

## Konflik Peran Ganda dan Keterikatan Kerja Karyawan Perempuan dalam Setting Industri

**Nadziro Kamalia**

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

**Niken Titi Pratitis**

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

**Isrida Yul Arfiana**

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

E-mail: [isrida@untag-sby.ac.id](mailto:isrida@untag-sby.ac.id)

### **Abstract**

*This research aims to determine the relationship between work family conflict and work engagement among female employees in the industrial sector. Role conflict refers to the condition where individuals experience pressure due to conflicting demands between work and family. Meanwhile, work engagement is a positive state in which individuals possess energy, dedication, and full focus in carrying out their work. This study employs a quantitative method with a correlational design. The sampling technique was conducted through purposive sampling, involving 122 female employees who work in the industrial sector and have dual roles. The research instruments use a role conflict scale based on the theory of Greenhaus and Beutell (1985) and a work engagement scale based on the theory of Bakker and Schaufeli (2004). The data obtained were analyzed using Pearson Product Moment correlation tests. The results indicate a significant positive relationship between work family conflict and work engagement among female employees in the industrial sector. This indicates that the higher the role conflict experienced, the higher the work engagement of female employees. Time-based, pressure-based, and behavior-based role conflicts are the main factors influencing work engagement, which consists of the aspects of vigor, dedication, and absorption*

**Keywords:** Work Family Conflict; Work Engagement; Female Employees in the Industry

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik peran ganda dan keterikatan kerja pada karyawan perempuan di sektor industri. Konflik peran ganda merupakan kondisi di mana individu mengalami tekanan akibat tuntutan peran yang bertentangan antara pekerjaan dan keluarga. Sementara itu, keterikatan kerja adalah kondisi positif di mana individu memiliki energi, dedikasi, dan fokus penuh dalam melaksanakan pekerjaan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain korelasional. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara purposive sampling dengan jumlah partisipan sebanyak 122 karyawan perempuan yang bekerja di sektor industri dan memiliki peran ganda. Instrumen penelitian ini menggunakan skala konflik peran ganda yang disusun berdasarkan teori Greenhaus dan Beutell (1985) serta skala keterikatan kerja berdasarkan teori Bakker dan Schaufeli (2004). Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji korelasi Pearson Product Moment. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara konflik peran ganda dan keterikatan kerja pada karyawan perempuan di sektor industri. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi konflik peran ganda yang dialami, maka semakin tinggi juga keterikatan kerja karyawan perempuan. Konflik peran berbasis waktu, tekanan, dan perilaku menjadi faktor utama yang memengaruhi keterikatan kerja yang terdiri dari aspek vigor, dedication, dan absorption.*

**Kata kunci:** Konflik Peran Ganda; Keterikatan Kerja; Karyawan Perempuan di Sektor Industri

## **Pendahuluan**

Pada perkembangan sektor industri memberikan peluang kerja yang signifikan bagi perempuan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2023), jumlah karyawan perempuan terus meningkat. Namun, keterlibatan perempuan dalam dunia kerja sering dihadapkan pada tantangan konflik peran ganda. Konflik ini terjadi ketika tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga saling bertentangan (Greenhaus & Beutell, 1985). Perempuan yang bekerja di sektor industri harus membagi perhatian antara peran profesional dan domestik, yang sering kali mempengaruhi keterikatan kerja mereka (Frone, 1997). Keterikatan kerja, sebagaimana dijelaskan oleh Bakker dan Schaufeli (2004), adalah kondisi mental positif yang ditandai oleh semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan penuh terhadap pekerjaan (*absorption*). Keterikatan kerja yang rendah dapat berdampak negatif, seperti menurunkan produktivitas, meningkatkan tingkat *turnover*, dan menurunkan kepuasan kerja (Harter, 2002).

Berdasarkan penelitian *Employee Experience Trends Report* (2023) yang melibatkan 30.000 pekerja, sebanyak 68% karyawan laki-laki merasa terikat dalam pekerjaannya, sedangkan hanya 66% karyawan perempuan yang merasakan hal serupa. Penelitian ini juga menyebutkan bahwa 41% karyawan laki-laki mampu melampaui ekspektasi kerja, sedangkan hanya 36% karyawan perempuan yang dapat melakukannya. Data ini mengindikasikan bahwa keterikatan kerja karyawan perempuan dan kontribusinya dalam industri masih tergolong rendah.

