

Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap *Work Engagement* yang Dimoderasi oleh *Hardiness* pada Wanita Bekerja di BUMN yang Sudah Menikah

Ryfa Meriam^{1*}, Sri Maslihah², Sitti Chotidjah³



^{1,2,3} Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received January 29, 2024

Accepted April 10, 2024

Available online April 25, 2024

Kata Kunci:

Konflik Peran Ganda, Work Engagement, Hardiness.

Keywords:

Work-family Conflict, Work Engagement, Hardiness



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2024 by Author. Published by Universitas Pendidikan Ganesha.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda terhadap *work engagement* dengan mempertimbangkan pengaruh moderasi oleh *hardiness* pada wanita bekerja di BUMN yang sudah menikah. Desain penelitian ini menggunakan metode kuantitatif menggunakan kuesioner dengan jumlah partisipan sebanyak 388 yang terdiri dari wanita bekerja di BUMN yang sudah menikah. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen konflik peran ganda berdasarkan dimensi Greenhaus & Beutell (1985) yang telah modifikasi oleh Daulay (2018), instrumen *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) milik Schaufeli dan Bakker (2004) yang telah dilakukan alih bahasa dan uji validitas oleh Andika (2021), dan instrumen *Dispositional Resilience Scale* (DSR) yang dikembangkan oleh Bartone (1995) berdasarkan alat ukur milik Kobasa yang sudah dimodifikasi oleh Fazriani (2020). Teknik analisis data yang digunakan yaitu *Moderated Regression Analysis* (MRA) menggunakan program SPSS versi 25. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa *hardiness* sebagai variable moderator pengaruh konflik peran ganda terhadap *work engagement* memiliki nilai signifikansi 0,046 (<0,05) dengan nilai R Square sebesar 0,833. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *hardiness* memoderasi pengaruh konflik peran ganda terhadap *work engagement*.

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the influence of work-family conflict on work engagement by considering the moderating effect of hardiness on married women working in BUMN. This research used questionnaire with a total of 388 participants consisting of married women working in BUMN. In this study, the instruments utilized include the work family conflict instrument based on the dimensions of Greenhaus & Beutell (1985), which have been modified by Daulay (2018). The second one is Utrecht Work Engagement Scale (UWES) instrument by Schaufeli and Bakker (2004), which has undergone translation and validity testing by Andika (2021). Additionally, the Dispositional Resilience Scale (DSR) instrument developed by Bartone (1995) based on Kobasa's Hardiness instrument, modified by Fazriani (2020), was also utilized. The data was analyzed using Moderated Regression Analysis (MRA) using the SPSS version 25 program. This research shows that hardiness as a moderating variable in the influence of dual role conflict on work engagement has a significance value of 0.046 (<0.05) with an R Square value of 0.833. Based on these results, it can be concluded that hardiness moderates the influence of work-family conflict on work engagement.

1. PENDAHULUAN

Seiring perkembangan waktu, partisipasi wanita dalam dunia kerja tidak memiliki perbedaan yang signifikan dengan pria. Berdasarkan catatan Badan Pusat Statistik (BPS), pada tahun 2021 sebanyak 39,52% atau 51,79 juta individu berusia 15 tahun ke atas yang terlibat dalam kegiatan pekerjaan merupakan wanita. Angka tersebut meningkat sebanyak 1,09 juta orang dari sebelumnya yang hanya berjumlah 50,7 juta orang. Para pekerja wanita ini tersebar di berbagai macam bidang pekerjaan seperti yang dijabarkan pada [Tabel 1](#).

Tabel 1. Persebaran Bidang Pekerja Wanita

Bidang Usaha	Jumlah
Tenaga usaha penjualan	28,6%
Tenaga usaha tani, kebun, ternak, ikan, hutan, dan perburuan	24,38%
Tenaga produksi, operator alat angkutan, dan pekerja kasar	20,51%
Tenaga usaha jasa	8,65%
Pejabat pelaksana, tenaga tata usaha, dan sejenisnya	6,56%
Tenaga profesional, teknisi, dan tenaga lainnya	0,48%
Tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan	0,7%
Lainnya	0,12%

Dirujuk dari laman Media [Indonesia \(2022\)](#), Kementerian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan konsistensi mempertahankan komitmennya dalam mendukung kepemimpinan wanita dan generasi muda di lingkungan BUMN. Menteri Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Erick Thohir, mendorong implementasi langkah-langkah yang bertujuan memberikan peluang bagi wanita untuk menunjukkan karya dan bakatnya dalam lingkungan yang mendukung dan kondusif, termasuk dalam peran kepemimpinan di BUMN. Inisiatif ini kemudian diwujudkan melalui peluncuran Program Srikandi BUMN Berkarya dan Bertalenta, yang juga dikenal sebagai DAYA, sebagai salah satu program berkelanjutan yang bertujuan mempersiapkan pemimpin wanita di sektor BUMN. Srikandi BUMN merupakan komunitas wanita yang berkontribusi di BUMN, saling mendukung sesama wanita dalam mencapai prestasi, dengan mengemban berbagai peran sebagai ibu, istri, dan pekerja. Pendirian Komunitas Srikandi BUMN didasari oleh kesadaran bahwa wanita memiliki kesempatan yang setara dalam dunia kerja dan pengembangan karir. Media Indonesia menjelaskan bahwa DAYA mencakup tiga program untuk mengembangkan kompetensi dan kepemimpinan bagi wanita sekaligus menegaskan komitmen wanita untuk terus berkontribusi aktif. Srikandi BUMN menyebutkan bahwa pada tahun 2021 keterwakilan wanita di jajaran direksi BUMN mencapai angka lebih dari 15% yang mana akan terus ditingkatkan sampai 25% pada 2023. Sementara itu, jumlah direksi muda BUMN di bawah 42 tahun pun telah mencapai angka 9%. Angka ini akan terus dijaga dan ditingkatkan sampai 10% di 2023. Kepemimpinan wanita di BUMN yang ditargetkan mencapai 25% diharapkan bisa mendorong perbaikan ekosistem transformasi soal kesetaraan gender.

