

KETERLIBATAN PROFESIONAL IBU PEKERJA DALAM DINAMIKA DIGITAL ROLE CONFLICT, CYBER FATIGUE, WORKLOAD, DAN BOUNDARY MANAGEMENT SKILLS DENGAN EMOTIONAL AGILITY

PROFESSIONAL INVOLVEMENT OF WORKING MOTHERS IN THE DYNAMICS OF DIGITAL ROLE CONFLICT, CYBER FATIGUE, WORKLOAD, AND BOUNDARY MANAGEMENT SKILLS WITH EMOTIONAL AGILITY

Robin^{1*}, Rusdiana Br Simamora², Ferry Hidayat³

Sekolah Tinggi Manajemen Bisnis Multi Sarana Manajemen Administrasi dan Rekayasa
Teknologi, Indonesia

*Email Correspondence: robinzheng84@gmail.com

Abstract

The digital era presents new challenges for working mothers in the formal sector, who face the complexity of multiple roles. On the one hand, they are required to demonstrate high performance and adapt to technology-based work systems, while on the other hand, family responsibilities remain a top priority. This situation often leads to digital role conflict, cyber fatigue, and excessive workload, which ultimately have a negative impact on work engagement. This study aims to analyze the influence of digital role conflict, cyber fatigue, workload, and boundary management skills on work engagement, with emotional agility as a moderating variable. The research employed a quantitative approach with an explanatory design. The sample consisted of 200 working mothers in the formal sector in Medan City, selected using the Lemeshow formula. Data were collected through a five-point Likert scale questionnaire and analyzed using Structural Equation Modeling with Partial Least Squares (SEM-PLS). The results indicate that digital role conflict ($\beta = -0.31$; $p = 0.004$), cyber fatigue ($\beta = -0.27$; $p = 0.012$), and workload ($\beta = -0.22$; $p = 0.028$) have a significant negative effect on work engagement. In contrast, boundary management skills ($\beta = 0.37$; $p = 0.000$) and emotional agility ($\beta = 0.30$; $p = 0.001$) show a significant positive effect. Moreover, emotional agility was found to play a moderating role that strengthens work engagement amid digital pressures.

Keywords: Working Mothers, Work Engagement, Digital Role Conflict, Emotional Agility, Boundary Management Skills.

Abstrak

Era digital membawa tantangan baru bagi ibu pekerja sektor formal yang dihadapkan pada kompleksitas peran ganda. Di satu sisi, mereka dituntut untuk menunjukkan kinerja tinggi dan menyesuaikan diri dengan sistem kerja berbasis teknologi, sementara di sisi lain tanggung jawab keluarga tetap menjadi prioritas utama. Kondisi ini seringkali menimbulkan konflik peran digital, kelelahan siber, serta beban kerja yang berlebih, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap keterlibatan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh digital role conflict, cyber fatigue, workload, dan boundary management skills terhadap work engagement, dengan emotional agility sebagai variabel moderasi. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan explanatory research. Sampel penelitian terdiri dari 200 ibu pekerja sektor formal di Kota Medan yang dipilih dengan rumus Lemeshow. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert lima poin dan dianalisis dengan Structural Equation Modeling Partial Least Squares (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa digital role conflict ($\beta = -0,31$; $p = 0,004$), cyber fatigue ($\beta = -0,27$; $p = 0,012$), dan workload ($\beta = -0,22$; $p = 0,028$) berpengaruh negatif signifikan terhadap work engagement. Sebaliknya, boundary management skills ($\beta = 0,37$; $p = 0,000$) dan emotional agility ($\beta = 0,30$; $p = 0,001$) berpengaruh positif signifikan. Emotional agility juga terbukti berperan sebagai moderator yang memperkuat keterlibatan kerja di tengah tekanan digital.