Penelitian terdahulu mengenai konflik peran ganda dan keterikatan kerja menunjukkan hasil yang beragam. Monalisa (2022) menemukan bahwa konflik peran ganda memiliki hubungan negatif signifikan dengan keterikatan kerja sebesar 28%. Sebaliknya, Okada (2019) mengungkapkan bahwa karyawan dengan peran ganda memiliki tingkat keterikatan kerja yang lebih tinggi. Amah (2019) di Nigeria juga menemukan bahwa konflik peran ganda dapat meningkatkan keterikatan kerja tergantung pada sumber daya pribadi yang dimiliki karyawan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang perlu dieksplorasi lebih lanjut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh konflik peran ganda terhadap keterikatan kerja pada karyawan perempuan di sektor industri. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menentukan arah hubungan antara konflik peran ganda dan keterikatan kerja, apakah memiliki pengaruh negatif atau positif. Dengan memusatkan perhatian pada karyawan perempuan di sektor industri, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan teori serta rekomendasi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

## **Metode**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik peran ganda dan keterikatan kerja pada karyawan perempuan di sektor industri. Subjek penelitian adalah 122 karyawan perempuan yang memiliki peran ganda, dipilih menggunakan teknik

*purposive sampling*. Pengumpulan data menggunakan Skala Konflik Peran Ganda berdasarkan teori Greenhaus dan Beutell (1985) serta Skala Keterikatan Kerja berdasarkan teori Bakker dan Schaufeli (2004). Data dianalisis menggunakan uji korelasi Pearson Product Moment dengan uji prasyarat berupa uji normalitas dan linearitas.

## Hasil

### Uji Asumsi

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi yang termasuk kedalam statistik parametrik. Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar dua variabel atau lebih (Sukardi, 2009). Terdapat beberapa tahapan sebelum melakukan analisis korelasi untuk memastikan bahwa hasil pengujian memenuhi syarat asumsi klasik yaitu dengan melakukan uji normalitas dan uji linearitas.

Tabel 1. Uji Normalitas

<b>One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test</b>		
<b>p</b>	<b>N</b>	<b>Keterangan</b>
0.196	122	Normal

Sumber: SPSS Versi 30.0

Berdasarkan uji normalitas pada skala keterikatan kerja dan konflik peran ganda dengan menggunakan metode *One-Sample Kolmogrov Smirnov Test* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,196 ( $p > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa sebaran skor variabel berdistribusi normal.

Tabel 2. Uji Linearitas

<b>p</b>	<b>Keterangan</b>
0,082	$p > 0,05$ Linear

Sumber: SPSS Versi 30.0

Uji linearitas dapat dilakukan melalui *test of linearity* untuk melihat hubungan antar variabel. Jika pada *deviation from linearity* nilai  $p > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antar variabel sedangkan jika pada *deviation from linearity*  $p < 0,05$ , maka dapat dikatakan hubungan tidak linear. Berdasarkan hasil uji linearitas yang ditunjukkan pada variabel-variabel diatas menunjukkan nilai *deviation from linearity*  $p = 0,082$  ( $> 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel linear.

Tabel 3. Uji Deskripsi Skala Konflik Peran Ganda

<b>Rentang Skor</b>	<b>Kategori</b>	<b>Jumlah (n)</b>	<b>Presentase</b>
>120	Sangat Tinggi	9	7,4%
104-120	Tinggi	38	31,1%
86-104	Sedang	38	31,1%
64-86	Rendah	23	18,9%
<64	Sangat Rendah	14	11,5%

Sumber: SPSS Versi 30.0

Dari hasil analisis ini, dapat disimpulkan bahwa mayoritas partisipan cenderung berada pada kategori tinggi dan sedang dalam skala konflik peran ganda, dengan presentase 31,1% serta jumlah partisipan sebanyak 38 orang. Hal ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda cukup signifikan.

Tabel 4. Uji Deskripsi Skala Keterikatan Kerja

<b>Rentang Skor</b>	<b>Kategori</b>	<b>Jumlah (n)</b>	<b>Presentase</b>
>156	Sangat Tinggi	7	5,7%
138-156	Tinggi	35	28,7%
119-138	Sedang	40	32,8%
101-119	Rendah	32	26,2%
<101	Sangat Rendah	8	6,6%

Sumber: SPSS Versi 30.0

Berdasarkan hasil analisis ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar partisipan berada pada kategori sedang dengan jumlah partisipan sebanyak 40 orang dan presentase sebesar 32,8%. Kategori sedang menjadi yang paling dominan. Ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja di antara partisipan umumnya berada pada tingkat yang cukup baik, meskipun terdapat juga sebagian yang mengalami keterikatan kerja yang rendah.

