, 291–321.
<https://doi.org/10.1111/peps.12307>
- Kesuma, U. A. (2018). *Pengaruh work-family enrichment terhadap keterikatan pekerjaan studi pada manajer wanita di yogyakarta* [Universitas Gadjah Mada].
<http://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/155773>
- Made, N., Puspitawati, D., Putu, N., & Dharmadewi, C. (2018). *The Effect of Work-Family Enrichment on Job Satisfaction of Working Mothers*. 11, 32–40.
- Mauno, S., & Rantanen, M. (2013). Contextual and dispositional coping resources as predictors of work–family conflict and enrichment: Which of these resources or their combinations are the most beneficial? *Journal of Family and Economic*, 34, 87–104.
<https://doi.org/10.1007/s10834-012-9306-3>
- Rotondo, D., & Kincaid, J. (2008). Conflict, facilitation, and individual coping styles across the work and family domains. *Journal of Managerial Psychology*, 23(5), 484–506.

<https://doi.org/10.1108/02683940810884504>

- Statt, D. A. (2000). *Using Psychology in Management Training: The Psychological Foundations of Management Skills*. Routledge.
- Susilo, D. F. Z., & Prahara, S. A. (2019). Work-Family Enrichment dan Work Engagement pada Karyawan yang Sudah Menikah. *Mediapsi*, 5(2), 108–116.
<https://doi.org/10.21776/ub.mps.2019.005.02.5>
- The News Minute. (2020, June 16). *Family bonding strengthened due to WFH: Survey of Telangana IT employees*.
<https://www.thenewsminute.com/article/family-bonding-strengthened-due-wfh-survey-telangana-it-employees-126667>
- Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2007). Work–family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Resource Management Review*, 17, 63–76.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.01.002>
- Zheng, C., Molineux, J., Mirshekary, S., & Scarparo, S. (2015). Developing individual and organisational work-life balance strategies to improve employee health and wellbeing. *Employee Relations*, 37(3), 354–379.
<https://doi.org/10.1108/ER-10-2013-0142>