Kata kunci: *Ibu Pekerja, Work Engagement, Digital Role Conflict, Emotional Agility, Boundary Management Skills.*

PENDAHULUAN

Perkembangan era digital telah membawa perubahan yang signifikan dalam tatanan kehidupan sosial maupun dunia kerja di Indonesia. Salah satu kelompok yang paling terdampak oleh transformasi ini adalah ibu pekerja di sektor formal yang memikul peran ganda sebagai profesional sekaligus pengelola rumah tangga. Integrasi teknologi ke dalam sistem kerja modern menghadirkan fleksibilitas, namun di sisi lain menciptakan tantangan baru berupa meningkatnya tuntutan peran, intensitas komunikasi digital, serta ekspektasi untuk selalu responsif terhadap tugas pekerjaan. Kondisi ini mengakibatkan batas antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi semakin kabur, sehingga tekanan psikologis yang dialami ibu pekerja pun meningkat.

Fenomena digitalisasi memunculkan apa yang disebut digital role conflict, yaitu konflik peran yang muncul ketika tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga bertabrakan akibat derasnya arus komunikasi digital. Ibu pekerja sering kali menghadapi situasi di mana pesan pekerjaan, email, dan instruksi berbasis aplikasi masuk di luar jam kerja, bahkan ketika mereka sedang menjalankan peran domestik. Konektivitas yang tidak terbatas ini membuat pekerjaan seolah “mengikuti” mereka ke ruang privat, sehingga menciptakan ketegangan psikologis yang sulit dihindari. Selain itu, tingkat responsivitas yang tinggi yang sering kali dituntut oleh organisasi menjadikan ibu pekerja berada dalam kondisi kesiapsiagaan digital yang berkepanjangan.

Sejalan dengan meningkatnya tuntutan digital, muncul pula masalah cyber fatigue, yaitu kelelahan mental dan emosional akibat penggunaan perangkat digital yang intens. Kelelahan ini tidak hanya disebabkan oleh volume pekerjaan yang besar, tetapi juga oleh banjir notifikasi, durasi rapat virtual yang panjang, serta kebutuhan untuk terus fokus pada layar perangkat elektronik. Cyber fatigue mengurangi kemampuan ibu pekerja untuk mempertahankan energi, konsentrasi, dan motivasi kerja. Dalam banyak kasus, kelelahan ini memperburuk stres dan berdampak pada penurunan work engagement. Kondisi tersebut juga memengaruhi kualitas interaksi dengan keluarga, karena energi mental yang seharusnya dialokasikan untuk mengasuh anak dan mengelola rumah tangga habis terkuras untuk aktivitas digital.

Selain konflik peran digital dan kelelahan siber, workload atau beban kerja merupakan tuntutan lain yang semakin dominan pada era digital. Transformasi digital sering kali tidak diikuti dengan kebijakan pengelolaan beban kerja yang tepat. Aplikasi kerja berbasis teknologi menawarkan efisiensi, namun juga meningkatkan volume tugas dan ekspektasi untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat. Hal inilah yang menyebabkan banyak ibu pekerja mengalami beban kerja berlebih, baik dari sisi kuantitas maupun kompleksitas tugas. Lebih jauh lagi, ibu pekerja memikul beban ganda karena setelah menyelesaikan pekerjaan formal, mereka tetap harus melaksanakan pekerjaan domestik seperti mengasuh anak, mengelola rumah tangga, dan memenuhi kebutuhan keluarga.

Dalam menghadapi berbagai tuntutan tersebut, boundary management skills menjadi salah satu kemampuan penting yang dibutuhkan ibu pekerja untuk menjaga keseimbangan hidup. Boundary management skills mencakup kemampuan menetapkan batasan yang jelas antara peran profesional dan peran keluarga, mengatur waktu secara efektif, serta mengelola akses digital agar tidak terjadi kebocoran peran. Individu yang memiliki keterampilan ini dapat memisahkan konteks kerja dan konteks pribadi secara lebih adaptif, sehingga konflik peran dapat diminimalkan. Pada era digital, keterampilan ini menjadi semakin krusial karena batas-batas peran semakin cair dan mudah ditembus oleh teknologi.