Tabel 5. Hasil perbandingan mean empirik dan mean hipotetik

<b>Variabel</b>	<b>Me</b>	<b>Mh</b>	<b>SDh</b>
Konflik Peran Ganda	95	80	18
Konflik Keterikatan Kerja	129	90	29

Berdasarkan hasil analisis, nilai mean empirik (Me) sebesar 95, yang lebih tinggi daripada mean hipotetik (Mh) sebesar 80 dengan standar deviasi hipotetik (SDh) sebesar 18, menunjukkan bahwa tingkat konflik peran ganda karyawan perempuan berada dalam kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan perempuan mengalami tekanan yang cukup besar dalam menjalankan peran pekerjaan dan keluarga secara bersamaan, meskipun belum mencapai tingkat yang sangat tinggi. Sementara itu, berdasarkan hasil analisis nilai mean empirik (Me) sebesar 129 yang jauh lebih tinggi dari mean hipotetik (Mh) sebesar 90 dengan standar deviasi hipotetik (SDh) sebesar 20 menunjukkan bahwa tingkat keterikatan kerja karyawan perempuan berada dalam kategori tinggi. Dengan demikian, keterikatan kerja karyawan

perempuan dalam sampel penelitian ini jauh melampaui rata-rata yang diharapkan, mengindikasikan bahwa karyawan memiliki keterlibatan emosional, kognitif, dan perilaku yang sangat positif terhadap pekerjaan mereka. Hasil ini mencerminkan potensi adanya lingkungan kerja yang mendukung dan faktor motivasional yang kuat di tempat kerja.

### Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan korelasi *product moment*, diperoleh koefisien korelasi ( $R_{xy}$ ) antara konflik peran ganda dan keterikatan kerja sebesar 0,342, yang menunjukkan adanya hubungan positif yang sedang antara kedua variabel. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat konflik peran ganda, semakin tinggi pula keterikatan kerja yang dirasakan oleh individu. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah  $p < 0,001$ , yang jauh di bawah batas signifikansi 0,05, sehingga hipotesis nol dapat ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dan keterikatan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pengelolaan konflik peran ganda memiliki peran penting dalam meningkatkan keterikatan kerja karyawan perempuan.

Tabel 6. Uji Korelasi *Product Moment*

Variabel	$R_{xy}$	p	Ketereangan
Konflik Peran Ganda- Keterikatan Kerja	0,342	$<0,001$	Signifikan

Sumber: SPSS Versi 30.0

### Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif signifikan antara konflik peran ganda dan keterikatan kerja pada karyawan perempuan di sektor industri. Temuan ini mendukung penelitian Okada dkk. (2019) dan Amah (2019), yang menyatakan bahwa peran ganda dapat meningkatkan keterikatan kerja melalui dukungan sosial, penggunaan strategi coping, serta motivasi intrinsik dan ekonomi. Sementara itu, berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menemukan hubungan negatif seperti penelitian yang dilakukan oleh Monalisa (2022) dan penelitian Abdurrahman & Nurtjahjanti (2019). Hasil ini menunjukkan bahwa tantangan peran ganda, jika dikelola dengan baik, dapat menjadi sumber motivasi untuk meningkatkan kinerja. Tingkat keterikatan kerja yang tinggi pada partisipan dikaitkan dengan motivasi untuk memenuhi kebutuhan ekonomi dan aktualisasi diri, sesuai teori Maslow (1943). Partisipan juga menyoroti pentingnya dukungan keluarga dalam menyeimbangkan peran kerja dan keluarga.

Data demografis menunjukkan bahwa sebagian besar partisipan berasal dari generasi Z dan milenial, yang memiliki motivasi tinggi untuk sukses, kesadaran finansial, dan keseimbangan hidup (Adityara & Rakhman, 2019; Arif, 2021). Karakteristik ini memperkuat keterlibatan mereka dalam pekerjaan meskipun menghadapi tekanan peran. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dengan

menyoroti bahwa konflik peran ganda tidak selalu menurunkan keterikatan kerja. Sebaliknya, dengan manajemen waktu yang baik, akses ke sumber daya organisasi, dan kebijakan kerja yang fleksibel, tantangan ini dapat meningkatkan keterikatan karyawan. Hal ini menggarisbawahi pentingnya dukungan organisasi dan fleksibilitas kerja untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan perempuan di sektor industri.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda memiliki hubungan positif signifikan dengan keterikatan kerja pada karyawan perempuan di sektor industri. Hasil ini menunjukkan bahwa tekanan dari peran ganda, yang sering kali dipandang sebagai hambatan, dalam konteks tertentu dapat menjadi motivasi yang mendorong karyawan untuk lebih fokus, beradaptasi, dan meningkatkan komitmen terhadap pekerjaan. Karyawan perempuan dengan peran ganda melihat tantangan ini sebagai kesempatan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi dan mendapatkan kepuasan kerja, sehingga konflik peran ganda dapat berfungsi sebagai pendorong produktivitas dan keterikatan kerja yang lebih tinggi.

