

HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN PEKERJAAN DAN KELUARGA DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN PEREMPUAN DI KOTA JAKARTA

Yushinta Dewi¹, Ika Febrian Kristiana¹

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro

Jalan Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

E-mail: yushintad340@gmail.com

ABSTRAK

Tekanan peran ganda dalam memenuhi tuntutan domestik dan profesional dapat menguras energi psikologis karyawan perempuan, yang berpotensi menurunkan produktivitas dan keterikatan kerja mereka. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara konflik peran pekerjaan keluarga dengan keterikatan kerja pada karyawan perempuan. Subjek penelitian adalah 212 karyawan perempuan yang bekerja penuh waktu (*full-time worker*) di perusahaan swasta Kota Jakarta, dengan kriteria khusus sudah menikah dan memiliki anak usia 0–5 tahun. Penelitian non-eksperimen kuantitatif ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui *Google Form* menggunakan Skala Konflik Peran Pekerjaan Keluarga (21 item; $\alpha = 0.885$) dan *Utrecht Work Engagement Scale* (9 item; $\alpha = 0.962$). Hipotesis diuji menggunakan analisis regresi linear sederhana yang menunjukkan model valid ($F = 180.5$; $p < .001$) dengan nilai korelasi (R) 0.680 dan sumbangan efektif (R^2) sebesar 46,2%. Koefisien regresi bernilai negatif ($\beta = -0.994$). Secara deskriptif, mayoritas subjek memiliki konflik peran yang rendah (59,9%) dan keterikatan kerja yang sangat tinggi (59,9%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara konflik peran pekerjaan keluarga dengan keterikatan kerja karyawan perempuan. Perusahaan swasta perlu mempertahankan kebijakan ramah keluarga guna meminimalkan konflik peran demi mengoptimalkan semangat dan dedikasi kerja karyawan perempuan.

Kata kunci: konflik peran pekerjaan keluarga; keterikatan kerja; karyawan perempuan; perusahaan swasta

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK-FAMILY CONFLICT AND WORK ENGAGEMENT AMONG FEMALE EMPLOYEES IN JAKARTA

Yushinta Dewi¹, Ika Febrian Kristiana¹

¹Faculty of Psychology Diponegoro University
 Prof. Mr. Sunario Sreet., Tembalang, Semarang, 50275

E-mail: yushintad340@gmail.com

ABSTRACT

The pressure of dual roles in fulfilling domestic and professional demands can drain the psychological energy of female employees, potentially reducing their productivity and work engagement. This study aims to examine the relationship between work-family conflict and work engagement among female employees. The subjects of this study were 212 full-time female employees working in private companies in Jakarta, with specific criteria of being married and having children aged 0–5 years. This quantitative non-experimental study employed a purposive sampling technique. Data were collected via Google Forms using the Work-Family Conflict Scale (21 items; $\alpha=0.885$) and the Utrecht Work Engagement Scale (9 items; $\alpha=0.962$). The hypothesis was tested using simple linear regression analysis, which indicated a valid model ($F=180.5$; $p<.001$) with a correlation coefficient (R) of 0.680 and an effective contribution (R^2) of 46.2%. The regression coefficient was negative ($\beta=-0.994$). Descriptively, the majority of the subjects exhibited low role conflict (59.9%) and very high work engagement (59.9%). The results indicate a significant negative relationship between work-family conflict and work engagement among female employees. Private companies need to maintain family-friendly policies to minimize role conflict in order to optimize the enthusiasm and dedication of female employees.

Keywords: *work-family conflict; work engagement; female employees; private companies*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bekerja merupakan sebuah kewajiban seorang individu untuk bisa mendapatkan status sosial yang baik dan mendapatkan *financial* untuk menafkahi keluarga serta menyenangkan anggota keluarga (Aini, 2022). Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pekerja adalah seseorang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Menurut KBBI, pekerja diartikan dengan seseorang yang bekerja bagi orang lain dengan mendapat imbalan. Begitu pula dalam UU No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja mengatakan bahwa “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Maka dari itu, Pekerja secara umum merupakan seseorang yang mendapatkan imbalan berupa upah atau lainnya dari hasil kerja keras mereka untuk orang lain ataupun organisasi. Berdasarkan jenis kelaminnya, pekerja/buruh terdiri dari dua bagian yaitu pekerja perempuan dan laki-laki. Status yang dimiliki oleh setiap pekerja juga berbeda-beda antara lain *single*, menikah, ataupun berkeluarga. Perbedaan ini membuat kinerja yang dilakukan oleh setiap individu jadi berbeda.