Untuk mencapai tujuan tersebut, terdapat sejumlah faktor yang ikut berperan, termasuk faktor personal. Salah satu faktor personal yang dianggap memiliki potensi untuk meningkatkan kontribusi seseorang demi kesuksesan organisasi atau perusahaan adalah *work engagement*, sebagaimana diutarakan oleh [Andika \(2021\)](#). [Halbesleben & Bowler \(2007\)](#) menjelaskan bahwa individu yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi akan memiliki kapasitas untuk menunjukkan kinerja yang unggul, karena mereka mampu mengaktualisasikan potensi dalam diri mereka secara lebih optimal di berbagai aspek pekerjaan. [Meyer \(2014\)](#) mendefinisikan *work engagement* sebagai perasaan keterikatan seseorang yang muncul dalam bentuk antusiasme dan keterlibatan penuh dengan tugas atau kelompok (seperti organisasi) dan tercermin dalam perilaku yang proaktif. *Work engagement* memiliki peran krusial dalam mencapai kesuksesan suatu perusahaan, sejalan dengan pandangan [Bakker et al. \(2008\)](#) yang menyatakan bahwa *work engagement* melibatkan aspek emosi positif dan keterlibatan total dalam pekerjaan, dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption* sebagai tiga aspek utama, yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Namun, tidak semua pekerja menunjukkan tingkat *work engagement* yang optimal, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian [Andika \(2021\)](#) yang menyatakan bahwa tingkat *work engagement* di Indonesia untuk kategori tinggi masih terbatas, dengan hasil skor di bawah 25%. Berbagai faktor, seperti tantangan pekerjaan, faktor individu, dan lingkungan di luar tempat kerja dapat menjadi penyebabnya, termasuk para pekerja wanita yang juga memiliki tanggung jawab dalam rumah tangga ([Melati, 2018](#)). [Bakker et al. \(2008\)](#) menjelaskan bahwa wanita yang menghadapi tantangan tersebut cenderung mengalami ketegangan internal yang dapat menguras energi mereka, mengakibatkan penurunan *work engagement*, bahkan mencapai titik di mana mereka mungkin menarik diri dari perusahaan atau hanya melibatkan diri dalam sebagian kecil dari tugas mereka. Untuk melengkapi data fenomena yang terjadi, peneliti melakukan wawancara pada 24 wanita bekerja di BUMN yang sudah menikah pada bulan Februari tahun 2023. Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa mengurus rumah tangga dan melakukan pekerjaan dalam waktu yang bersamaan membuat kualitas keterikatan pada pekerjaan subjek berkurang. 75% mengaku bahwa mereka kesulitan untuk terlibat secara penuh dalam pekerjaan

apabila tengah dihadapkan oleh konflik saat mengurus rumah tangga seperti ketika anak sedang jatuh sakit tetapi ada tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan. Para subjek rata-rata menghabiskan waktu 10-14 jam per-hari nya dalam satu hari dan menghabiskan waktu rata-rata 5-6 hari dalam seminggu untuk bekerja. Hal tersebut pada akhirnya mengakibatkan para subjek kesulitan untuk membagi waktu antara urusan pekerjaan dan urusan rumah tangga sehingga subjek harus memilih apakah harus mendahulukan pekerjaan dengan resiko kehilangan waktu penting bersama keluarga dan juga mendapatkan kritik dari anggota keluarga yang lain atau mendahulukan keluarga dengan resiko pekerjaan menjadi terbengkalai dan berujung pada kualitas pekerjaan yang menurun. Sebagai seorang karyawan di suatu perusahaan, wanita masih menghadapi tanggung jawab rumah tangga seperti merawat anak dan hal-hal lainnya, yang pada akhirnya menuntut mereka untuk bekerja lebih keras daripada rekan pria mereka. Hal ini dapat menyebabkan konflik yang berdampak pada penurunan kinerja dalam salah satu aspek tersebut (Diari et al., 2018). Situasi ini muncul karena, menurut penelitian Fauziah (2020), wanita menghabiskan waktu tiga kali lipat lebih banyak dalam mengurus rumah tangga dibandingkan dengan pria. Konflik yang terjadi dapat diidentifikasi sebagai konflik peran ganda (*work-family conflict*), di mana peran pekerjaan dan peran dalam keluarga saling bertentangan (Greenhaus & Beuttel, 1985). Greenhaus dan Beuttel (1985) lebih lanjut menjelaskan bahwa konflik peran ganda memiliki tiga aspek utama, yakni konflik waktu (*time-based conflict*), konflik kelelahan fisik dan mental (*strain-based conflict*), dan konflik perilaku (*behavior-based conflict*). Appolo dan Cahyadi (2012) menegaskan bahwa konflik peran ganda terjadi ketika wanita berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan peran di dalam keluarga secara bersamaan.