Selain kemampuan mengelola batasan, emotional agility merupakan sumber daya personal yang sangat penting bagi ibu pekerja. Emotional agility merujuk pada kemampuan individu untuk mengenali, menerima, dan merespons emosi secara fleksibel. Di tengah tekanan digital yang intens, ibu pekerja membutuhkan kelenturan emosional agar mampu merespons situasi stres secara sehat, tidak terjebak dalam reaksi impulsif, serta tetap memiliki motivasi untuk menjalankan tugas pekerjaan dan peran keluarga. Emotional agility membantu individu mengelola pikiran dan perasaan yang sulit tanpa menghambat performa kerja, sehingga menjadi faktor penting dalam mempertahankan keterlibatan kerja.

Urgensi penelitian ini diperkuat oleh hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 25 ibu pekerja di sektor formal Kota Medan pada Desember 2024. Hasil pra-survei menunjukkan adanya gejala penurunan work engagement yang ditandai oleh rendahnya semangat kerja, menurunnya dedikasi, serta berkurangnya fokus dalam menyelesaikan tugas. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tekanan digital, beban kerja yang tinggi, serta keterampilan manajemen peran yang tidak memadai berpotensi besar memengaruhi keterlibatan kerja ibu pekerja secara signifikan.

Berdasarkan teori Job Demands–Resources (JD-R), keterlibatan kerja akan menurun ketika tuntutan pekerjaan (job demands) tidak diimbangi oleh ketersediaan sumber daya (job resources atau personal resources). Digital role conflict, cyber fatigue, dan workload merupakan job demands yang dapat menguras energi psikologis ibu pekerja. Sebaliknya, boundary management skills dan emotional agility berperan sebagai sumber daya yang dapat memperkuat ketahanan psikologis dan komitmen kerja. Dengan kata lain, emotional agility tidak hanya berfungsi sebagai variabel yang berpengaruh langsung, tetapi juga sebagai moderator yang dapat memperkuat atau melemahkan pengaruh variabel lain terhadap work engagement.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh digital role conflict, cyber fatigue, workload, dan boundary management skills terhadap work engagement ibu pekerja sektor formal di Kota Medan, serta menguji peran emotional agility sebagai variabel moderasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis maupun praktis dalam memahami dinamika keterlibatan kerja ibu pekerja di era digital.

TINJAUAN PUSTAKA

Digital Role Conflict

Digital role conflict adalah konflik peran yang muncul ketika individu mengalami ketegangan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga akibat penggunaan teknologi digital yang intensif. Konflik ini timbul karena batas waktu dan ruang antara pekerjaan dan kehidupan domestik menjadi kabur akibat konektivitas yang berlangsung terus-menerus (Wang, 2024). Teknologi memungkinkan pekerjaan masuk ke dalam ruang privat sehingga meningkatkan tekanan psikologis, terutama bagi ibu pekerja yang memiliki peran ganda.

(Burgel, 2024) menyatakan bahwa digitalisasi memperluas jam kerja dan meningkatkan peluang gangguan pekerjaan ke dalam kehidupan rumah tangga. (Nambisan, 2021) menegaskan bahwa digital role conflict berhubungan dengan stres kerja, penurunan performa, dan berkurangnya motivasi. Penelitian lain menunjukkan bahwa konflik peran digital menjadi salah satu faktor utama yang menurunkan keterlibatan kerja pada profesi dengan beban peran keluarga yang tinggi. Dalam konteks ibu pekerja sektor formal, digital role conflict dapat semakin intens ketika mereka dituntut untuk selalu responsif terhadap pesan, email, atau sistem kerja digital. Kondisi ini menyebabkan kelelahan emosional, tekanan psikologis, serta penurunan fokus terhadap pekerjaan maupun keluarga.

Cyber Fatigue

Cyber fatigue merupakan bentuk kelelahan mental, emosional, dan kognitif yang disebabkan oleh paparan berkelanjutan terhadap perangkat digital, banjir informasi, dan aktivitas daring yang intensif. (Reeves, 2020) menjelaskan bahwa cyber fatigue muncul ketika individu mengalami “digital overload” yang menguras energi mental. (Paredes-Astudillo, 2020) menambahkan bahwa interaksi berkepanjangan dengan teknologi, rapat virtual, notifikasi yang tidak berhenti, dan tekanan untuk selalu terhubung dapat memperburuk kondisi kelelahan teknologi.

