

**PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP WORK ENGAGEMENT
PADA PERAWAT WANITA YANG TELAH MENIKAH DI RSUD SOLOK
SELATAN**

Nazla Aulia Azzahra¹, Free Dirga Dwatra^{2*}

^{1,2}Fakultas Psikologi dan Kesehatan, Universitas Negeri Padang
freedirga@fip.unp.ac.id*

ABSTRACT

Work-family conflict is a role conflict that may reduce work engagement among married female nurses who perform dual roles as employees and mothers. This study aimed to examine the effect of work-family conflict on work engagement among married female nurses at RSUD Solok Selatan. A quantitative correlational design was employed involving 92 respondents selected using a total sampling technique. Data were collected using the Work-Family Conflict Scale and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) and analyzed using simple linear regression. The findings revealed that work-family conflict had a significant negative effect on work engagement ($F = 118.309$; $t = -10.877$; $p < 0.001$), with a coefficient of determination (R^2) of 0.568. This indicates that work-family conflict accounted for 56.8% of the variance in work engagement. The results suggest that higher levels of work-family conflict are associated with lower levels of work engagement. Therefore, managing work-family conflict is essential to enhance the work engagement of married female nurses.

Keywords: *work-family conflict, work engagement, married female nurses.*

ABSTRAK

Work-family conflict merupakan konflik peran yang dapat menurunkan *work engagement* pada perawat wanita yang menjalankan peran ganda sebagai pekerja dan ibu. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *work-family conflict* terhadap *work engagement* pada perawat wanita yang telah menikah di RSUD Solok Selatan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional terhadap 92 responden yang dipilih menggunakan teknik *total sampling*. Data dikumpulkan menggunakan skala *Work-Family Conflict* dan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-9), kemudian dianalisis dengan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work engagement* ($F = 118,309$; $t = -10,877$; $p < 0,001$), dengan kontribusi sebesar 56,8% ($R^2 = 0,568$). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work-family conflict* yang dialami perawat, semakin rendah *work engagement* yang dimiliki. Sehingga pengelolaan konflik kerja-keluarga menjadi penting untuk meningkatkan keterlibatan kerja perawat.

Kata Kunci: *work-family conflict, work engagement, perawat wanita.*

A. Pendahuluan

Sebagai penyedia layanan kesehatan, rumah sakit membutuhkan perawat yang tidak sekadar terampil secara klinis, melainkan juga konsisten menunjukkan keterlibatan kerja (*work engagement*) yang tinggi. Posisi perawat yang harus siaga mendampingi pasien sepanjang hari menuntut mereka bertindak cepat, berempati, dan tetap stabil secara emosional (Molina-Praena et al., 2018). Menurut Schaufeli & Bakker (2004), *work engagement* merupakan keadaan psikologis positif yang bertahan lama dan memberi rasa puas terhadap pekerjaan, tercermin dari tiga komponen inti yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Studi yang dilakukan Bakker & Leiter (2010) menunjukkan bahwa perawat dengan *work engagement* yang tinggi menampilkan inisiatif yang lebih besar, lebih sedikit melakukan kesalahan dalam prosedur klinis, dan memiliki niat *turnover* yang lebih rendah. Sebaliknya, rendahnya *work engagement* berkaitan dengan meningkatnya absensi, penurunan kepuasan pasien, serta memburuknya indikator keselamatan layanan kesehatan (Xu et al., 2024).

Kerentanan terhadap rendahnya *work engagement* menjadi lebih menonjol pada perawat wanita yang telah menikah. Organisasi Kesehatan Dunia mencatat bahwa sekitar 70% tenaga keperawatan di dunia adalah perempuan (WHO, 2020). Di satu sisi, perawat wanita dituntut memberikan pelayanan profesional yang intensif, sedangkan di sisi lain mereka juga menjalankan peran sebagai istri dan ibu. Peran ganda tersebut berpotensi mengurangi energi, perhatian, dan waktu yang dibutuhkan untuk terlibat secara optimal dalam pekerjaan. Penelitian Swarahapsari (2022) menunjukkan bahwa perawat wanita yang menjalani peran ganda cenderung mengalami penurunan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Fenomena tersebut juga ditemukan pada perawat wanita di RSUD Solok Selatan. Berdasarkan wawancara pendahuluan, sejak tahun 2021 seluruh tenaga honorer diberhentikan sehingga pelayanan keperawatan sepenuhnya ditopang oleh perawat ASN dengan jumlah yang terbatas. Kondisi ini berdampak pada sistem kerja *shift* yang tidak menentu serta kewajiban menggantikan rekan yang berhalangan secara mendadak.