Perbedaan jenis kelamin tersebut memunculkan adanya ketidaksetaraan pada beberapa aspek pekerjaan seperti peluang dan akses mendapatkan pekerjaan, kompensasi, promosi jabatan yang terlihat tidak setara antara laki-laki dan

perempuan. Perempuan di Indonesia yang memiliki peluang untuk menjalani pendidikan tinggi akan berpotensi terampil dalam dunia kerja (Rachmawati, 2025).

Berdasarkan data partisipasi angkatan kerja perempuan di Indonesia hanya mencapai 48,7% di tahun 2023 dan menunjukkan ketertinggalan daripada laki-laki sebesar 73% (Shihab dkk., 2026). Badan Pusat Statistik (BPS) selama 2021-2024, total perempuan pekerja perempuan Indonesia meningkat, tetapi belum beranjak dari angka sekitar 50%. Sejauh ini, sebanyak 38,98% tenaga kerja di Indonesia merupakan pekerja perempuan. Dalam sektor formal yang memiliki keterlibatan perempuan tertinggi adalah usaha penjualan sebanyak 28,44%, disusul oleh sektor pertanian dan sektor lainnya sebesar 24,6%. Pada bulan Agustus 2021, tingkat partisipasi pekerja perempuan sebanyak 53,34%. Kemudian meningkat menjadi 53,41% pada Agustus 2022. Pada Agustus 2023 mengalami peningkatan kembali mencapai 54,52%. Lalu, pada Agustus 2024 mengalami peningkatan menjadi 56,42% (Rifka dkk., 2024). Hal ini sesuai dengan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPA) yang menyatakan bahwa selama 20 tahun terakhir, tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan di Indonesia cenderung stagnan di angka 50 persen (Septiawan & Wijaya, 2021).

Berdasarkan UU Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak Pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan, dijelaskan bahwa cuti melahirkan untuk ibu bekerja adalah selama tiga bulan pertama tanpa adanya kondisi khusus. Sedangkan suami memiliki hak cuti pendampingan istri masa persalinan selama dua hari dan paling lama adalah tiga hari. Dengan adanya pertimbangan pentingnya sosok *father figure*, ayah pekerja membutuhkan waktu lebih untuk berada bersama

keluarganya, terutama sebelum, saat, dan setelah kelahiran anak. Sejauh ini, cuti pengasuhan bagi pekerja laki-laki di Indonesia masih belum seimbang dengan cuti persalinan bagi perempuan. Sedangkan kehadiran ayah pada periode pra dan pasca melahirkan memberikan dampak positif bagi istri dan anak yang dilahirkan karena diperlukan juga keterlibatan dan dukungan suami untuk mendukung istri yang sedang melalui proses persalinan ataupun permasalahan yang terjadi saat proses pemulihan pasca melahirkan sekitar 40 hari (Shaputra et al., 2024). Selain hak cuti melahirkan bagi ibu dan hak cuti pendampingan istri yang dirasa kurang seimbang, di Indonesia sendiri juga masih kental dengan adanya budaya patriarki sebagai budaya tradisional di Indonesia yang seringkali menjadi permasalahan tersendiri bagi perempuan bekerja. Perempuan bekerja yang mengalami budaya patriarki masih diharuskan untuk mengurus anak dan juga rumah tangganya. Sehingga, saat perempuan dipercayai untuk menempati posisi yang berperan penting dalam pekerjaannya, terkadang memiliki anak bisa menjadi hambatan tersendiri bagi pekerja wanita yang sudah menikah (Amruloh & Pamungkas, 2021). Adanya tekanan negatif yang diterima oleh perempuan atau istri akan mengganggu kinerjanya selama bekerja (Amruloh & Pamungkas, 2021).

