



The Effect of Work-Family Conflict on Work Engagement with Resilience as a Mediator in Working Mothers at Dr. Mohammad Zyn Sampang Regional General Hospital

Ifin Nurul A'ini¹, Hetti Sari Ramadhani², Diah Sofiah³
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia

Corresponding Author: Ifin Nurul A'ini ifinnaipank47@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Work Family Conflict, Resilience, Work Engagement, Working Mothers

Received : 14, October

Revised : 28, October

Accepted: 11, November

©2025 A'ini, Ramadhani, Sofiah: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Women's participation in the health sector presents challenges in balancing their dual roles as professionals and homemakers. This study aims to examine the effect of WFC on Work Engagement with Resilience as a mediator. The method used is a quantitative approach with path analysis techniques, involving 170 working mothers from a population of 295 people at Dr. Mohammad Zyn Sampang Regional General Hospital. Data were collected through an online scale and analyzed using JASP 19.3 software. The results showed that: (1) WFC did not have a direct effect on Work Engagement, (2) WFC had a significant effect on Resilience, (3) Resilience had a significant effect on Work Engagement, and (4) Resilience mediated the relationship between WFC and Work Engagement. The conclusion of this study emphasizes the importance of Resilience as a protective factor in maintaining the work engagement of working mothers.

Pengaruh Work Family Conflict terhadap Work Engagement dengan Resilience sebagai Mediator pada Ibu Bekerja di RSUD Dr. Mohammad Zyn Sampang

Ifin Nurul A'ini¹, Hetti Sari Ramadhani², Diah Sofiah³

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia

Corresponding Author: Ifin Nurul A'ini ifinnaipank47@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Konflik antara Pekerjaan dan Keluarga, Ketahanan, Keterlibatan dalam Pekerjaan, Ibu Bekerja

Received : 14, October

Revised : 28, October

Accepted: 11, November

©2025 A'ini, Ramadhani, Sofiah: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Partisipasi perempuan dalam bidang kesehatan, menghadirkan tantangan dalam menyeimbangkan peran ganda sebagai profesional dan pengelola rumah tangga. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh WFC terhadap Work Engagement dengan Resilience sebagai mediator. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis jalur, melibatkan 170 responden ibu bekerja dari populasi 295 orang di RSUD dr. Mohammad Zyn Sampang. Data dikumpulkan melalui skala daring dan dianalisis menggunakan perangkat lunak JASP 19.3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) WFC tidak berpengaruh langsung terhadap Work Engagement, (2) WFC berpengaruh signifikan terhadap Resilience, (3) Resilience berpengaruh signifikan terhadap Work Engagement dan (4) Resilience memediasi hubungan antara WFC dan Work Engagement. Kesimpulan penelitian ini menegaskan pentingnya Resilience sebagai faktor protektif dalam menjaga keterlibatan kerja ibu bekerja.

PENDAHULUAN

Partisipasi perempuan dalam angkatan kerja di Indonesia terus menunjukkan peningkatan. Data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2022 mencatat bahwa tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan mencapai 53,66%, angka yang menandakan semakin banyak perempuan berperan aktif dalam dunia kerja, baik untuk menopang ekonomi keluarga maupun sebagai wujud pengembangan diri. Sektor kesehatan merupakan salah satu bidang yang banyak menyerap tenaga kerja perempuan. Di RSUD dr. Mohammad Zyn Sampang, tenaga medis perempuan tidak hanya dituntut profesionalisme tinggi, tetapi juga harus mengelola tanggung jawab domestik sebagai ibu rumah tangga. Kondisi ini menciptakan peran ganda yang berpotensi menimbulkan Work Family Conflict (WFC).

WFC adalah konflik yang muncul ketika tuntutan pekerjaan mengganggu peran keluarga atau sebaliknya. Pada tenaga medis perempuan, beban kerja yang tinggi, jam kerja panjang, serta tekanan emosional seringkali berbenturan dengan kewajiban domestik. Situasi ini dapat memicu stres, kelelahan psikologis, hingga menurunnya Work Engagement. Work Engagement sendiri merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan konsentrasi penuh (*absorption*) terhadap pekerjaan (Bakker et al., 2008). Tingkat Work Engagement yang tinggi membuat tenaga kesehatan lebih termotivasi, tahan terhadap stres, serta memiliki kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis yang baik. Sebaliknya, rendahnya Work Engagement dapat menurunkan motivasi, mengurangi empati terhadap pasien, meningkatkan niat keluar dari pekerjaan, dan berimplikasi pada kualitas pelayanan kesehatan.

Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Hilmy et al. (2024), menunjukkan bahwa WFC berhubungan negatif dengan Work Engagement. Wanita karir yang mengalami konflik peran cenderung mengalami kelelahan dan kehilangan energi untuk diinvestasikan pada pekerjaannya. Namun, tidak semua individu merasakan dampak yang sama, karena terdapat faktor protektif yang dapat memperlemah hubungan negatif tersebut, salah satunya adalah Resilience. Resilience adalah kapasitas individu untuk beradaptasi, tetap tangguh, dan bangkit dari tekanan. Ugwu (2022), melalui penelitian berbasis teori Job Demands-Resources (JD-R), menemukan bahwa Resilience mampu memoderasi dan bahkan memediasi hubungan antara WFC dan Work Engagement. Perawat yang memiliki resiliensi tinggi tetap menunjukkan semangat, dedikasi, dan fokus meski menghadapi konflik peran.

Dengan demikian, Resilience menjadi variabel penting untuk dipertimbangkan dalam memahami dinamika WFC dan Work Engagement. Dalam konteks ibu bekerja di RSUD dr. Mohammad Zyn Sampang, resiliensi berpotensi menjadi mekanisme psikologis yang memungkinkan mereka tetap terikat positif pada pekerjaan walaupun menghadapi tekanan ganda dari peran domestik dan profesional. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh WFC terhadap Work Engagement dengan Resilience sebagai mediator di kalangan tenaga medis perempuan sangat penting, baik untuk memperkaya kajian akademik maupun untuk memberikan dasar bagi intervensi praktis dalam mendukung kesejahteraan dan kinerja mereka.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Work Engagement

Work Engagement merupakan kondisi psikologis positif yang berhubungan dengan pekerjaan, ditandai dengan adanya energi, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam aktivitas kerja. Schaufeli dan Bakker (2002) mendefinisikan Work Engagement sebagai keadaan pikiran yang positif dan memuaskan, serta berkaitan dengan pekerjaan. Aspeknya terdiri dari Vigor, Dedication, dan Absorption.

Teori Work Family Conflict

Work Family Conflict adalah bentuk konflik antarperan yang muncul ketika tuntutan pekerjaan dan keluarga saling berbenturan sehingga menyulitkan individu untuk menjalankan salah satunya (Greenhaus & Beutell, 1985). Konflik ini dapat terjadi dalam berbagai bentuk. Aspeknya terdiri dari Time-Based Conflict, Strain-Based Conflict, dan Behavior-Based Conflict (Greenhaus & Beutell, 1985), serta model enam dimensi oleh Carlson dkk. (2000) yang mencakup arah Work Interference with Family (WIF) dan Family Interference with Work (FIW).

Teori Resilience

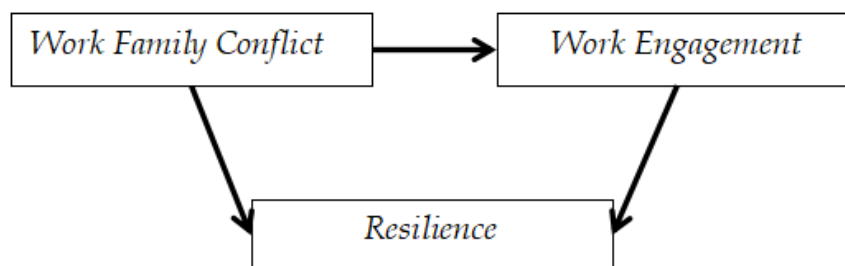
Resilience adalah kemampuan individu untuk beradaptasi secara positif dalam menghadapi tekanan, kesulitan, atau trauma sehingga tetap mampu bangkit kembali dari kondisi yang menekan (Reivich & Shatté, 2002). Resiliensi dipandang sebagai kapasitas dinamis yang memungkinkan individu tetap tangguh di tengah tuntutan peran ganda. Aspeknya terdiri dari regulasi emosi, pengendalian impuls, optimisme, kemampuan analisis masalah, empati, efikasi diri, dan pencapaian (Reivich & Shatté, 2003).

H1 : Resilience dapat memediasi hubungan antara Work Family Conflict terhadap Work Engagement