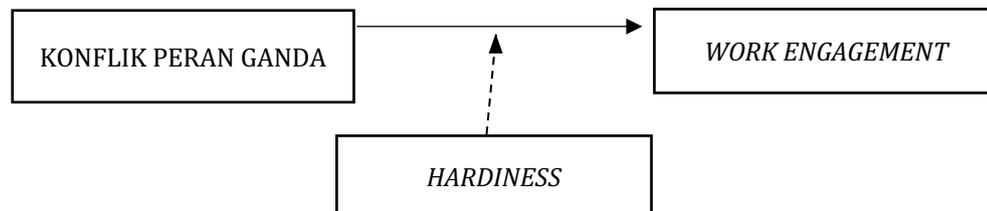
Wanita yang menghadapi konflik peran ganda akan mengalami kesulitan dalam menjalankan peran dalam keluarga karena secara bersamaan ia juga harus menangani peran pekerjaan. Demikian pula, menjalankan peran dalam pekerjaan menjadi lebih sulit karena adanya tanggung jawab dalam peran keluarga yang harus dijalankan dalam waktu yang bersamaan (Amelia & Ramadhani, 2021). Banyak wanita yang berkarir menemukan bahwa realita dan pekerjaan yang mereka hadapi tidak selaras dengan harapan mereka karena adanya keterbatasan dalam cakupan tugas pekerjaan mereka (Lestari, 2018). Hal tersebut menyebabkan wanita mengalami stress dan selanjutnya menimbulkan konflik peran yang tidak dapat dielakkan lagi sehingga wanita pekerja yang memiliki konflik peran akan menjadikan mereka sulit dalam mencapai keseimbangan dalam bekerja (Fauziah, 2020). Respons wanita yang telah menikah dan bekerja dalam mengatasi konflik peran ganda dapat bervariasi. Setiap individu memiliki metode penyesuaian yang unik ketika dihadapkan pada masalah atau perubahan dalam hidupnya (Daulay, 2018). Dampak negatif dari konflik peran ganda terhadap *work engagement* dapat diminimalkan apabila individu memiliki kemampuan untuk mengelola tekanan yang dihadapinya (Aini et al., 2018) dan kemampuan tersebut dimiliki oleh individu dengan kepribadian *hardiness*. *Hardiness* adalah kemampuan seseorang untuk mengubah stressor negatif menjadi positif dan menjadikan suatu stresor sebagai suatu tantangan (Kreitner & Kinicki, 2005). Jika seseorang memiliki *hardiness*, maka kemampuan individu tersebut untuk mengendalikan masalah dan beradaptasi dengan perubahan akan meningkat (Maddi & Kobasa, 2005). *Hardiness* dapat memengaruhi *work engagement*. *Hardiness* mempengaruhi bagaimana cara karyawan memproses kehidupan kerja mereka yang pada akhirnya memengaruhi keterikatan mereka pada pekerjaan atau organisasi (Uwannah et al., 2021). Lebih lanjut, Lo Bue et al. (2013) mengungkapkan *trait hardiness* dapat memengaruhi *work engagement* dalam dua cara. Pertama, jika individu yang kuat mengalami stres, mereka mungkin akan lebih menyadari *cynical tendency* yang muncul di dalam diri dan menyadari ketika mereka mulai merasakan kelelahan secara emosional dibandingkan orang yang tidak memiliki kepribadian *hardiness*. Oleh karena itu, respons individu yang kuat dapat meningkatkan *work engagement*. Viola et al (2016) mengatakan bahwa tingkat *hardiness* yang lebih tinggi dikaitkan dengan perasaan hidup dan komitmen kerja yang lebih kuat, perasaan kontrol yang lebih besar, sikap yang lebih terbuka terhadap perubahan dan tantangan dalam hidup.

Hardiness memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan (Andika, 2021). Hal ini terjadi karena individu yang mempunyai *hardiness* akan mampu menentukan tujuan hidup yang jelas dengan komitmen tinggi terhadap pekerjaan, memiliki pengendalian emosi yang besar, dan lebih menjadikan pekerjaan sebagai tantangan yang harus diselesaikan dengan baik. Dari uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengeksplorasi potensi *hardiness* sebagai variabel moderasi yang dapat berperan dalam menguatkan atau melemahkan pengaruh konflik peran ganda terhadap *work engagement*. Potensi *hardiness* sebagai variabel moderasi ini karena *hardiness* memiliki peran dalam meningkatkan tingkat *work engagement* (Andika, 2021). Penelitian ini akan difokuskan pada wanita yang bekerja di Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan telah menikah. Hal ini dipilih berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada bulan Februari tahun 2023 menunjukkan bahwa sebanyak 75% dari 24 wanita yang bekerja di BUMN dan sudah menikah mengalami penurunan keterikatan pada pekerjaan akibat konflik peran ganda. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan studi mengenai pengaruh

konflik peran ganda terhadap *work engagement* yang dimoderasi oleh *hardiness* pada wanita yang bekerja di BUMN dan telah menikah.

2. METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan kuesioner dengan skala likert. Model yang diterapkan pada penelitian ini adalah adanya pengaruh variabel Konflik Peran Ganda (X) terhadap *Work Engagement* (Y) kemudian variabel *Hardiness* (Z) akan memperkuat atau memperlemah pengaruh antara variabel X dan variabel Y (Schumacker & Lomax, 2010).



Gambar 1. Desain Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan teknik pengambilan sampel yang disebut sebagai teknik *purposive sampling* (Sugiyono, 2018), dimana sampel ditentukan dengan pertimbangan tertentu. Karakteristik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wanita
2. Bekerja di salah satu perusahaan BUMN
3. Sudah menikah

Karena jumlah populasi dalam penelitian ini tidak diketahui maka dalam menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini peneliti menggunakan rumus Lemeshow, sebagai berikut :

$$n = \frac{p(1-p)(Z\alpha - \frac{a}{2})^2}{D^2}$$

Keterangan rumus :

- n : Jumlah sampel minimal
- $Z\alpha$: Nilai standar dari distribusi sesuai nilai
- P : Prevelensi *outcome* (0,5)
- D : Limit *error*

Berdasarkan rumus, maka $n = 384$. Dengan demikian, jumlah partisipan minimal yang diperlukan dalam penelitian ini adalah 384 partisipan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen konflik peran ganda berdasarkan dimensi Greenhaus & Beutell (1985) yang telah modifikasi oleh Daulay (2018), instrumen *Utrecht Work engagement Scale* (UWES) milik Schaufeli dan Bakker (2004) yang telah dilakukan alih bahasa dan uji validitas oleh Andika (2021), dan instrumen *Dispositional Resilience Scale* (DSR) yang dikembangkan oleh Bartone (1995) berdasarkan alat ukur milik Kobasa yang sudah dimodifikasi oleh Fazriani (2020). Teknik analisis data yang digunakan yaitu *Moderated Regression Analysis (MRA)* menggunakan program SPSS versi 25.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. berikut ini adalah data demografi responden dalam penelitian ini yang berisikan data usia, asal perusahaan BUMN, level jabatan, jumlah anak, dan penggunaan ART.

Tabel 2. Data Demografi

		Jumlah	Persentase
Usia	21-30 Tahun	145	37.4%
	31-40 Tahun	161	41.5%
	41-50 Tahun	67	17.3%
	51-60 Tahun	15	3.9%

		Jumlah	Persentase
Asal Perusahaan BUMN	Industri Energi dan Sumber Daya Bumi	54	13,9%
	Industri Kesehatan	20	5,2%
	Industri Manufaktur dan Survei	6	1,5%
	Industri Perkebunan, Kehutanan, dan Pangan	51	13,1%
	Jasa Infrastruktur dan Logistik	71	18,3%
	Jasa Keuangan, Asuransi, dan Dana Pensiun	120	30,9%
	Jasa Pariwisata dan Pendukung	27	7,0%
	Telekomunikasi dan Media	39	10,1%
Level Jabatan	<i>Outsource</i>	1	0,3%
	Staf	171	44,1%
	SPV	134	34,5%
	<i>Manager</i>	65	16,8%
	<i>General Manager</i>	16	4,1%
	Direktur	1	0,3%
Jumlah Anak	1	168	43,3%
	2	154	39,7%
	3	51	13,1%
	4	11	2,8%
	5	4	1,0%
Penggunaan ART	Menggunakan ART	203	52,3%
	Tidak Menggunakan ART	185	47,7%

Sebaiknya dijelaskan apa isi Tabel 2.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Konflik Peran Ganda Terhadap *Work Engagement*

Konflik Peran Ganda	<i>Work Engagement</i>			
	Constant	B	R Square	Sig
	44,45	.087	.032	.000
	388			

Pada Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa konflik peran ganda memengaruhi *work engagement* pada wanita bekerja di BUMN yang sudah menikah dengan melihat nilai *sig.* yang diperoleh adalah 0.000 yang berarti lebih kecil dari 0.05. Besaran pengaruh konflik peran ganda terhadap *work engagement* lemah, hal tersebut dapat diketahui dengan melihat nilai dari *R Square* yakni sebesar 0.032 hal ini berarti *work engagement* dipengaruhi oleh konflik peran ganda sebesar 3,2% dan dipengaruhi secara positif dengan melihat nilai B sebesar 0.087 yang bernilai positif. Artinya, semakin tinggi seseorang memiliki konflik peran ganda semakin tinggi *work engagement* yang dimiliki individu tersebut.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi *Hardiness* Terhadap *Work Engagement*