Sejumlah perawat mengungkapkan bahwa anak-anak mereka terkadang juga mengeluh karena ibu mereka lebih sering tidak ada di rumah, dan beberapa peran domestik yang seharusnya menjadi tanggung jawab mereka seperti mendampingi anak belajar atau menyiapkan kebutuhan keluarga kerap tidak terpenuhi.

Salah satu faktor yang sering dikaitkan dengan *work engagement* adalah *work-family conflict*. Greenhaus & Beutell (1985) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai bentuk konflik peran ketika tuntutan pekerjaan dan keluarga saling bertentangan sehingga keterlibatan dalam satu peran menyulitkan pemenuhan peran lainnya. Konflik ini meliputi *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict* yang dapat menguras sumber daya personal individu. Pada perawat wanita yang telah menikah dan memiliki anak, konflik ini cenderung lebih tinggi karena tanggung jawab pengasuhan membutuhkan waktu, energi, dan perhatian yang terus-menerus (Michel et al., 2011). Halinski et al. (2022) menemukan bahwa dampak negatif *work-family conflict* terhadap *work engagement* lebih kuat pada pekerja

wanita yang memiliki tanggung jawab pengasuhan, sedangkan Zhang et al. (2023) menunjukkan bahwa tenaga kesehatan wanita dengan anak usia sekolah atau balita mengalami tingkat *work-family conflict* yang lebih tinggi.

Hubungan antara *work-family conflict* dan *work engagement* dijelaskan melalui *Job Demands-Resources Theory* (Bakker & Demerouti, 2017). Teori ini menyatakan bahwa tuntutan kerja yang tinggi, termasuk konflik antara pekerjaan dan keluarga, menguras sumber daya personal seperti energi, waktu, dan kapasitas emosional sehingga individu tidak lagi memiliki sumber daya yang cukup untuk terlibat secara penuh dalam pekerjaannya. Sejumlah penelitian juga mengonfirmasi adanya hubungan negatif antara *work-family conflict* dan *work engagement* (Gunawan et al., 2024; Wulandari & Yulianti, 2023). Namun, sebagian besar penelitian dilakukan pada rumah sakit di wilayah perkotaan dengan sumber daya yang relatif memadai. Belum banyak penelitian yang mengkaji hubungan kedua variabel tersebut pada perawat wanita di rumah sakit daerah yang menghadapi keterbatasan tenaga

secara struktural seperti RSUD Solok Selatan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-family conflict* terhadap *work engagement* pada perawat wanita yang telah menikah di RSUD Solok Selatan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar bagi manajemen RSUD Solok Selatan dalam memahami kondisi *work - family conflict* dan *work engagement* pada perawat wanita yang telah menikah, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan kerja perawat serta meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk menganalisis pengaruh *work-family conflict* terhadap *work engagement* pada perawat wanita yang telah menikah di RSUD Solok Selatan (Sugiyono, 2017). Populasi penelitian berjumlah 92 perawat wanita yang telah menikah dan memiliki anak. Teknik pengambilan sampel menggunakan

total sampling, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2019).