H2 : Ada hubungan antara Work Family Conflict Terhadap Resilience

H3 : Ada hubungan antara Resilience Terhadap Work Engagement

H4 : Ada hubungan antara Work Family Conflict Terhadap Work Engagement



Gambar 1. Conceptual Framework

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis jalur (*path analysis*). Populasi penelitian adalah 295 ibu bekerja di RSUD dr. Mohammad Zyn Sampang. Sampel sebanyak 170 responden ditentukan dengan tabel Krejcie & Morgan. Instrumen pengumpulan data mencakup skala UWES-17 untuk *Work Engagement* (Schaufeli & Bakker, 2003), skala WFC (Greenhaus & Beutell, 1985), dan skala *Resilience* (Reivich & Shatté, 2002). Validitas dan reliabilitas diuji menggunakan SPSS, sedangkan analisis data dilakukan menggunakan JASP versi 19.3.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama diperoleh temuan bahwa variabel *Resilience* secara signifikan memediasi hubungan antara *Work Family Conflict* dan *Work Engagement*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Z sebesar 4,767 dengan nilai signifikansi $p < 0,001$, yang berarti secara statistik hubungan mediasi tersebut signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Resilience* dapat memediasi hubungan antara *Work Family Conflict* terhadap *Work Engagement*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua diperoleh temuan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap *Resilience*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Z sebesar 6,188 dengan nilai signifikansi $p < 0,001$, yang berarti hubungan tersebut signifikan secara statistik. Artinya, Ada hubungan antara *Work Family Conflict Terhadap Resilience*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis Ketiga diperoleh temuan bahwa *Resilience* berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Z sebesar 7,748 dengan nilai signifikansi $p < 0,001$, yang mengindikasikan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut signifikan secara statistik. Dengan kata lain, Ada hubungan antara *Resilience Terhadap Work Engagement*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis keempat diperoleh temuan bahwa *Work Family Conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Z sebesar 0,956 dengan nilai signifikansi $p = 0,339$, yang berada di atas ambang batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, secara statistik Tidak Ada hubungan antara *Work Family Conflict Terhadap Work Engagement*.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *resilience* secara signifikan memediasi hubungan antara *Work Family Conflict (WFC)* dan *Work Engagement* pada ibu bekerja di RSUD dr. Mohammad Zyn Sampang. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun konflik peran ganda berpotensi menurunkan keterlibatan kerja, keberadaan *resilience* mampu menjaga agar ibu bekerja tetap memiliki semangat, dedikasi, dan fokus pada pekerjaannya. Dengan demikian, *resilience* menjadi mekanisme psikologis yang menjembatani dampak negatif konflik peran terhadap keterikatan kerja. Hal ini sejalan dengan temuan Chinwuba (2022) yang menegaskan bahwa *resilience* berfungsi sebagai faktor protektif yang memperlemah pengaruh negatif WFC terhadap *Work Engagement*.

Selanjutnya, hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Work Family Conflict berpengaruh signifikan terhadap resilience. Artinya, semakin tinggi konflik peran yang dialami, semakin besar pula kebutuhan individu untuk mengembangkan ketangguhan psikologis. Dalam konteks ibu bekerja di rumah sakit, tuntutan pekerjaan yang tinggi dan kewajiban domestik yang kompleks mendorong terbentuknya mekanisme adaptif berupa resilience. Dengan kata lain, tekanan dari konflik peran justru dapat menjadi pemicu munculnya kemampuan adaptif untuk menjaga keseimbangan emosional dan mental.

Pengujian hipotesis ketiga memperlihatkan bahwa resilience berpengaruh signifikan terhadap Work Engagement. Ibu bekerja yang memiliki tingkat resilience tinggi lebih mampu menghadapi tekanan peran ganda dan tetap terlibat secara emosional, kognitif, serta fisik dalam pekerjaan mereka. Temuan ini konsisten dengan teori Job Demands-Resources (JD-R) yang menjelaskan bahwa sumber daya pribadi seperti resilience dapat mengurangi efek negatif stresor pekerjaan dan sekaligus meningkatkan motivasi serta keterlibatan kerja. Dengan adanya resilience, ibu bekerja dapat mengubah tekanan yang dihadapi menjadi energi positif untuk mempertahankan komitmen dan kualitas kinerjanya.

Menariknya, hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa Work Family Conflict tidak berpengaruh langsung terhadap Work Engagement. Meskipun ibu bekerja mengalami konflik peran, hal tersebut tidak serta-merta menurunkan tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Keterlibatan kerja tetap dapat dipertahankan apabila individu memiliki resilience yang memadai. Hal ini menegaskan bahwa resilience memainkan peran kunci dalam menjaga stabilitas Work Engagement, sekaligus memperkuat argumen bahwa dampak negatif WFC tidak sepenuhnya bersifat langsung, melainkan dimediasi oleh faktor psikologis tertentu.