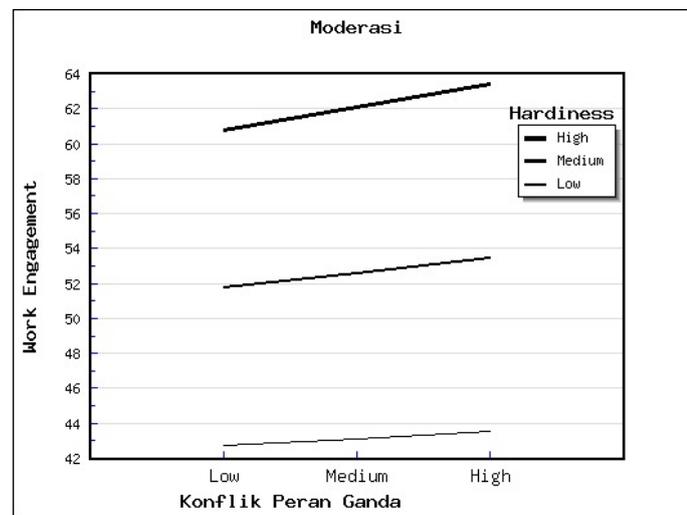
<i>Hardiness</i>	<i>Work Engagement</i>			
	Constant	B	R Square	Sig
	6,040	1,345	.828	.000
	388			

Pada Table 4 di atas menunjukkan bahwa *hardiness* memengaruhi *work engagement* pada wanita bekerja di BUMN yang sudah menikah dengan melihat nilai *sig.* yang diperoleh adalah 0.000 yang berarti lebih kecil dari 0.05. Besaran pengaruh *hardiness* terhadap *work engagement* sangat tinggi, hal tersebut dapat diketahui dengan melihat nilai dari *R Square* yakni sebesar 0.828 hal ini berarti *work engagement* dipengaruhi oleh *hardiness* sebesar 82,8% dan dipengaruhi secara positif dengan melihat nilai B sebesar 1.345 yang bernilai positif. Artinya, semakin tinggi tingkat *hardiness* semakin tinggi *work engagement* yang dimiliki individu tersebut. Pada Tabel 5 menunjukkan bahwa *hardiness* (Z) memoderasi secara signifikan pengaruh konflik peran ganda (X) terhadap *work engagement* (Y). Hal ini dapat diketahui dari nilai *sig.* (signifikansi) sebesar 0,046 (<0,05). Pada Gambar 1 menunjukkan bahwa *hardiness* memoderasi pengaruh konflik peran ganda terhadap *work engagement*. Tingkat *work engagement* seseorang dapat

menjadi lemah apabila seseorang yang mengalami konflik peran ganda dengan tingkat rendah dan memiliki tingkat *hardiness* lemah. Begitupula jika seseorang mengalami konflik peran ganda tingkat tinggi dan memiliki *hardiness* tinggi, maka akan memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap *Work Engagement* yang Dimoderasi oleh *Hardiness*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
		B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	4,219	1,300		3,247	0,001	.912 ^a	0,831	0,830	4,330
	Konflik Peran Ganda	0,026	0,010	0,053	2,505	0,013				
	<i>Hardiness</i>	1,334	0,031	0,903	42,690	0,000				
2	(Constant)	12,451	4,319		2,883	0,004	.913 ^b	0,833	0,832	4,313
	Konflik Peran Ganda	-	0,045	-0,127	-	0,171				
	<i>Hardiness</i>	0,062	0,013	0,729	8,163	0,000				
	KPG* <i>Hardiness</i>	0,003	0,001	0,270	1,998	0,046				



Gambar 1. Grafik Moderasi

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh konflik peran ganda pada *work engagement* yang dimoderasi oleh *hardiness* pada wanita yang bekerja di Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan sudah menikah. Penelitian ini diikuti oleh 388 partisipan yang terdiri dari wanita yang sudah menikah dan sedang bekerja di salah satu perusahaan BUMN. Pada penelitian ini, *hardiness* mampu memoderasi pengaruh konflik peran ganda terhadap *work engagement* pada wanita yang bekerja di Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan sudah menikah sebesar 83,3%. *Hardiness* mampu menjadi variabel moderator yang menguatkan atau melemahkan pengaruh konflik peran ganda terhadap *work engagement*. Ketika seorang wanita memiliki faktor-faktor *hardiness* dalam dirinya, seperti kemampuan kontrol, komitmen dan keyakinan bahwa perubahan dan kesulitan merupakan sebuah tantangan, wanita akan mampu untuk menghadapi konflik yang ada dari tuntutan *dual role* yang mereka miliki, baik di kantor maupun di rumah (Aini et al., 2018). Sebagian besar wanita bekerja di BUMN yang sudah menikah dalam penelitian ini

