



## **PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* YANG DIMEDIASI OLEH *EMPLOYEE RESILIENCE***

**Yuni Wulandari<sup>1</sup>**

**Praptini Yulianti<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga

Email : [yuni.wulandari-2021@feb.unair.ac.id](mailto:yuni.wulandari-2021@feb.unair.ac.id)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga

Email : [praptini-y@feb.unair.ac.id](mailto:praptini-y@feb.unair.ac.id)

Diterima : 13 Februari 2023

Direview: 14 Maret 2023

Dipublikasikan : 11 April 2023

### ***Abstract***

*Work Engagement is currently needed by organizations in dealing with all the changes that are so fast. The increase in the number of female workers, especially those with mother status, is also an organizational challenge in managing the WFC that occurs. Organizations must support the creation of employee resilience which is expected to be able to maintain the Work Engagement of employees who experience WFC. This research was conducted to find out how the influence of Work-family conflict on Work Engagement is mediated by Employee Resilience. The research respondents were 491 BPS female employees in East Java. This study used a purposive sampling method, with a representative sample of 194 employees. In this research, collecting data used a Google Form questionnaire which was distributed via e-mail and private networks. Data processing using SEM-PLS with Smart PLS 3.2.9. Based on the results of the analysis and discussion, it is known that Employee Resilience mediates the relationship between Work-Family conflict and Work Engagement. A working mother who has self-toughness will be able to suppress the WFC that occurs to stay engaged at work.*

**Keywords:** *WFC, Work Engagement, Employee Resilience*

### **Abstrak**

*Work Engagement* saat ini sangat dibutuhkan oleh organisasi dalam menghadapi segala perubahan yang begitu cepat. Peningkatan jumlah pekerja perempuan terutama yang berstatus ibu juga menjadi tantangan organisasi dalam mengelola WFC yang terjadi. Organisasi harus mendukung terciptanya suatu *employee resilience* yang diharapkan mampu menjaga *Work Engagement* para pegawai yang mengalami WFC. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Work-family conflict* terhadap *Work Engagement* yang dimediasi oleh *Employee Resilience*. Responden penelitian adalah 491 pegawai wanita BPS di Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, sampel yang representative sebanyak 194 orang pegawai. Penelitian ini dalam menumpulkan data menggunakan kuesioner formulir *Google Form* yang disebarikan melalui email dan Jaringan Pribadi. Pengolahan data menggunakan SEM-PLS dengan Smart PLS 3.2.9. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diketahui *Employee Resilience* memediasi hubungan *Work-Family conflict* dan *Work Engagement*. Seorang ibu pekerja yang memiliki sebuah ketangguhan diri akan dapat menekan WFC yang terjadi untuk tetap *Engaged* pada pekerjaannya.

**Kata Kunci:** *WFC, Work Engagement, Employee Resilience*

## **PENDAHULUAN**

Dunia saat ini memasuki sebuah era revolusi industri 4.0 dimana banyak hal meningkat pesat, mulai dari manusia, produk, jasa, hingga praktik budaya, di mana semua proses dan prosedur kerja adalah teknologi digital. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah bagian penting dari perangkat organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan. Organisasi tidak hanya membutuhkan Karyawan yang memiliki