Variabel independen dalam penelitian ini adalah *work-family conflict*, sedangkan variabel dependen adalah *work engagement*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan dua instrumen, yaitu skala *Work-Family Conflict* yang mengacu pada konsep Greenhaus & Beutell (1985) serta telah diadaptasi oleh Desyana (2021), dan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-9) yang dikembangkan oleh Schaufeli & Bakker (2004) serta diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Kristiana et al. (2018). Skala *work-family conflict* terdiri atas 18 item yang mengukur tiga dimensi, yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*, sedangkan UWES-9 terdiri atas 9 item yang mengukur dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS melalui analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan tingkat masing-masing variabel, dilanjutkan dengan uji normalitas, uji linearitas, serta uji hipotesis menggunakan regresi linear

sederhana pada taraf signifikansi 5% untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict* terhadap *work engagement*. Adapun, hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H_a: Terdapat pengaruh *Work - family conflict* terhadap *work engagement* pada perawat wanita yang telah menikah di RSUD Solok Selatan.

H₀: Tidak terdapat pengaruh *Work - family conflict* terhadap *work engagement* pada perawat wanita yang telah menikah di RSUD Solok Selatan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian

Deskripsi data *work-family conflict* disajikan melalui perbandingan skor hipotetik dan skor empirik yang meliputi nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi. Hasil analisis tersebut disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1 Deskripsi Skor Work-Family Conflict

Jenis Skor	Min	Max	Mean	SD
Hipotetik	18	72	45	9
Empirik	26	63	46,55	8,25

Berdasarkan Tabel 1, skor empirik *work-family conflict* memiliki nilai rata-rata sebesar 46,55 dengan

standar deviasi 8,25, sedangkan skor hipotetik memiliki nilai rata-rata sebesar 45 dengan standar deviasi 9. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat *work-family conflict* pada perawat wanita yang telah menikah di RSUD Solok Selatan berada pada kategori sedang.

Deskripsi data *work engagement* disajikan melalui perbandingan skor hipotetik dan skor empirik berdasarkan nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi. Hasil analisis disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2 Deskripsi Skor Work Engagement

Jenis Skor	Min	Max	Mean	SD
Hipotetik	0	54	27	9
Empirik	17	49	31,18	7,53

Berdasarkan Tabel 2, skor empirik *work engagement* memiliki nilai rata-rata sebesar 31,18 dengan standar deviasi 7,53, sedangkan skor hipotetik memiliki nilai rata-rata sebesar 27 dengan standar deviasi 9. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat *work engagement* pada perawat wanita yang telah menikah di RSUD Solok Selatan berada pada kategori sedang.

Kategorisasi tingkat *work-family conflict* dilakukan berdasarkan norma

hipotetik yang dikelompokkan ke dalam kategori rendah, sedang, dan tinggi. Distribusi tingkat *work-family conflict* responden disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3 Kategorisasi *Work-Family Conflict*

Kategori	Skor	n	%
Rendah	< 36	10	10,87
Sedang	36–54	66	71,74
Tinggi	> 54	16	17,39
Total		92	100

Berdasarkan Tabel 3, sebagian besar responden berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 66 orang (71,74%), diikuti kategori tinggi sebanyak 16 orang (17,39%) dan kategori rendah sebanyak 10 orang (10,87%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas perawat wanita yang telah menikah di RSUD Solok Selatan mengalami *work-family conflict* pada tingkat sedang.

Analisis juga dilakukan pada setiap aspek *work-family conflict* untuk mengetahui aspek yang paling dominan dialami responden. Distribusi tingkat *work-family conflict* berdasarkan aspek disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4 Kategorisasi *Work-Family Conflict* Berdasarkan Aspek

Aspek	Rendah	Sedang	Tinggi
<i>Time-based conflict</i>	12 (13,04%)	61 (66,30%)	19 (20,65%)
<i>Strain-based conflict</i>	13 (14,13%)	68 (73,91%)	11 (11,96%)
<i>Behavior-based conflict</i>	8 (8,70%)	60 (65,22%)	24 (26,09%)

Berdasarkan Tabel 4, ketiga aspek *work-family conflict* didominasi oleh kategori sedang. Aspek *time-based conflict* berada pada kategori sedang sebanyak 61 responden (66,30%), *strain-based conflict* sebanyak 68 responden (73,91%), dan *behavior-based conflict* sebanyak 60 responden (65,22%). Meskipun demikian, *behavior-based conflict* memiliki proporsi kategori tinggi terbesar, yaitu 26,09%, sehingga menjadi aspek *work-family conflict* yang paling menonjol pada perawat wanita yang telah menikah di RSUD Solok Selatan.