cenderung memiliki tingkat *hardiness* yang tinggi, yaitu sebanyak 216 partisipan dari 388 partisipan. Dalam penelitian ini, individu dengan konflik peran ganda yang tinggi dan memiliki *hardiness* yang tinggi akan menunjukkan tingkat *work engagement* yang tinggi dibandingkan dengan individu yang memiliki tingkat *hardiness* yang rendah. Hal ini sejalan dengan hasil uji sub hipotesis 1 yang menunjukkan bahwa pengaruh konflik peran ganda terhadap *work engagement* dalam penelitian ini sebesar 3,2% yang berarti pengaruh tersebut lemah dan pengaruh konflik peran ganda terhadap *work engagement* dalam penelitian ini bersifat positif, yang berarti bahwa semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi tingkat *work engagement*. Hasil ini berbeda dengan asumsi awal peneliti bahwa konflik peran ganda akan berpengaruh lemah secara negatif terhadap *work engagement* jika individu tersebut memiliki tingkat *hardiness* yang tinggi. Hal ini dapat terjadi karena *hardiness* membuat individu mampu mempertahankan *work engagement* yang positif meskipun menghadapi konflik peran antara pekerjaan dan peran sebagai ibu. Hasil ini mendorong wanita yang bekerja untuk lebih baik dalam menjalani peran ganda mereka, dengan tujuan untuk terus berkembang dan maju di tengah tuntutan menjadi ibu rumah tangga yang baik sekaligus memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka (Putri, 2017). Hal yang lebih sering terjadi adalah wanita bekerja yang mengalami konflik peran ganda akan lebih menekankan pada salah satu perannya yang dianggap lebih penting, sehingga peran yang lain menjadi terabaikan (Monalisa, 2022). Pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan yang bernilai positif dapat terlihat dari keluarga yang menjadi terabaikan, waktu luang untuk bersama keluarga berkurang, selain itu karyawan jarang mengikuti aktivitas-aktivitas yang biasanya dilakukan bersama keluarga, sehingga mengakibatkan terjadinya konflik pada karyawan karena sulit untuk mengatur waktu untuk keluarga dikarenakan saat bekerja harus mematuhi peraturan perusahaan (Rohmah et al., 2022). Ketika wanita memprioritaskan perannya sebagai karyawan, maka sentralitas akan terjadi dan akhirnya menimbulkan konflik peran ganda yang tinggi (Carlson dan Kacmar, 2000).

Hardiness membuat individu mampu mencari solusi optimal untuk menyelesaikan sebuah permasalahan (Florian et al., 1995). Elemen demografis penggunaan asisten rumah tangga dalam penelitian ini merupakan salah satu solusi untuk memenuhi peran rumah tangga ditengah konflik yang dialami wanita yang dapat memberikan pengaruh, karena ibu yang bekerja dan menggunakan jasa asisten rumah tangga memiliki harapan untuk dapat bekerja dengan lebih tenang, mengurangi beban pekerjaan rumah tangga, dan secara keseluruhan mengurangi tingkat stres yang dirasakan karena mengalami konflik peran ganda yang tinggi (Mariyanti et al., 2021). Oleh karena itu, para wanita bekerja di BUMN yang menggunakan ART memiliki tingkat konflik peran ganda yang lebih rendah dibandingkan wanita yang tidak menggunakan ART. Akan tetapi, solusi penggunaan ART tidak dapat menggantikan peran wanita sebagai seorang Ibu sehingga konflik peran tetap terjadi. Faktor lain yang turut berperan dalam mempertahankan *work engagement* yang baik pada wanita yang bekerja, meskipun mengalami konflik peran, adalah latar belakang tingkat pendidikan. Hal ini memungkinkan seseorang untuk mengaktualisasikan diri dengan baik saat bekerja, meskipun mungkin tidak selalu optimal ketika menangani peran rumah tangga (Firmawati et al., 2019). Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan pada data demografis mengenai latar belakang pendidikan partisipan. *Hardiness* memiliki pengaruh sebesar 82,8% terhadap *work engagement*, mengindikasikan bahwa *hardiness* berkontribusi secara positif terhadap kemampuan seseorang untuk terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan dan memiliki tujuan yang jelas. Hal ini terjadi karena individu dengan *hardiness* cenderung memiliki sifat yang lebih terbuka terhadap perubahan dan tantangan, mampu mengelola emosi dengan baik, dan dapat melibatkan seluruh aspek dalam dirinya, baik fisik, emosional, maupun pikiran, secara penuh saat menyelesaikan tugas pekerjaan (Viola et al., 2016). *Hardiness* memberikan kecenderungan pada individu untuk merasa berdaya dan proaktif dalam mengatasi situasi stres dalam kehidupan, serta mampu mengurangi persepsi negatif beban tanggung jawab terkait dengan kinerja pribadi (Sutarno et al., 2021). Hal ini berkontribusi pada peningkatan energi dan resiliensi yang signifikan, serta selalu berupaya dengan gigih, bahkan dalam situasi yang penuh tantangan. *Hardiness* sering kali beririsan dengan konsep resiliensi. Namun, *hardiness* diakui sebagai salah satu elemen yang berperan dalam menstimulasi resiliensi pada seseorang ketika mereka menghadapi tantangan atau kesulitan (Maddi, 2005).

4. SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan kepada 388 partisipan, dapat disimpulkan bahwa *hardiness* memoderasi pengaruh konflik peran ganda terhadap *work engagement* wanita bekerja di BUMN yang sudah menikah. Dengan demikian, wanita bekerja di BUMN yang sudah menikah dan mengalami konflik peran ganda yang tinggi akan memiliki *work engagement* yang tinggi apabila memiliki *hardiness* yang tinggi.

