

**INTISARI**  
**PENGARUH KEBIJAKAN RAMAH KELUARGA TERHADAP**  
**RESILIENSI KARYAWAN: KETERLIBATAN PEMIMPIN SEBAGAI**  
**PEMODERASI**

**Yesica Nurzaman**  
23/526759/PEK/29784

Berbagai tekanan kerja dan tuntutan peran ganda membuat resiliensi menjadi kompetensi krusial yang penting untuk dimiliki karyawan. Untuk meningkatkan resiliensi, perusahaan dapat melakukan intervensi struktural dengan menetapkan kebijakan perusahaan dan melibatkan peran pemimpin. Hal ini merupakan upaya menciptakan lingkungan yang fasilitatif dan memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga karyawan dapat mengembangkan resiliensi dengan aman.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kebijakan ramah keluarga terhadap resiliensi karyawan serta melibatkan peran moderasi dari keterlibatan pemimpin. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode pengambilan data *purposive sampling*. Kuesioner penelitian disebar secara daring melalui *google form* dengan cara pengisian mandiri atau *self-administered survey*. Data diolah menggunakan aplikasi SmartPLS versi 4.1.1.2 dengan metode analisis PLS-SEM.

Diperoleh data sebanyak 187 responden yang merupakan karyawan menikah dan/atau memiliki tanggungan hidup dengan masa kerja minimal satu tahun. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kebijakan ramah keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap resiliensi karyawan, namun keterlibatan pemimpin tidak memoderasi hubungan keduanya. Temuan ini mengindikasikan bahwa pada karyawan menikah dan/atau memiliki tanggungan hidup, ketersediaan kebijakan ramah keluarga lebih berdampak langsung terhadap resiliensi karyawan tanpa perlu difasilitasi oleh keterlibatan pemimpin. Hasil ini menyoroti peran kebijakan ramah keluarga sebagai sumber daya yang lebih stabil daripada hubungan relasional subjektif seperti keterlibatan pemimpin.

**Kata Kunci:** kebijakan ramah keluarga, resiliensi karyawan, keterlibatan pemimpin, *conservation of resources theory*

### ABSTRACT

## **THE INFLUENCE OF FAMILY-FRIENDLY POLICIES ON EMPLOYEE RESILIENCE: ENGAGING LEADERSHIP AS A MODERATOR**

**Yesica Nurzaman**

23/526759/PEK/29784

*Various work pressures and dual role demands make resilience a crucial competency that employees must possess. To enhance resilience, companies can implement structural interventions by establishing corporate policies and involving the role of leaders. These efforts aim to create a facilitative environment that meets employees' psychological needs, allowing them to securely develop resilience.*

*This study aims to analyze the influence of family-friendly policies on employee resilience and examine the moderating role of engaging leadership. A quantitative approach was used with purposive sampling as the data collection method. The questionnaire was distributed online via Google Forms using a self-administered survey format. Data were analyzed using the SmartPLS version 4.1.1.2 application with the PLS-SEM analysis method.*

*A total of 187 respondents participated in the study, all of whom were employees who were married and/or had dependents with a minimum work period of one year. The results showed that family-friendly policies had a positive and significant effect on employee resilience. However, engaging leadership did not moderate the relationship. These findings suggest that for employees who are married and/or have dependents, the availability of family-friendly policies has a more direct impact on employee resilience without the need to be facilitated by leader engagement. This highlights the role of family-friendly policies as a more stable resource compared to relational and subjective forms of support, such as engaging leader.*

**Keywords:** *family-friendly policy, employee resilience, engaging leadership, conservation of resources theory*