Cyber fatigue berimplikasi pada penurunan konsentrasi, sulit fokus, mudah kehilangan motivasi, serta meningkatnya risiko burnout. Penelitian menunjukkan bahwa kelelahan digital berhubungan dengan rendahnya work engagement, penurunan produktivitas, serta meningkatnya risiko stres kerja pada pekerja modern. Dalam konteks ibu pekerja, cyber fatigue dapat memperburuk kondisi emosional karena harus membagi perhatian antara pekerjaan berbasis digital dan tuntutan keluarga.

Workload

Workload atau beban kerja mengacu pada jumlah tugas, kompleksitas, serta waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Beban kerja berlebih terbukti menjadi pemicu stres psikologis dan kelelahan emosional. (Montani, 2020) menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menurunkan inovasi, keterlibatan kerja, dan kesejahteraan psikologis. (Carleton et al., 2020) menegaskan bahwa workload yang tidak proporsional dengan kemampuan individu menyebabkan tekanan mental yang signifikan. Banyak

penelitian dalam konteks pekerjaan digital menunjukkan bahwa workload semakin meningkat seiring otomatisasi, target kerja berbasis aplikasi, dan ekspektasi respons cepat. Bagi ibu pekerja, workload tidak hanya berasal dari pekerjaan formal, tetapi juga pekerjaan rumah tangga yang bersifat simultan, sehingga meningkatkan kemungkinan tekanan kerja ganda.

Boundary Management Skills

Boundary management skills adalah kemampuan individu dalam menetapkan dan mengelola batas antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keterampilan ini mencakup pengaturan waktu, pengendalian akses digital, komunikasi yang tegas, serta kemampuan untuk memisahkan peran sesuai konteks (Velter, 2020).

(Scheibe, 2024) menyatakan bahwa boundary management yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan mencegah work-life interference, terutama pada pekerja yang menjalankan pekerjaan digital atau bekerja dari rumah. (Kalkman, 2020) menekankan bahwa boundary skills membantu individu meminimalkan kebocoran peran yang dapat mengganggu fokus kerja maupun kualitas hubungan keluarga.

Emotional Agility

Emotional agility adalah kemampuan individu untuk mengenali, memahami, menerima, dan merespons emosi secara fleksibel dalam berbagai situasi. Konsep ini dikembangkan oleh (Carleton et al., 2020) yang menjelaskan bahwa emotional agility memungkinkan individu mengambil keputusan secara sehat tanpa terjebak dalam reaksi emosional yang impulsif.

(Soto-Rubio, 2020) menemukan bahwa emotional agility berkontribusi terhadap kesehatan mental, penurunan burnout, dan peningkatan kepuasan kerja. (Hedling, 2023) menegaskan bahwa di lingkungan kerja digital, kemampuan mengelola emosi sangat penting karena tekanan digital semakin meningkat dan situasi kerja menjadi tidak stabil. Penelitian oleh (Limiyanty & Robin, 2022) menunjukkan bahwa emotional agility memperkuat persepsi positif terhadap tantangan pekerjaan serta meningkatkan ketahanan psikologis.

Work Engagement

Work engagement merupakan kondisi psikologis positif yang mencerminkan keterlibatan penuh, antusiasme, serta energi tinggi dalam menjalankan pekerjaan. Menurut (Schaufeli, 2020) work engagement terdiri atas tiga dimensi utama, yaitu vigor yang menggambarkan energi, ketangguhan, dan kemauan kuat untuk berupaya keras; dedication yang menunjukkan antusiasme, kebanggaan, inspirasi, serta perasaan bahwa pekerjaan memiliki makna; dan absorption yang menandai kondisi ketika individu tenggelam dalam pekerjaannya sehingga sulit melepaskan diri dari aktivitas tersebut. (Rasool, 2021) menambahkan bahwa work engagement merupakan ekspresi diri secara kognitif, emosional, dan fisik dalam melaksanakan peran kerja, sehingga individu yang memiliki tingkat