loyalitas, kompetensi, dan dedikasi, akan tetapi mereka membutuhkan karyawan yang memiliki rasa keterikatan (*Engagement*) pada pekerjaannya. *Work Engagement* menurut [Schaufeli & Bakker, \(2004\)](#) digambarkan dengan sikap kerja karyawan yang merasa bersemangat dan antusias terhadap yang mereka kerjakan, bahkan seringkali mereka benar-benar tenggelam dalam aktivitas kerja mereka. Selain itu penelitian terdahulu ([Schaufeli, Taris, & van Rhenen \(2008\)](#) dalam [A.G. Balogun et al., \(2020\)](#)) menunjukkan Keterlibatan Karyawan atau *Work Engagement* di tempat kerja dapat meningkatkan kesejahteraan dan efisiensi organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh [Aldiansyah & Rijanti \(2018\)](#) juga menemukan bahwa keterlibatan kerja yang meningkat akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Era globalisasi juga membuat peran perempuan berangsur-angsur berubah dari peran tunggal keluarga menjadi peran ganda keluarga dan karir seperti yang diungkapkan oleh [Lin et al., \(2020\)](#). Hal tersebut menjadi tantangan bagi organisasi saat ini dimana tenaga kerja perempuan yang semakin meningkat Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan data Tingkat Partisipasi angkatan kerja perempuan berdasarkan Suvei Angkatan Kerja Nasional Tahun 2021 ([BPS, 2020](#)) sebesar 53,34 persen yang mengalami peningkatan dibanding tahun sebelumnya yaitu 53,13 persen. Hal ini tentu menjadi tantangan bagi Organisasi bagaimana agar tenaga kerja perempuan berstatus Ibu tetap *engaged* terhadap pekerjaan mereka. Data BPS juga menunjukkan hampir 71 persen pekerja perempuan bekerja selama lebih dari 35 jam seminggu, ini berarti mereka lebih banyak menghabiskan waktu di pekerjaan. Tentu saja para tenaga kerja perempuan berstatus ibu ini akan rentan mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerja-keluarga yang akhirnya menyebabkan Konflik pekerjaan-keluarga atau yang biasa dikenal dengan *Work-Family Conflict (WFC)*. Menurut [Bakker et al., \(2008\)](#) seorang karyawan yang *engaged* akan cenderung bekerja lebih keras untuk organisasi mereka sampai lupa waktu. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian [Anthony G. Balogun & Afolabi \(2019\)](#) yang mengungkapkan para karyawan ini akhirnya merasa lelah sebagai akibat dari tuntutan pekerjaan yang mereka hadapi dan mungkin mengalami kesulitan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga.

*Work-Family Conflict* didefinisikan oleh [Grandey et al.\(2005\)](#) adalah suatu keadaan dimana seseorang menghabiskan waktu dan energi yang dapat menyebabkan munculnya perasaan terancam pada diri seseorang serta memiliki perilaku negatif dalam pekerjaannya. Sedangkan Menurut penelitian Blau, (1964) dalam penelitian [Ribeiro et al., \(2021\)](#), karyawan menanggapi secara timbal balik kondisi yang dipromosikan oleh organisasi mereka (yaitu kebijakan keseimbangan kerja-keluarga). Jika mereka merasa bahwa organisasi tidak mempromosikan keseimbangan kerja-keluarga, mereka dapat merespons dengan lebih sedikit *engagement*. Dengan demikian menurut [Yang et al., \(2021\)](#) , diasumsikan bahwa semakin banyak konflik yang dirasakan karyawan antara lingkungan profesional dan keluarga, semakin sedikit *engagement* atau keterlibatan yang akan mereka alami.

Beberapa penelitian terdahulu salah satunya yang dilakukan oleh [Ojo et al., \(2021\)](#) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor-faktor terkait pekerjaan yang berdampak pada *work engagement* melalui variabel mediasi, yaitu *Employee Resilience*. *Resilience* menurut [Connor dan Davidson \(2003\)](#) merupakan respons psikologis kompleks yang dapat membantu individu atau kelompok untuk mengatasi trauma atau kesulitan psikologis. [Luthans et al., \(2006\)](#) pada penelitiannya juga menyebutkan bahwa sebagai salah satu dari empat pilar modal psikologis, *Resilience* telah diidentifikasi sebagai kontributor positif untuk *work engagement* . Sehingga Joo dan Lee (2017) dalam [Al-Omar et al., \(2019\)](#) menemukan bahwa ketika terjadi peningkatan *resilience* (ketahanan) dalam konteks WFC diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan untuk keterlibatan karyawan (*work engagement*).

Objek penelitian ini adalah Instansi Pemerintahan yaitu Badan Pusat Statistik (BPS), merupakan lembaga non kementerian berperan sebagai penyedia statistik nasional maupun internasional. BPS Provinsi Jawa Timur menjadi perwakilan BPS Pusat di daerah yang melingkupi 38 Kantor perwakilan Kabupaten/Kotamadya. BPS Provinsi Jawa Timur memiliki pegawai sebanyak 1.198 Pegawai, dengan rincian 707 pegawai berjenis kelamin laki-laki, dan sisanya 491 pegawai perempuan. Sehingga bisa dikatakan 41 persen pegawai di BPS Jawa Timur adalah perempuan, tentu hal tersebut menjadi tantangan bagi organisasi bagaimana meningkatkan *Engagement* mereka terhadap pekerjaan ketika pegawai perempuan tersebut berstatus sebagai seorang ibu.” Data dari [BPS \(2020\)](#) yang telah diraikan sebelumnya juga menunjukkan pegawai perempuan tidak terkecuali pegawai BPS yang menghabiskan lebih banyak waktu untuk bekerja daripada untuk keluarga. *Time based conflict* yang merupakan salah

satu konflik dalam WFC menunjukkan bagaimana waktu yang dihabiskan dalam satu domain lebih banyak akan mempengaruhi dalam penyelesaian peran di domain lainnya.