Berdasarkan survei awal yang dilakukan peneliti selama magang di salah satu perusahaan swasta Kota Jakarta, peneliti mendapatkan informasi bahwa terdapat salah satu subjek yang sudah menikah dan memiliki anak berusia 2 tahun, anak tersebut diasuh oleh anggota keluarga yaitu neneknya selama subjek bekerja. Subjek merasa bahwa perannya sebagai seorang ibu dan istri tidak terpenuhi dengan baik karena saat subjek pulang kerja di malam hari, subjek masih harus

menyelesaikan pekerjaan yang belum sempat diselesaikan di tempat kerja, selain itu, tidak jarang pula anak dari subjek ini sudah tertidur saat subjek sampai dirumah. Hal ini menyebabkan interaksi subjek kepada anaknya menjadi terbatas dan peran subjek dalam memenuhi tanggung jawabnya sebagai seorang ibu dan istri di rumah menjadi tidak terpenuhi dengan baik. Subjek lain juga mengalami hal yang serupa, dimana subjek yang sudah memiliki anak 1 tahun harus rela memiliki sedikit waktu untuk anaknya, hal tersebut dikarenakan subjek berada di bagian *finance* (keuangan) sehingga subjek lebih sering lembur dan pulang larut malam disaat anak sudah tertidur.

Dengan adanya tekanan dalam kedua peran tersebut bisa membuat kinerja karyawan wanita semakin menurun dan berdampak pada meningkatnya rasa ingin meninggalkan pekerjaan, berkurangnya komitmen terhadap organisasi, dan meningkatnya absensi karyawan (Raharjo dkk., 2022). Permasalahan yang muncul tersebut dapat berpengaruh juga pada keterikatan kerja karyawan perempuan.

Schaufeli (2012) mengatakan bahwa keterikatan kerja merupakan sikap positif serta rasa puas pada pekerjaan yang digambarkan dengan adanya Semangat (*Vigor*), Dedikasi (*Dedication*), dan Penghayatan (*Absorption*) sebagai aspeknya. *Vigor* menggambarkan tentang kondisi karyawan yang memiliki energi tinggi, ketahanan mental, serta kegigihan dalam menyelesaikan tugas meskipun menghadapi hambatan. *Dedication* mencerminkan keterlibatan kerja yang kuat, disertai perasaan antusias, bermakna, terinspirasi, bangga, dan tertantang. *Absorption* terlihat melalui fokus yang mendalam dan adanya perasaan senang saat

bekerja, hal tersebut membuat karyawan kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan dan merasakan waktu berjalan cepat (Rahmayuni & Ratnaningsih, 2018).

Keterikatan kerja bisa menjadi faktor utama untuk bisa mengukur kekuatan (*company's Vigor*) (Rahmayuni & Ratnaningsih, 2018). Menurut Schaufeli & Bakker (2004), Karyawan dengan *engagement* tinggi lebih cenderung menunjukkan adanya komitmen yang lebih besar pada organisasi, sehingga menimbulkan beberapa hal seperti meningkatnya kepuasan kerja, menurunnya tingkat ketidakhadiran dan *turnover*, serta membaiknya kesehatan dan kesejahteraan. Karyawan yang *engaged* menunjukkan keterbukaan terhadap pengalaman baru dan memiliki motivasi yang kuat untuk senantiasa memberikan usaha terbaik pada pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan dengan keterikatan organisasi rendah (*not engaged*) cenderung bekerja dengan kurang berenergi serta tidak menunjukkan adanya inisiatif dalam menjalankan tugasnya. (Shanty dkk., 2022). Selain itu, karyawan dengan *engagement* tidak maksimal adalah seseorang yang memiliki komitmen rendah dan tidak ingin terikat dengan pekerjaannya (Madyaratri & Izzati, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Gayatri (Gayatri, 2021) karyawan dengan tingkat *engagement* rendah akan cenderung memusatkan perhatian pada pelaksanaan tugas semata, bukan pada pencapaian tujuan pekerjaan secara keseluruhan. Mereka akan bekerja sesuai dengan batasan peran dan kompensasi yang diberikan, bergantung pada perintah atasan, serta kurang menunjukkan semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini mengakibatkan menurunnya tingkat produktivitas pekerja.