keterlibatan tinggi akan menunjukkan perhatian, vitalitas, serta komitmen yang kuat terhadap pekerjaannya.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan jenis explanatory research. Populasi penelitian adalah ibu pekerja penuh waktu di sektor formal Kota Medan yang telah menikah, memiliki anak, dan bekerja minimal satu tahun. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Lemeshow dan ditetapkan sebanyak 200 responden. Data dikumpulkan dengan kuesioner skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju). Analisis dilakukan dengan SEM-PLS menggunakan R Studio. Outer model diuji dengan CFA, AVE, CR, dan Cronbach's Alpha. Inner model diuji dengan R^2 , f^2 , Q^2 , dan path coefficient. Uji moderasi emotional agility dilakukan dengan bootstrapping.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Outer Model

Uji outer model dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur konstruk dengan baik melalui pengujian validitas dan reliabilitas. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi kriteria dengan nilai loading factor $\geq 0,70$, sehingga dapat dinyatakan valid dalam merepresentasikan konstruk yang diukur. Selanjutnya, nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk masing-masing konstruk berada pada rentang 0,58 hingga 0,71, lebih tinggi dari batas minimum 0,50, yang berarti validitas konvergen telah terpenuhi. Dari sisi reliabilitas, nilai Composite Reliability (CR) berkisar antara 0,82 hingga 0,91 dan nilai Cronbach's Alpha berada pada kisaran 0,79 hingga 0,89. Kedua nilai tersebut melampaui kriteria 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk memiliki konsistensi internal yang baik dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 1. Outer Model

Konstruk	AVE	CR	Cronbach's Alpha
Digital Role Conflict	0,61	0,84	0,81
Cyber Fatigue	0,58	0,82	0,79
Workload	0,60	0,85	0,80
Boundary Management Skills	0,71	0,90	0,89
Emotional Agility	0,67	0,88	0,84
Work Engagement	0,65	0,91	0,87

Evaluasi Inner Model

Model struktural dalam penelitian ini dievaluasi menggunakan nilai R^2 dan Q^2 sebagai ukuran utama. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai R^2 untuk konstruk Work Engagement sebesar 0,64, yang berarti variabel-variabel eksogen dalam model mampu menjelaskan 64% variasi yang terjadi pada work engagement. Angka ini menunjukkan kategori yang kuat, sehingga model dinilai memiliki daya penjelasan yang baik. Selain itu, nilai Q^2 sebesar 0,41 mengindikasikan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang tinggi, sehingga mampu memberikan prediksi yang akurat terhadap variabel dependen. Dengan demikian, dapat

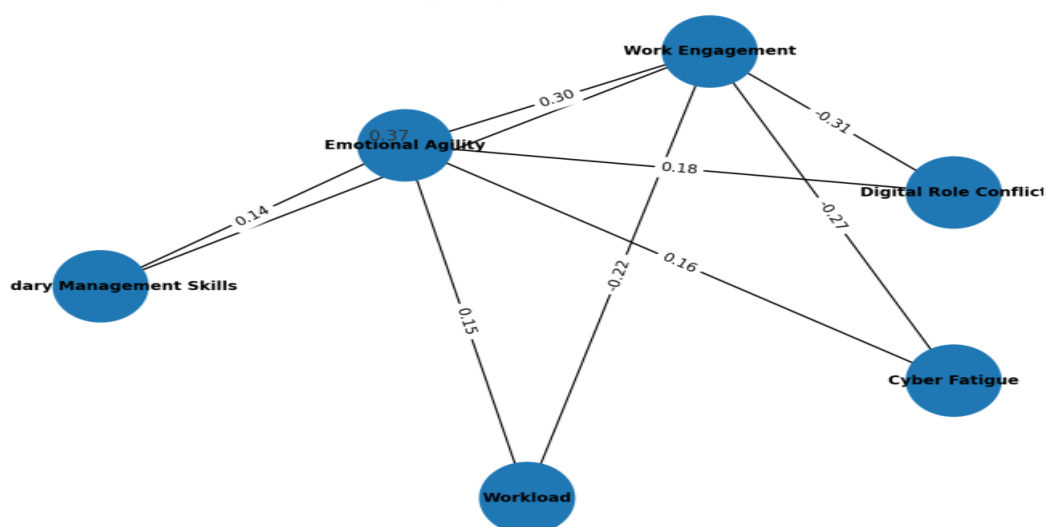
disimpulkan bahwa model struktural yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kualitas yang baik dan layak digunakan untuk menguji hubungan antar variabel.