Status seorang ibu kerap mempengaruhi semangat, motivasi, dan dedikasi mereka dalam terlibat pada suatu pekerjaan, hal tersebut dikarenakan Ibu pekerja harus berbagi peran dalam kerja dan keluarga, dan bagaimana mereka harus mengatur waktu agar semua peran tersebut dapat dijalani dengan baik dan sesuai harapan. Beberapa Penelitian ([Brown, 2010](#); [Losoncz dan Bortolotto, 2009](#)) juga menunjukkan bahwa status orang tua, terutama ibu yang bekerja akan memperburuk adanya konflik kerja-keluarga, dan dipertegas oleh penelitian [Opie dan Henn \(2013\)](#) bahwa tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang lebih tinggi berkorelasi dengan tingkat keterlibatan kerja yang lebih rendah. [Lyu dan Fan, \(2022\)](#) mengungkapkan dalam pekerjaan dibandingkan laki-laki, perempuan cenderung lebih kuat dipengaruhi oleh keluarga.

Studi terdahulu yang menyelidiki dampak WFC terhadap *Work Engagement* terutama pada seorang ibu masih sedikit, demikian pula ketika ditambahkan peran mediasi *Employee Resilience* terhadap hubungan tersebut juga sangat terbatas. Penelitian dengan objek Instansi pemerintah juga belum banyak dilakukan, selama ini WFC banyak diteliti pada objek tenaga medis ([Harun et al., 2022](#); [Sahin & Yozgat, 2021](#); [Y. Wang et al., 2012](#)). Oleh sebab itu penelitian ini memiliki tujuan untuk, menyelidiki Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap *Work Engagement* Yang Dimediasi Oleh *Employee Resilience* Pada Pegawai Berstatus Ibu. Sehingga organisasi atau instansi akan menentukan kebijakan seperti apa yang dibutuhkan oleh pegawai agar tetap *engaged* pada pekerjaannya, dan menumbuhkan ketangguhan /*resilience* untuk mengurangi dampak *Work-Family Conflict* yang terjadi.

## KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

### *Work Engagement*

*Work Engagement* menurut [Schaufeli et al., \(2002\)](#) adalah sebuah keadaan dimana memiliki sebuah pikiran positif, memuaskan, yang terkait dengan pekerjaan yang terdiri dari tiga karakteristik yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* didefinisikan sebagai tingkat kemauan yang tinggi untuk menginvestasikan energi ke dalam pekerjaan yang dihadapi, ditambah dengan ketahanan mental untuk bertahan bahkan dalam kasus kesulitan. *Dedication* digambarkan [Schaufeli et al., \(2006\)](#) dengan perasaan menjadi bagian penting dari pekerjaan, penuh semangat, memiliki motivasi, dan bermartabat ketika melakukan pekerjaan. *Absorption* adalah aspek ketiga dari keterlibatan. Seorang karyawan merasa terserap ketika melakukan pekerjaan mereka merasa menikmati apa yang dilakukan, dan memiliki konsentrasi penuh ketika bekerja. Sepenuhnya terserap adalah ketika individu memiliki perhatian yang fokus, pikiran jernih, pikiran dan tubuh bersatu, konsentrasi, kontrol maksimal, hilang kesadaran, distorsi waktu, dan kenikmatan yang intrinsik (Csikszentmihalyi, 1990 dalam [Schaufeli et al., 2002](#)).

### *Work Family Conflict (WFC)*

*Work-Family Conflict* atau Konflik pekerjaan-keluarga, seperti yang didefinisikan oleh [Greenhaus dan Beutell \(1985\)](#), merupakan jenis *interrole conflict* di mana tekanan peran dari konflik pekerjaan dan domain keluarga dalam berbagai cara, termasuk fakta bahwa partisipasi dalam peran pekerjaan membuat sulit untuk berpartisipasi dalam peran keluarga dan sebaliknya. Konflik antar peran, atau *interrole conflict*, terjadi ketika seseorang merasa ditarik ke arah yang berbeda karena banyaknya tanggung jawab mereka (Khan, 1964 dalam [Greenhaus dan Beutell, 1985](#)). Menurut [Carlson et al., \(2000\)](#) *Distress* secara psikologis, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan hidup hanyalah beberapa hasil yang telah terbukti dipengaruhi oleh konflik pekerjaan-keluarga (WFC).