Permasalahan dalam keterikatan kerja dapat disebabkan oleh faktor pekerjaan (*job resources*) dan faktor individu (*personal resources*). *Job resources* mencakup berbagai aspek, seperti pemberian umpan balik terhadap kinerja, dukungan sosial dari rekan kerja, tingkat otonomi dalam pelaksanaan pekerjaan, serta ketersediaan kesempatan untuk belajar dan berkembang. *Personal resources* meliputi optimis, *self-esteem*, *self-efficacy*, dan *resilience*. Optimisme merujuk pada keyakinan individu yang didasari alasan rasional dan memiliki keyakinan bahwa masa depan akan membawa kondisi kehidupan yang lebih baik (Salnabila dkk., 2025). *Self-efficacy* mengarah pada kepercayaan seseorang terhadap kemampuan diri sendiri, yang terbentuk dari pengalaman dalam menyelesaikan tugas atau mengatasi permasalahan kontekstual serta berorientasi pada masa depan (Rachmawati dkk., 2021). Menurut Rosenberg, *Self-esteem* adalah sikap individu yang bersifat positif maupun negatif terhadap dirinya sendiri yang dapat dipahami sebagai evaluasi menyeluruh mengenai bagaimana seseorang menilai dirinya (Nopirda dkk., 2020). Resiliensi merupakan sebuah kemampuan untuk melakukan perubahan dan penyesuaian diri secara positif (Zaman, 2025). Berdasarkan penjabaran dari faktor *personal resources* dapat terlihat bahwa *Self Efficacy* dapat menjadi faktor munculnya masalah pada keterikatan kerja seseorang.

Seseorang yang tidak yakin dengan kemampuannya dalam menyeimbangkan peran dapat mengakibatkan munculnya konflik dalam kehidupannya misalnya konflik peran ganda atau yang disebut dengan konflik peran pekerjaan dan keluarga. Konflik peran pekerjaan dan keluarga merupakan sebuah konflik peran yang bisa dialami karyawan saat tuntutan pada pekerjaan dan

tuntutan dalam keluarga harus bisa dipenuhi secara bersamaan, hal tersebut membuat individu mengalami kesulitan dalam membedakan apakah pekerjaan mengganggu peran keluarga atau sebaliknya, yang ditandai dengan adanya ketidaksesuaian pada hal tanggung jawab di rumah serta di tempat kerja (Sardianti dkk., 2026).

Berdasarkan penelitian dari Hartika & Widiawati terkait konflik peran pekerjaan dan keluarga dan keterikatan kerja pekerja wanita dengan status menikah di perhotelan Bali menyimpulkan bahwa konflik peran pekerjaan dan keluarga memperlihatkan adanya hubungan secara signifikan dan bersifat positif dengan keterikatan kerja (Hartika & Widiawati, 2019). Penelitian lain yang dilakukan oleh Adelia dan Nicholas di wilayah Bali menyimpulkan bahwa konflik pekerjaan dan keluarga pada karyawan di Bank Bali terlihat memiliki hubungan terhadap keterikatan kerja di tempat kerja (Kesumaningsari & Simarmata, 2014). Meski demikian, penelitian dari Listiyani, dkk. (2018) mengatakan apabila terdapat keterbatasan penelitian karena dalam penelitian tidak menanyakan lama waktu bekerja para karyawan dan juga usia anak yang bisa saja menjadi aspek yang menyebabkan tingginya tingkat *work family conflict*. Pada penelitian yang dilakukan oleh Adelia dan Nicholas ini memiliki keterbatasan bahwa jumlahnya representatif yang ada dalam penelitiannya tidak menjamin dapat mewakili keseluruhan anggota populasi.

Penelitian yang sudah pernah dilakukan sebelumnya tidak memperjelas jenis sektor pekerjaan serta tidak disebutkannya kriteria pekerjaan yang dibutuhkan. Adanya keterbatasan pada penelitian sebelumnya, penulis ingin meneliti kembali

hubungan antara kedua variabel tersebut dengan mempertimbangkan kriteria populasi lebih ketat dan sektor pekerjaan yang berbeda dari penelitian sebelumnya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan yang telah diuraikan, rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara konflik peran pekerjaan dan keluarga dengan keterikatan kerja pada karyawan perempuan.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk bisa mengetahui hubungan antara konflik peran pekerjaan dan keluarga dengan keterikatan kerja pada karyawan perempuan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan mampu berkontribusi dengan perkembangan ilmu psikologi industri dan organisasi, terutama yang berkaitan dengan konflik peran pekerjaan - keluarga dan keterikatan kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan bisa membantu perusahaan dalam memahami pentingnya tingkat keterikatan kerja karyawan terhadap organisasi.
- b. Menjadi informasi bagi perusahaan terkait adanya hubungan konflik peran pekerjaan dan keluarga dengan keterikatan kerja pada karyawan perempuan.