Tabel 2. Path Coefficient

Hip	Hubungan (X → Y)	β	p	Hasil
H1	DRC → WE	-0,312	0,004	Negatif, signifikan
H2	CF → WE	-0,268	0,012	Negatif, signifikan
H3	WL → WE	-0,221	0,028	Negatif, signifikan
H4	BMS → WE	0,374	0,000	Positif, signifikan
H5	EA → WE	0,298	0,001	Positif, signifikan
H6	EA*X → WE	0,185	0,017	Moderasi signifikan
H7	EA*BMS → WE	0,144	0,032	Moderasi signifikan

Hasil analisis jalur memperlihatkan bahwa digital role conflict (H1) berpengaruh negatif signifikan terhadap work engagement dengan koefisien $\beta = -0,312$ dan $p = 0,004$. Hal serupa juga ditunjukkan oleh cyber fatigue (H2) dengan koefisien $\beta = -0,268$ dan $p = 0,012$, serta workload (H3) dengan koefisien $\beta = -0,221$ dan $p = 0,028$, yang keduanya berpengaruh negatif signifikan. Sebaliknya, boundary management skills (H4) memberikan pengaruh positif signifikan terhadap work engagement dengan koefisien $\beta = 0,374$ dan $p = 0,000$, demikian juga emotional agility (H5) yang menunjukkan pengaruh positif signifikan dengan koefisien $\beta = 0,298$ dan $p = 0,001$. Lebih lanjut, uji moderasi membuktikan bahwa emotional agility (H6) mampu memoderasi hubungan stresor digital dengan work engagement dengan koefisien $\beta = 0,185$ dan $p = 0,017$. Selain itu, interaksi emotional agility dengan boundary management skills (H7) juga berpengaruh signifikan dengan koefisien $\beta = 0,144$ dan $p = 0,032$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa emotional agility merupakan faktor kunci yang tidak hanya berpengaruh langsung terhadap work engagement, tetapi juga mampu memperkuat hubungan antara stresor digital maupun keterampilan manajemen batasan dengan keterlibatan kerja ibu pekerja di era digital.

Diagram Jalur SEM-PLS



Gambar 1. Diagram Jalur

Hasil analisis pada diagram jalur SEM-PLS menunjukkan bahwa alur dari Digital Role Conflict, Cyber Fatigue, dan Workload menuju Work Engagement memiliki koefisien negatif yang signifikan, masing-masing sebesar $\beta = -0,31$; $\beta = -0,27$; dan $\beta = -0,22$. Hal ini berarti semakin tinggi konflik peran digital, tingkat kelelahan siber, maupun beban kerja yang dirasakan, maka semakin rendah pula tingkat keterlibatan kerja ibu pekerja. Sebaliknya, jalur dari Boundary Management Skills dan Emotional Agility menuju Work Engagement memperlihatkan hasil positif signifikan, dengan koefisien $\beta = 0,37$ untuk keterampilan manajemen batasan dan $\beta = 0,30$ untuk kelenturan emosi. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan ibu pekerja dalam mengelola batasan peran serta semakin tinggi kelenturan emosi yang dimiliki, maka semakin besar pula kemungkinan mereka untuk terlibat secara aktif dan produktif dalam pekerjaannya. Lebih lanjut, Emotional Agility juga menerima jalur dari stresor digital, dengan koefisien $\beta = 0,18$ dari Digital Role Conflict, $\beta = 0,16$ dari Cyber Fatigue, $\beta = 0,15$ dari Workload, serta $\beta = 0,14$ dari Boundary Management Skills. Hal ini memperlihatkan bahwa emotional agility berfungsi sebagai moderator yang mampu memperkuat ataupun melemahkan pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap Work Engagement.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi konflik peran digital, tingkat kelelahan akibat teknologi, serta beban kerja yang dirasakan ibu pekerja, maka semakin rendah keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Kondisi ini sejalan dengan teori Job Demands–Resources (JD-R) yang menegaskan bahwa tuntutan kerja yang tinggi (job demands) tanpa diimbangi oleh ketersediaan sumber daya yang memadai akan memicu stres, kelelahan, dan menurunkan motivasi kerja. Penelitian sebelumnya oleh Nambisan (2021) juga mengonfirmasi bahwa konflik peran digital dapat mengganggu performa individu dan menurunkan motivasi.