Kategorisasi *work engagement* dilakukan untuk menggambarkan tingkat keterlibatan kerja responden berdasarkan kategori rendah, sedang, dan tinggi. Distribusi tingkat *work engagement* responden disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5 Kategorisasi *Work Engagement*

Kategori	Skor	n	%
Rendah	< 18	1	1,09
Sedang	18–36	67	72,83
Tinggi	> 36	24	26,09
Total		92	100

Berdasarkan Tabel 5, sebagian besar responden berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 67 orang (72,83%), diikuti kategori tinggi sebanyak 24 orang (26,09%) dan kategori rendah sebanyak 1 orang (1,09%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas perawat wanita yang telah menikah di RSUD Solok Selatan memiliki tingkat *work engagement* pada kategori sedang.

Analisis pada setiap dimensi *work engagement* dilakukan untuk mengetahui dimensi yang paling dominan pada responden. Distribusi tingkat *work engagement* berdasarkan dimensi disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6 Kategorisasi *Work Engagement* Berdasarkan Dimensi

Dimensi	Rendah	Sedang	Tinggi
<i>Vigor</i>	2 (2,17%)	69 (75,00%)	21 (22,83%)
<i>Dedication</i>	3 (3,26%)	63 (68,48%)	26 (28,26%)
<i>Absorption</i>	3 (3,26%)	71 (77,17%)	18 (19,57%)

Berdasarkan Tabel 6, ketiga dimensi *work engagement* didominasi oleh kategori sedang. Dimensi *vigor*

berada pada kategori sedang sebanyak 69 responden (75,00%), *dedication* sebanyak 63 responden (68,48%), dan *absorption* sebanyak 71 responden (77,17%). Meskipun seluruh dimensi didominasi kategori sedang, *dedication* memiliki proporsi kategori tinggi terbesar, yaitu 28,26%, sedangkan *absorption* memiliki proporsi kategori tinggi paling rendah, yaitu 19,57%. Temuan ini menunjukkan bahwa rasa bangga, antusias, dan kebermaknaan terhadap pekerjaan merupakan dimensi *work engagement* yang paling menonjol. Sementara kemampuan untuk larut dan fokus penuh dalam pekerjaan relatif lebih rendah pada perawat wanita yang telah menikah di RSUD Solok Selatan.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah data pada kedua variabel penelitian berdistribusi normal. Hasil uji normalitas disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov (Sig.)	Shapiro-Wilk (Sig.)	Ket.
<i>Work-family conflict</i>	0,200	0,124	Normal
<i>Work engagement</i>	0,078	0,125	Normal

Berdasarkan Tabel 7, variabel *work-family conflict* memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 pada uji Kolmogorov-Smirnov dan 0,124 pada uji Shapiro-Wilk, sedangkan variabel *work engagement* memperoleh nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,078 dan 0,125. Seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data kedua variabel berdistribusi normal dan memenuhi asumsi untuk dilakukan analisis statistik parametrik.

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara *work-family conflict* dan *work engagement* bersifat linear sebagai salah satu asumsi dalam analisis regresi linear sederhana. Hasil uji linearitas disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8 Hasil Uji Linearitas

Uji	Sig.	Keterangan
<i>Deviation from Linearity</i>	0,914	Linear
<i>Linearity</i>	0,000	Signifikan

Berdasarkan Tabel 8, nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* sebesar 0,914 ($>0,05$), sehingga hubungan antara *work-family conflict* dan *work engagement* dinyatakan linear. Selain itu, nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,000 ($<0,05$) menunjukkan bahwa

hubungan linear antara kedua variabel signifikan secara statistik, sehingga asumsi linearitas telah terpenuhi sehingga analisis regresi linear sederhana dapat dilanjutkan.