Terdapat beberapa saran yang diberikan yaitu Karyawan perempuan dengan peran ganda diharapkan untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga serta menerapkan manajemen waktu yang efektif agar dapat mengurangi konflik peran. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor seperti dukungan sosial dan budaya organisasi yang dapat memoderasi atau memediasi hubungan antara konflik peran ganda dan keterikatan kerja, serta memperluas cakupan sampel dari sektor dan wilayah yang berbeda untuk menghasilkan pemahaman yang lebih luas dan generalis.

## Referensi

- Alisa, J. (2022). Work Engagement pada Perempuan yang Bekerja: Studi Literatur. Blantika: *Multidisciplinary Journal*, (1), 61-70.
- Anggraini, L. D. (2020). Hubungan antara keadilan organisasi dengan keterikatan kerja pada PT.X Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi*, (2), 190-201.
- Adityara, S., & Rakhman, R. T. (2019). Karakteristik generasi Z dalam perkembangan diri anak melalui visual. *Jurnal Seni Rupa dan Desain*, Universitas Negeri Surabaya
- Arif, M. (2021). *Generasi millenial dalam internalisasi karakter nusantara*. Kediri. IAIN Kediri Press.
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Statistik Industri Manufaktur Indonesia 2022*. Jakarta: BPS Statistics Indonesia. 6103019. ISSN 2338-0934.
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Direktori Industri Manufaktur Indonesia 2023*. Jakarta: BPS Statistics Indonesia. ISSN: 2745-6781.
- Carvalho, C., & Leite, E. (2024). Effects of Work–Family Conflict and Facilitation Profiles on Work Engagement. *Societies*, (110).

- Ustun, F., Ersolak, S., & Toker, B. (2020). The Moderating Role of Self-Consciousness in the Effect of Work-Family Conflict on Work Engagement. *Amazonia Investiga*, (31), 71-81.
- Gumilang, Savira Azura R. (2015). Pengaruh Kesejahteraan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan PT. Indokordsa, Tbk. Skripsi. Universitas Negeri Jakarta.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). "Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, (2), 268-279.
- Hilmy, M., & Tanuwijaya, J. (2024). "Hubungan antara Konflik Peran Ganda dan Keterikatan Kerja pada Perempuan Karir yang Sudah Menikah dan Memiliki Anak." *Jurnal Psikologi*,
- Monalisa, A. (2022). Hubungan Konflik Peran Ganda dan *Work Life Balance* Dengan Keterikatan Kerja Pada Pegawai Perempuan Di Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang. Tesis Magister Psikologi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Maria, C & Farren, Chika. (2020). Work engagement pada perempuan karir (studi deskriptif). *UG Jurnal*, (4), 21-27.
- Mukhlis, A. L.,(2022). Identifikasi generasi milenial golongan Z di Desa Tuntungan II Kecamatan Pancur Batu. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, (1).
- Novrandy, R. A., & Tanuwijaya, J. (2022). "Pengaruh Work-Family Conflict dan Work Engagement terhadap Task Performance dan Turnover Intention dengan Mediasi Supervisor Support." *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, (1), 414-430.
- Okada, N., Yabase, K., Kobayashi, T., & Okamura, H. (2019). Do multiple personal roles promote working energetically in female nurses? A cross-sectional study of relevant factors promoting work engagement in female nurses. *Environmental Health and Preventive Medicine*, (56).
- Rizqi, A. R., & Sami'an. (2013). Hubungan antara *work engagement* dan *work-family conflict* pada wanita yang bekerja. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*,(3), 177-182.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual. *Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University*.
- Saks, A. M. (2006). *Employee engagement: A review of the literature*. In *The Handbook of Employee Engagement* (pp. 1-20).
- Wang, X., Zhang, Z., & Chun, D. (2022). How does mobile workplace stress affect employee innovative behavior? The role of work–family conflict and employee engagement. *Behavioral Sciences*,(2), 2.