5. REFERENSI

- Abdullah. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta. Aswaja Pressindo.
- Aini, A. Q., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan Antara Kepribadian *Hardiness* Dengan Work-Family Conflict Pada Pegawai Wanita Unit Pelaksana Tugas Penunjang Di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI). *Jurnal EMPATI*, 8(4), 824-835. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.26527>.
- Akbar, D. A. (2017). Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja. *Jurnal Kajian Gender Dan Anak*, 12(01).
- Almasitoh, H.U. (2012). Stress Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat. *PSIKOISLAMIKA, Jurnal Psikologi Islam. Volume. 8 No. 1 Tahun 2011*.
- Andika, R. H. (2021). Pengaruh *Hardiness* Terhadap *Work Engagement* Pada Karyawan. <https://eprints.umm.ac.id/73131/%0Ahttps://eprints.umm.ac.id/73131/1/SKRIPSI.pdf>.
- Amelia, L. F., & Ramadhani, R. K. (2021). Dinamika Konflik Peran Ganda dan Psychological Distress pada Wanita Kari. *Acta Psychologia*, 3, 98-104.
- Anoraga, P. (2006). *Psikologi Kerja*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Apollo & Cahyadi, A. (2015). Konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja ditinjau dari dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri. *Widyawarta*, 35 (1), 254-271. Azwar, S. 2016. *Metode Penelitian*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistika. (2022). Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja 2021.
- Bakker, A. B. (2011). An Evidence-Based Model Of Work Engagement. *Current Directions In Psychological Science*, 20, 265-269.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key Questions Regarding *Work Engagement*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4-28. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.485352> Bakker, A.B & Leiter, M.P. (2010). *Work Engagement : A Handbook Of Essential Theory And Research*. New York. Psychology Press.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). *Work Engagement: An Emerging Concept In Occupational Health Psychology*. *Work and Stress*, 22(3), 187-200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>.
- Bartone P. T. (1995). A Short *Hardiness* Scale. *Paper Presented At The American Psychological Society Annual Convention*, New York.
- Bartone, P. T. (2006). Resilience under military operational stress: Can leaders influence *hardiness*? *Military Psychology*, 18(Suppl), S131-S148. https://doi.org/10.1207/s15327876mp1803s_10.
- 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, 249-276.
- Caroline U. N., Ndidi O. C., & Adeyemi Filade, B. (2021). *Hardiness*, Supervisor Support and *Work Engagement*: Empirical Evidence from Tertiary Institutions in Ogun State, Nigeria. *American Journal of Applied Psychology*, 9(1), 8-14. <https://doi.org/10.12691/ajap-9-1-2>.
- Christine W.S, Oktorina, M., & Mula, I. (2010). Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi pada Dual Career Couple di Jabodetabek). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(2), 121-132.
- Creswell, J. W. (2012). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar
- Daulay, D. A. U. (2018). *Pengaruh Ketangguhan Terhadap Konflik Peran Ganda Pada Perawat Di Rumah Sakit Universitas Sumatera Utara*. In Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara.
- Diari, L. I., Hartika, L. D., & Supriyadi. (2018). Hubungan *Work-Family Conflict* Dengan *Work Engagement* Dan *Fear Of Success* Pada Pekerja Wanita Yang Sudah Menikah Di Hotel X. *Jurnal Psikologi MANDALA*, 2(2), 9-14.
- Fauziah, Z. F. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawati Tambang Batu Bara. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 255. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4909>.
- Fazriani, M. (2020). *Hubungan Work Adjustment Dan Hardiness Dengan Individual Work Performance Pada Karyawan Fresh Graduate Di Kota Bandung*. S1 thesis, Universitas Pendidikan Indonesia.
- Finney, M. I., 2010. *The Truth About Getting The Best From People. Engagement*. Jakarta. PPM
- Firmawati, & Hasby, N. A. (2019). Aktualisasi Diri Wanita Karir yang Mengurus Rumah Tangga di Gampong Keuramat Banda Aceh. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu: Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0*, 2(1).
- Florian, V., Mikulincer, M., & Taubman, O. (1995). Does *Hardiness* Contribute To Mental Health During A Stressful Real-Life Situation? The Roles Of Appraisal And Coping. *Journal of Personality and Social*