Uji hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict* terhadap *work engagement* pada perawat wanita yang telah menikah di RSUD Solok Selatan. Hasil analisis regresi disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Variabel Prediktor	B	R ²	F	t	Sig.
<i>Work-family conflict</i>	-0,688	0,568	118,309	-10,877	0,000

Berdasarkan Tabel 9, *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work engagement* ($B = -0,688$; $t = -10,877$; $p < 0,001$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,568 menunjukkan bahwa *work-family conflict* mampu menjelaskan 56,8% variasi *work engagement*, sedangkan 43,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Selain itu, nilai F sebesar 118,309 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun signifikan.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi *work-family conflict* yang dialami perawat wanita yang telah menikah, semakin rendah tingkat *work engagement* yang dimiliki.

2. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work - family conflict* terhadap *work engagement* pada perawat wanita yang telah menikah di RSUD Solok Selatan. Hasil analisis data menggunakan regresi linear sederhana menunjukkan bahwa *work - family conflict* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *work engagement*, dengan nilai F hitung sebesar 118,309 ($df_1 = 1$; $df_2 = 90$; $p = 0,000$) yang menunjukkan model regresi signifikan secara keseluruhan, nilai t hitung sebesar -10,877 ($df = 90$; $p = 0,000$) yang menunjukkan pengaruh *work - family conflict* signifikan secara parsial, serta koefisien regresi (b) sebesar -0,688. Hasil ini bermakna bahwa hipotesis alternatif (H_a) dalam penelitian ini diterima, sedangkan hipotesis nol (H_0) ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *work - family conflict* yang dialami oleh perawat wanita yang telah menikah, maka semakin rendah

work engagement yang ditunjukkan, dan berlaku pula sebaliknya.

Temuan ini sejalan dengan sejumlah penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian ini. Amiruddin et al. (2023) menemukan hasil serupa, yakni *work - family conflict* berhubungan negatif secara signifikan dengan *work engagement* pada perawat wanita di rumah sakit umum. Hasil kajian survey tunggal yang dilakukan Halinski et al. (2022) turut mengonfirmasi bahwa pekerja dengan tingkat *work - family conflict* yang tinggi secara konsisten menunjukkan tingkat *engagement* yang lebih rendah, dengan efek yang bahkan lebih kuat pada kelompok pekerja wanita yang memiliki tanggung jawab pengasuhan anak, sebagaimana karakteristik responden dalam penelitian ini. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pola temuan yang telah ada, bahwa *work - family conflict* merupakan salah satu prediktor konsisten yang melemahkan *work engagement* pada tenaga kesehatan, khususnya perawat wanita yang menjalankan peran ganda.

Arah korelasi *work - family conflict* pada penelitian ini adalah negatif. Koefisien regresi yang bernilai

negatif ini bermakna bahwa *work - family conflict* memiliki dampak yang berlawanan arah terhadap *work engagement* perawat wanita di RSUD Solok Selatan. Menurut koefisien negatif tersebut, setiap peningkatan dalam *work - family conflict* berhubungan dengan penurunan tingkat *work engagement*. Dengan kata lain, perawat wanita yang telah menikah dengan *work - family conflict* yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat *work engagement* yang lebih rendah, dan berlaku hal sebaliknya.

Hubungan negatif ini dapat dijelaskan melalui *Job Demands-Resources (JD-R) Theory* yang dikemukakan oleh Bakker & Demerouti (2017). Menurut teori ini, *work engagement* muncul ketika individu memiliki sumber daya yang cukup, baik sumber daya pekerjaan maupun sumber daya personal, untuk menghadapi tuntutan kerja yang dijalani. Sebaliknya, ketika tuntutan yang dihadapi individu melebihi sumber daya yang tersedia, maka akan terjadi proses deplesi atau pengurasan sumber daya yang pada akhirnya menggerus kapasitas individu untuk terlibat secara penuh dalam pekerjaannya. Pada penelitian ini, *work - family conflict* berperan

sebagai tuntutan lintas domain (*cross-domain demand*) yang menguras sumber daya personal perawat wanita, sehingga berdampak pada menurunnya *work engagement* yang mereka rasakan.