Demikian pula, Reeves (2021) menyatakan bahwa kelelahan siber merupakan fenomena nyata yang melemahkan semangat kerja dan keterlibatan karyawan. Sebaliknya, hasil penelitian memperlihatkan bahwa Boundary Management Skills dan Emotional Agility berpengaruh positif signifikan terhadap Work Engagement. Hal ini menunjukkan bahwa ibu pekerja yang memiliki keterampilan dalam mengelola batas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta yang mampu mengelola emosi secara adaptif, akan lebih mampu menjaga keterlibatan kerja mereka.

Temuan ini mendukung hasil penelitian Christensen (2024) yang menegaskan pentingnya keterampilan manajemen batasan digital dalam mengurangi konflik peran dan meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, konsep emotional agility yang dikemukakan oleh Soto-Rubio dkk. (2020) juga sejalan dengan temuan penelitian ini, di mana kemampuan untuk merespons tekanan dengan kelenturan emosi terbukti membantu individu mempertahankan kesehatan mental dan produktivitas kerja. Lebih lanjut, peran Emotional Agility sebagai moderator terbukti signifikan dalam memperkuat keterlibatan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa emotional agility tidak hanya memberikan dampak langsung terhadap work engagement, tetapi juga memperkuat hubungan antara stresor digital (konflik peran, kelelahan siber, dan beban kerja) dengan keterlibatan kerja,

serta memperkuat pengaruh positif keterampilan manajemen batasan. Temuan ini memperluas teori JD-R dengan menekankan bahwa personal resources berupa kelenturan emosi dapat berfungsi sebagai tameng psikologis yang melindungi individu dari dampak negatif tuntutan digital, sekaligus memperkuat sumber daya positif yang mereka miliki.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini menemukan bahwa Digital Role Conflict, Cyber Fatigue, dan Workload berpengaruh negatif signifikan terhadap Work Engagement ibu pekerja sektor formal. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik peran digital, kelelahan akibat teknologi, serta beban kerja yang dialami, semakin rendah pula tingkat keterlibatan kerja yang ditunjukkan. Sebaliknya, Boundary Management Skills dan Emotional Agility terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap keterlibatan kerja. Artinya, keterampilan dalam mengelola batasan antara kehidupan pribadi dan profesional, serta kemampuan kelenturan emosi, dapat meningkatkan motivasi, dedikasi, dan fokus kerja. Selain berpengaruh langsung, Emotional Agility juga berperan sebagai moderator yang mampu memperkuat dampak positif keterampilan manajemen batasan dan mengurangi dampak negatif stresor digital terhadap keterlibatan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa faktor psikologis dan keterampilan manajemen diri menjadi kunci penting dalam menjaga work engagement ibu pekerja di era digital.