- Psychology*, 68(4), 687–695. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.68.4.687>.
- Grant-Vallone, E. J., & Donaldson, S. I. (2001). Consequences of Work-Family Conflict on Employee Well-Being Over Time. *Work and Stress*, 15(3), 214-226.
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources Of Conflict Between Work And Family Roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Halbesleben, J. R. B., & Bowler, W. M. (2007). Emotional exhaustion and job performance: The mediating role of motivation. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 93–106. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.93>.
- Ibrahim, M., & Yusra, Y. (2016) Work-Family Conflict and Job Satisfaction: The Mediating Role of Person-Organization Fit Study on Employees of The BRI Aceh Region. *The South East Asian Journal of Management: Vol. 10: No. 2, Article 5*. DOI: 10.21002/seam.v10i2.7734.
- Indonesia. Undang-Undang Kerja 1984 No. 12, Lembaran Negara RI No. 2 Tahun 1951. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Irwanto. 1988. Psikologi Umum. Jakarta. P.T.Gramedia Pustaka Utama
- Kobasa, S.C. (1979). Stressful Life Events, Personality, And Health: An Inquiry Into *Hardiness*. *Journal of Personality & Social Psychology*, 37, (1), 1-11.
- Pusat Data dan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan. (2021). *Ketenagakerjaan Dalam Data Edisi 4 Tahun 2021*. Indonesia
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Latipah, E. (2014). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta. Deepublish.
- Lestari, Y. I. (2018). *Fear of Success* pada Perempuan Bekerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan *Hardiness*. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 55. <https://doi.org/10.24014/jp.v13i1.3090>.
- Lo Bue, S., Taverniers, J., Mylle, J., & Euwema, M. (2013). Hardiness Promotes Work Engagement, Prevents Burnout, And Moderates Their Relationship. *Military Psychology*, 25(2), 105–115. <https://doi.org/10.1037/h0094952>.
- Maddi, S. R., (2005). Hardiness and Other Pathways to Resilience. *Am Psychol*. 2005;60(3): 261–2. <https://doi.org/10.1037/0003066X.60.3.261>.
- Maddi, S. R., Kobasa, S. C. (2005). The Story of *Hardiness*. Twenty Years of Theorizing Research and Practice. *Consulting Psychology Journal Practice and Research*, 54(3), 175-185.
- Malone, J. C., Liu, S. R., Vaillant, G. E., Rentz, D. M., & Waldinger, R. J. (2016). Midlife Eriksonian Psychosocial Development: Setting The Stage for Late-Life Cognitive and Emotional Health. *Developmental Psychology*, 52(3), 496–508. <https://doi.org/10.1037/a0039875>.
- Mariyanti, S., Lunanta, L. P., & Handayani, S. (2021). Optimisme Ibu Bekerja Di Indonesia Ditinjau Dari Work Family Conflict Dan Kepemilikan Asisten Rumah Tangga. *Jurnal Psikologi: Media Ilmiah Psikologi*, 19(2).
- Matlin, M.W. (2004). *The Psychology Of Women, Fifth Edition*. USA. Wadsworth,Thomson Learning, Inc
- Media Indonesia. (2022, December 23). *Erick Thohir Dukung Peningkatan Peran Perempuan di Kementerian BUMN*. <https://mediaindonesia.com/Humaniora/546557/Erick-Thohir-Dukung-Peningkatan-Peran-Perempuan-Di-Kementerian-Bumn>.
- Melati, E. (2018). *Work Engagement* Pada Wanita Karir Yang Mengurus Rumah Tangga. In *Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya 2018*. <https://doi.org/10.1891/9780826126825.0034>.
- Meyer, E. (2014). *The Culture Map: Breaking Through The Invisible Boundaries Of Global Business*. First edition. New York. PublicAffairs.
- Monalisa, A. (2022). *Hubungan Konflik Peran Ganda Dan Work Life Balance Dengan Keterlibatan Kerja Pada Pegawai Wanita Di Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang*. (Thesis, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Muri'ah, S. (2011). *Nilai-Nilai Pendidikan Islam Dan Wanita Karier*. Semarang. Rasail Media Group
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (1997.). *Organizational Behavior : Human Behavior at Work / John W. Newstrom, Keith Davis*. New York. McGraw-Hill
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-Family Conflict Impact on Psychological Safety and Psychological Well-Being: A Job Performance Model. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>.
- Pruitt, D. G., Rubin. J. Z. (2009). *Teori Konflik Sosial*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Puspita, A. I. (2017) *Pemenuhan Hak Anak Dari Wanita Karir (Studi Kasus Karyawati Bank Jatim*. Undergraduate (S1) thesis, University of Muhammadiyah Malang.
- Putri, Y. I. A. (2017). *Hardiness Pada Ibu Bekerja*. In Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Rini, J. F. (2002) *Stres Kerja*. <http://www.epsikologi.com/masalah/stres.htm>.

- Rizaty, M. A. (2022, April 9). *Mayoritas Perempuan Indonesia Bekerja sebagai Tenaga Penjualan*. <https://Databoks.Katadata.Co.Id/Datapublish/2022/04/09/Mayoritas-Perempuan-Indonesia-Bekerja-Sebagai-Tenaga-Penjualan>.
- Robbins, S. P. 1996. *Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II)*. Jakarta. Prehallindo
- Rohmah, E. A., Mega, S. W., & Munawaroh, N. A. (2022). Pengaruh Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan (Studi Kasus PT Merpati Mas Nusantara Kediri). *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 2(3), 290–307.
- 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.
- Schultz, D. dan Schultz, S. E. 2002. *Psychology and Work Today*. Eight Edition. New Jersey. Prentice Hall.
- Schumacker, R.E. and Lomax, R.G. (2010) *A Beginners Guide to Structural Equation Modeling*. New York. Routledge.
- Soekanto, S. 2006. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta. Raja Grafindo Persada
- Srimulyani, V. A., & Prasetyan, A. V. (2014). Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hubungan Work-Family Conflict Dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(3).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung. Alfabeta.
- Sungkit, F. N., & Meiyanto, S. (2014). Pengaruh Job Enrichment Terhadap Employee Engagement Melalui Psychological Meaningfulness Sebagai Mediator. *JOURNAL OF PSYCHOLOGY*, 1(1), 61–73.
- Sutarno, Haryono, S., Prajogo, W., & Elqadri, Z. M. (2021). CHALLENGE STRESSORS AND HARDINESS MODELING TOWARD WORK ENGAGEMENT. *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 24.
- Viola, M. M., Musso, P., Inguglia, C., & Lo Coco, A. (2016). Psychological Well-Being and Career Indecision in Emerging Adulthood: The Moderating Role of Hardiness. *The Career Development Quarterly*, 64(4), 387–396. doi:10.1002/cdq.12073.