Penelitian ini melibatkan 92 perawat wanita yang telah menikah dan memiliki anak di RSUD Solok Selatan. Hasil kategorisasi data menunjukkan bahwa *work - family conflict* pada responden berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 66 responden atau 71,74%, sedangkan responden dengan kategori tinggi sebanyak 16 orang (17,39%) dan kategori rendah sebanyak 10 orang (10,87%). *Work - family conflict* yang berada pada kategori sedang ini mengacu pada kondisi konflik peran yang dirasakan oleh perawat masih dapat dikelola, tidak sampai menimbulkan gangguan besar yang melumpuhkan fungsi kerja maupun fungsi keluarga secara menyeluruh, namun tetap cukup dirasakan sehingga berdampak pada penurunan keterlibatan kerja. Kondisi ini kemungkinan terjadi karena tuntutan pekerjaan yang dihadapi perawat, meskipun tinggi akibat sistem kerja *shift* yang tidak menentu, masih diimbangi oleh sejumlah sumber daya

yang membantu perawat menyesuaikan diri, seperti dukungan dari rekan kerja maupun kemampuan adaptasi pribadi dalam menjalankan peran ganda sebagai istri, ibu, sekaligus tenaga kesehatan.

Ditinjau dari aspeknya, *behavior-based conflict* merupakan aspek yang paling menonjol dengan persentase kategori tinggi terbesar, yaitu 26,09%, dibandingkan *time-based conflict* (20,65%) dan *strain-based conflict* (11,96%). Temuan ini mengindikasikan bahwa kesulitan perawat dalam menyesuaikan pola perilaku ketika berpindah dari peran di tempat kerja menuju peran di rumah menjadi bentuk konflik yang paling dirasakan. Hal ini sejalan dengan penjelasan Ashforth et al. (2000) bahwa kesulitan *role transition* dapat menimbulkan ketegangan dalam hubungan keluarga, yaitu kemampuan memisahkan tuntutan perilaku antara peran kerja dan peran keluarga. Pada perawat wanita di RSUD Solok Selatan, kesulitan ini tampak nyata ketika sistem kerja shift yang tidak menentu memaksa perawat untuk terus-menerus beralih antara pola perilaku profesional yang menuntut ketepatan dan pengendalian diri, dengan pola perilaku sebagai ibu dan

istri di rumah yang menuntut kehangatan dan fleksibilitas, sehingga transisi peran tersebut menjadi sumber ketegangan tersendiri.

Sementara itu, hasil kategorisasi pada variabel *work engagement* menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 67 responden atau 72,83%, diikuti kategori tinggi sebanyak 24 orang (26,09%), dan kategori rendah sebanyak 1 orang (1,09%). *Work engagement* yang berada pada kategori sedang ini menggambarkan bahwa perawat wanita di RSUD Solok Selatan masih memiliki semangat dan keterikatan terhadap pekerjaan, namun belum mencapai tingkat keterlibatan kerja yang maksimal. Kondisi tersebut dapat menggambarkan situasi kerja yang relatif stabil, namun belum sepenuhnya memberikan stimulasi psikologis yang kuat untuk meningkatkan keterlibatan emosional dan kognitif perawat secara maksimal, sejalan dengan kondisi *work - family conflict* yang juga berada pada kategori sedang.

Sebagai pembandingan, apabila skor rata-rata *work engagement* responden ($M = 31,18$) dikonversi ke dalam skor rata-rata per item sesuai

format asli UWES-9 ($31,18 \div 9 = 3,46$), maka nilai tersebut juga berada pada kategori sedang menurut norma manual yang dikembangkan oleh Schaufeli & Bakker (2004), yaitu pada rentang 2,17 - 4,00. Kesesuaian antara hasil kategorisasi berbasis mean-SD hipotetik dengan norma manual UWES-9 ini memperkuat keyakinan bahwa gambaran tingkat *work engagement* pada perawat wanita di RSUD Solok Selatan yang diperoleh dalam penelitian ini bersifat konsisten.