Secara keseluruhan, temuan ini memberikan gambaran bahwa resilience merupakan faktor penting yang tidak hanya membantu individu menghadapi tekanan peran ganda, tetapi juga memastikan bahwa kualitas keterlibatan kerja tetap terjaga. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya rumah sakit memberikan dukungan berupa pelatihan manajemen stres, program pengembangan diri, serta dukungan psikososial yang berfokus pada penguatan resilience tenaga kesehatan perempuan. Dengan demikian, Work Engagement dapat dipertahankan, kesejahteraan psikologis tenaga kerja perempuan terlindungi, dan kualitas layanan kesehatan tetap optimal meskipun dalam kondisi penuh tekanan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa resilience memediasi secara signifikan hubungan antara Work Family Conflict (WFC) dan Work Engagement pada ibu bekerja di RSUD dr. Mohammad Zyn Sampang. Hasil pengujian mengonfirmasi bahwa WFC berpengaruh signifikan terhadap resilience, resilience berpengaruh signifikan terhadap Work Engagement, namun WFC tidak berpengaruh langsung terhadap Work Engagement. Dengan demikian, keterlibatan kerja ibu bekerja tidak ditentukan semata oleh adanya konflik peran, melainkan sangat dipengaruhi oleh tingkat resilience yang dimiliki. Temuan ini memperkuat model Job Demands-Resources (JD-R) yang menempatkan resilience sebagai sumber daya pribadi yang mampu melindungi individu dari dampak negatif konflik pekerjaan dan keluarga serta mendorong keterlibatan kerja yang lebih optimal.

REKOMENDASI

Berdasarkan temuan tersebut, beberapa rekomendasi dapat diajukan. Pertama, rumah sakit perlu mengembangkan program pelatihan resilience seperti manajemen stres, regulasi emosi, dan strategi coping adaptif bagi tenaga kesehatan perempuan agar mereka lebih siap menghadapi tekanan peran ganda. Kedua, diperlukan dukungan organisasi berupa kebijakan kerja yang lebih fleksibel serta penyediaan fasilitas pendukung ibu bekerja, sehingga konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga dapat diminimalkan. Ketiga, bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas populasi dan menambahkan variabel lain seperti dukungan sosial, motivasi intrinsik, atau kepuasan kerja, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi Work Engagement pada ibu bekerja. Dengan demikian, hasil penelitian tidak hanya bermanfaat pada tingkat individual, tetapi juga mampu menjadi dasar bagi kebijakan organisasi kesehatan dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja perempuan.

PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada responden ibu bekerja di RSUD dr. Mohammad Zyn Sampang sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan pada populasi yang lebih luas atau pada sektor pekerjaan lain. Kedua, instrumen yang digunakan berupa kuesioner bersifat self-report sehingga masih mungkin terdapat bias subjektivitas responden. Ketiga, penelitian ini hanya berfokus pada variabel Work Family Conflict, Resilience, dan Work Engagement, sementara faktor lain seperti dukungan sosial, kepuasan kerja, maupun faktor organisasi belum diteliti lebih lanjut.

Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya disarankan agar melibatkan sampel yang lebih beragam dari berbagai sektor pekerjaan, menggunakan metode pengumpulan data yang lebih bervariasi seperti wawancara atau observasi, serta menambahkan variabel-variabel lain yang relevan agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi Work Engagement pada ibu bekerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan rasa syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penelitian dan penulisan artikel ini dapat terselesaikan dengan baik. Penulis juga menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah memberikan dukungan, arahan, dan bantuan selama proses penelitian hingga penyusunan artikel ini.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada pimpinan universitas dan fakultas yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas dalam penyelesaian studi. Terima kasih juga ditujukan kepada dosen pembimbing yang dengan sabar memberikan bimbingan, masukan, dan motivasi dalam setiap tahap penelitian. Penulis tidak lupa berterima kasih kepada seluruh responden, khususnya ibu bekerja di RSUD dr. Mohammad Zyn Sampang, yang telah meluangkan waktu dan memberikan data berharga untuk penelitian ini.

Akhirnya, penulis menyampaikan penghargaan yang mendalam kepada keluarga dan sahabat atas doa, dukungan moral, dan semangat yang senantiasa diberikan. Semoga segala bantuan yang telah diberikan mendapat balasan kebaikan dari Allah SWT.

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice*. Edward Elgar Publishing.
- Aryee, S., Luk, V., Leung, A., & Lo, S. (1999). Role stressors, interrole conflict, and well-being: The moderating influence of spouse support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 259–278. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1667>
- Bakker, A. B. (2007). Building engagement in the workplace. *The Psychologist-Manager Journal*, 10(2), 132–143. <https://doi.org/10.1080/10887150701351361>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2008). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 47(1), 83–104. <https://doi.org/10.1002/hrm.20211>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76–82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work–family conflict: Testing a model of the work–family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65–78. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between Work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Addison-Wesley.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work–family conflict, policies, and the job–life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior–human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139–149. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of Work Engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>

- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Setiadi, B. I. (2010). Psikologi sosial: Individu dan teori-teori psikologi sosial. Kencana Prenada Media Group.
- Suryani, A. (2017). Konflik peran ganda dan Work Engagement pada ibu yang bekerja di rumah sakit. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 6(2), 89-98. <https://doi.org/10.xxxxx/jpio.v6i2.xxxx>