Berdasarkan hasil penelitian, organisasi atau perusahaan disarankan untuk merancang kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adaptif dan sensitif terhadap kebutuhan ibu pekerja. Kebijakan tersebut dapat berupa pengaturan beban kerja yang proporsional, penerapan fleksibilitas kerja yang terukur, serta penyediaan fasilitas pendukung yang memungkinkan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga tetap terjaga. Di sisi lain, ibu pekerja juga perlu meningkatkan keterampilan dalam mengelola batasan antara kehidupan pribadi dan profesional, misalnya melalui pengaturan jadwal kerja yang lebih disiplin, penetapan batas komunikasi kerja yang jelas, dan strategi pengelolaan peran yang sehat. Upaya ini perlu didukung dengan pengembangan program pelatihan yang berfokus pada penguatan emotional agility dan manajemen stres, seperti mindfulness, konseling, serta pelatihan keterampilan emosional, agar pekerja mampu merespons tekanan digital secara adaptif. Untuk pengembangan ilmu pengetahuan, penelitian selanjutnya disarankan memperluas cakupan dengan melibatkan sektor industri yang berbeda atau menambahkan variabel lain, seperti dukungan sosial organisasi maupun motivasi intrinsik, sehingga model penelitian yang dihasilkan menjadi lebih komprehensif. Dengan demikian, saran ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata baik bagi praktik manajemen di lapangan maupun bagi penelitian akademik di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

Burgel, T. R. (2024). Conflict Management Strategies and the Digitalization of Family Firms: The Moderating Role of Generational Ownership Dispersion. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 71, 9555–9574.

- <https://doi.org/10.1109/TEM.2023.3293855>
- Carleton, R. N., Afifi, T. O., Taillieu, T., Turner, S., Mason, J. E., Ricciardelli, R., ... Griffiths, C. T. (2020). Assessing the relative impact of diverse stressors among public safety personnel. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(4). <https://doi.org/10.3390/ijerph17041234>
- Hedling, E. (2023). Emotional labour in digital diplomacy: perceptions and challenges for European diplomats. *Emotions and Society*, 5(1), 29–47. <https://doi.org/10.1332/263169021X16731858355125>
- Kalkman, J. P. (2020). Boundary spanners in crisis management. *International Journal of Emergency Services*, 9(2), 233–244. <https://doi.org/10.1108/IJES-08-2019-0042>
- Limiyanty, V., & Robin. (2022). 2385-2391 Accredited. *Jurnal Mantik*, 5(4), 2385–2391.
- Montani, F. (2020). Examining the inverted U-shaped relationship between workload and innovative work behavior: The role of work engagement and mindfulness. *Human Relations*, 73(1), 59–93. <https://doi.org/10.1177/0018726718819055>
- Nambisan, S. (2021). On the costs of digital entrepreneurship: Role conflict, stress, and venture performance in digital platform-based ecosystems. *Journal of Business Research*, 125, 520–532. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.06.037>
- Paredes-Astudillo, Y. A. (2020). Human Fatigue Aware Cyber-Physical Production System. *Proceedings of the 2020 IEEE International Conference on Human-Machine Systems, ICHMS 2020*. <https://doi.org/10.1109/ICHMS49158.2020.9209366>
- Rasool, S. F. (2021). How toxic workplace environment effects the employee engagement: The mediating role of organizational support and employee wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 1–17. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052294>
- Reeves, A. (2020). Sleeping with the enemy: Does depletion cause fatigue with cybersecurity? *Lecture Notes in Computer Science (Including Subseries Lecture Notes in Artificial Intelligence and Lecture Notes in Bioinformatics)*, Vol. 12210, pp. 217–231. https://doi.org/10.1007/978-3-030-50309-3_15
- Schaufeli, W. B. (2020). Burnout assessment tool (Bat)—development, validity, and reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 1–21. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249495>
- Scheibe, S. (2024). Age-related differences in the use of boundary management tactics when teleworking: Implications for productivity and work-life balance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 97(4), 1330–1352. <https://doi.org/10.1111/joop.12512>
- Soto-Rubio, A. (2020). Effect of emotional intelligence and psychosocial risks on burnout, job satisfaction, and nurses' health during the covid-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 1–14. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217998>
- Velter, M. G. E. (2020). Sustainable business model innovation: The role of boundary work for multi-stakeholder alignment. *Journal of Cleaner Production*, 247. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.119497>
- Wang, Y. (2024). The interplay of EFL teachers' immunity, work engagement, and psychological well-being: Evidence from four Asian countries. *Journal of Multilingual and Multicultural Development*, 45(8), 3241–3257. <https://doi.org/10.1080/01434632.2022.2092625>