Ditinjau dari dimensinya, *dedication* merupakan dimensi dengan persentase kategori tinggi terbesar, yaitu 28,26%, dibandingkan *vigor* (22,83%) dan *absorption* (19,57%). Temuan ini menunjukkan bahwa di tengah tekanan konflik peran yang dialami, perawat wanita di RSUD Solok Selatan masih mampu mempertahankan rasa bangga, antusiasme, dan pemaknaan terhadap profesi keperawatan yang dijalani. Hal ini sejalan dengan pandangan Bakker & Leiter (2010) bahwa perawat dengan *dedication* yang baik cenderung memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai dan memberikan kontribusi bermakna bagi masyarakat, sehingga

rasa bangga terhadap profesi tersebut relatif dapat bertahan meskipun perawat menghadapi tekanan dari peran ganda sebagai istri dan ibu.

Namun demikian, dimensi *absorption* justru menjadi dimensi dengan persentase kategori tinggi paling rendah. Kondisi ini memperkuat penjelasan yang telah diuraikan pada bagian latar belakang, bahwa *absorption* merupakan dimensi yang paling rentan terganggu pada perawat wanita yang mengalami konflik peran, karena pikiran yang terbagi antara tanggung jawab profesional di rumah sakit dan kekhawatiran terhadap kondisi keluarga di rumah menyulitkan perawat untuk hadir dan larut sepenuhnya dalam setiap tindakan keperawatan yang dijalankan (Bakker & Leiter, 2010). Kondisi ini juga selaras dengan temuan bahwa *behavior-based conflict* merupakan aspek *work - family conflict* yang paling menonjol pada responden, sebab kesulitan beralih peran secara perilaku dapat berimplikasi langsung pada terganggunya konsentrasi dan penghayatan perawat dalam bekerja.

Berdasarkan temuan dari penelitian ini, dibuktikan bahwa *work - family conflict* berpengaruh negatif terhadap *work engagement*. Hal ini

berarti bahwa perawat wanita yang memiliki *work - family conflict* yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat *work engagement* yang lebih rendah, begitu juga sebaliknya saat perawat memiliki *work - family conflict* yang rendah cenderung memiliki *work engagement* yang tinggi.

Terdapat nilai *R Square* sebesar 0,568 dalam penelitian ini. Hal ini berarti bahwa *work - family conflict* memiliki pengaruh sebesar 56,8% terhadap *work engagement* pada perawat wanita yang telah menikah di RSUD Solok Selatan, sedangkan sisanya sebesar 43,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Besarnya kontribusi ini menunjukkan bahwa *work - family conflict* merupakan prediktor yang cukup kuat dan berperan penting dalam menjelaskan tingkat *work engagement* perawat, sejalan dengan kajian Bakker & Demerouti (2008) bahwa *job demands* yang tinggi, termasuk konflik peran antara pekerjaan dan keluarga, dapat menguras kapasitas fisik dan psikologis individu secara signifikan sehingga berpotensi menurunkan *work engagement* secara nyata.

Sisa varians sebesar 43,2% yang tidak dijelaskan oleh *work -*

family conflict dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa *work engagement* perawat wanita juga dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan pada kajian teori, faktor-faktor tersebut di antaranya adalah *job resources*, seperti dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan, umpan balik kinerja, serta otonomi dalam bekerja, *personal resources*, seperti *self-efficacy*, *optimisme*, dan *resiliensi*, serta karakteristik kepribadian individu, khususnya *extraversion* dan *conscientiousness* yang secara teoretis berkorelasi positif dengan kesejahteraan kerja. Faktor-faktor tersebut berpotensi turut membentuk tingkat *work engagement* perawat, meskipun tidak menjadi fokus utama dalam penelitian ini.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa *work - family conflict* merupakan tuntutan lintas domain yang berkontribusi signifikan terhadap penurunan *work engagement* pada perawat wanita yang telah menikah, khususnya di rumah sakit daerah dengan keterbatasan tenaga struktural seperti RSUD Solok Selatan. Temuan ini turut menegaskan pentingnya perhatian manajemen rumah sakit terhadap

kondisi konflik peran yang dialami perawat wanita, mengingat konflik tersebut tidak hanya berdampak pada kesejahteraan psikologis perawat secara individual, tetapi juga berpotensi memengaruhi kualitas dan keselamatan layanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat, sejalan dengan konteks budaya lokal Minangkabau yang turut membentuk tekanan peran ganda pada perawat wanita di wilayah tersebut.

D. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work engagement* pada perawat wanita yang telah menikah di RSUD Solok Selatan. Mayoritas responden memiliki tingkat *work-family conflict* dan *work engagement* pada kategori sedang. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa semakin tinggi *work-family conflict* yang dialami perawat, semakin rendah *work engagement* yang dimiliki. Variabel *work-family conflict* memberikan kontribusi sebesar 56,8% terhadap variasi *work engagement*, sedangkan 43,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan

konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga untuk meningkatkan keterlibatan kerja perawat.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi *work engagement*, seperti dukungan sosial, kepuasan kerja, iklim organisasi, beban kerja, atau *psychological capital*. Selain itu, penelitian pada rumah sakit dengan karakteristik yang berbeda atau menggunakan pendekatan longitudinal maupun metode campuran (*mixed methods*) dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan *work-family conflict* dan *work engagement*.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin, A., Prasetyaningrum, S., & Rahmania, A. (2023). Work-family conflict dan work engagement pada perawat wanita di rumah sakit umum. *Jurnal Psikologi Klinis dan Kesehatan Mental*, 12(2), 87–98. <https://doi.org/10.20473/jpkk.v12i2.2023>
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472–491. <https://doi.org/10.2307/259305>

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York, NY: Psychology Press.
- Desyana, A. (2021). *Pengaruh work-family conflict dan dukungan sosial terhadap kesejahteraan psikologis pada ibu bekerja di masa pandemi COVID-19* (Skripsi sarjana). Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- 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/10.2307/258214>
- Gunawan, R., Pratiwi, D. A., & Hidayat, M. T. (2024). Work-family conflict and job performance with work engagement as a mediator: Study on working mothers. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(5), 481–496. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v10i1.2024>
- Halinski, M., Duxbury, L., & Stevenson, M. (2022). Working in a pandemic: Examining the relationship between work-family conflict and work engagement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(5), 516–527. <https://doi.org/10.1037/ocp0000333>
- Kristiana, I. F., Fajrianti, & Purwono. (2018). Adaptasi Utrecht Work Engagement Scale (UWES) versi 9 item ke dalam bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi Undip*, 17(2), 144–152. <https://doi.org/10.14710/jpu.17.2.144-152>
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689–725. <https://doi.org/10.1002/job.695>
- Molina-Praena, J., Ramírez-Baena, L., Gómez-Urquiza, J. L., Cañadas-De la Fuente, G. A., De la Fuente-Solana, E. I., & Cañadas-De la Fuente, G. R. (2018). Levels of burnout and risk factors in medical staff: A meta-analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(3), 512. <https://doi.org/10.3390/ijerph15030512>
- 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>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung, Indonesia: Alfabeta.

Swarahapsari, M. (2022). *Pengaruh work-family conflict terhadap work engagement pada dokter dan perawat perempuan yang telah menikah* (Skripsi sarjana). Universitas Pembangunan Jaya.

World Health Organization. (2020). *State of the world's nursing 2020: Investing in education, jobs and leadership*. Geneva, Switzerland: Author.

Wulandari, S., & Yulianti, A. (2023). Pengaruh *work-family conflict* terhadap *work engagement* yang dimediasi oleh *employee resilience*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(3), 215–228.

Xu, Y., Wang, N., Li, H., & Zhang, L. (2024). The influence of psychosocial work environment, personal perceived health and job crafting on nurses' well-being: A cross-sectional survey study. *BMC Nursing*, 23(1), 309. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-01975-0>

Zhang, Y., Dugan, A. G., El Ghaziri, M., Siddique, S., & Punnett, L. (2023). Work-family conflict and depression among healthcare workers. *Workplace Health & Safety*, 71(9), 394–405. <https://doi.org/10.1177/21650799231165065>