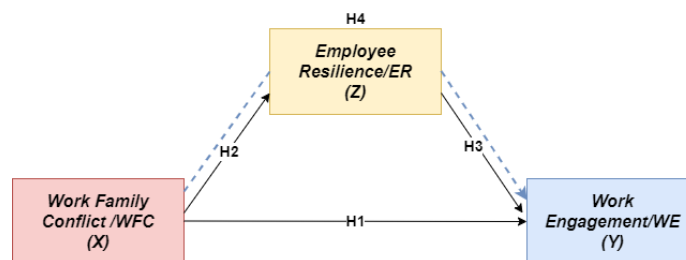
Sejalan dengan konsep yang diberikan oleh [Greenhaus dan Beutell \(1985\)](#), tiga bentuk WFC adalah *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*. *Time-based conflict* dimana Waktu yang dihabiskan untuk aktivitas dalam satu peran umumnya tidak dapat digunakan untuk aktivitas dalam peran lain. *Strain-based conflict* ketika ketegangan dalam satu peran mempengaruhi kinerja seseorang dalam peran lain, dan bentuk konflik ketiga *behavior-based conflict* adalah ketika perilaku dalam peran mungkin tidak sesuai dengan harapan terkait perilaku dalam peran lain. Banyak indikator ketegangan pekerjaan-keluarga telah dikembangkan oleh para peneliti. Secara tradisional, para peneliti seperti [Greenhaus dan Beutell \(1985\)](#), mengukur *Work-Family Conflict* secara tidak langsung, Artinya, mereka melihat masalah yang muncul ketika kehidupan rumah tangga dan tempat kerja berbenturan.

### **Employee Resilience**

Kemampuan karyawan yang mampu beradaptasi dan berkembang di tempat kerja sehingga mampu menghadapi segala tantangan di tempat kerja, yang difasilitasi dan didukung oleh perusahaan, merupakan definisi *Employee Resilience* menurut [Näswall et al. \(2015\)](#) Ini berarti bahwa organisasi memainkan peran kunci dalam seberapa baik karyawan mereka dapat menyesuaikan diri dan bekerja di bawah tekanan. Selain itu [J. Wang et al., \(2014\)](#) pada penelitiannya menunjukkan bahwa *resilience* juga dapat dipahami sebagai seperangkat kompetensi inti dan kualitas seperti fleksibilitas, dan kemampuan memecahkan masalah. Hal ini merupakan suatu kemampuan yang penting dimiliki untuk mengelola keadaan yang sulit atau penuh tantangan di tempat kerja ([Cooke et al., 2019](#) dalam [Kapoor et al., 2021](#)). Definisi [Näswall et al. \(2015\)](#) tentang *Employee resilience* sejalan dengan pandangan kontemporer tentang ketahanan sebagai proses transformasional di mana individu tidak hanya mengatasi dan berhasil menghadapi perubahan tetapi juga belajar darinya dan beradaptasi sesuai untuk berkembang di lingkungan baru (Lengnick-Hall et al. , 2011; Richardson, 2002; Baird et al., 2013 dalam [Näswall et al., 2015](#)). Pengembangan kapasitas ini berarti bahwa karyawan dapat memanfaatkan pengalaman masa lalu dengan perubahan dan kesulitan menjadi lebih fleksibel dan mudah beradaptasi di masa depan (Avey, Luthans & Jensen, 2009; Tugade & Fredrickson, 2004 dalam [Näswall et al., 2015](#)), yang pada gilirannya memfasilitasi keberhasilan negosiasi tantangan.

### **MODEL PENELITIAN**

Telaah Pustaka menyajikan mekanisme pengembangan model penelitian dengan tiga langkah. Pertama mengeksplorasi hubungan antara *WFC* dan *Work Engagement*. Kedua, berdasarkan literatur yang tersedia, memeriksa bagaimana *WFC* terkait dengan *Work Engagement* dengan mempertimbangkan *Employee Resilience* sebagai mediator. Sehingga didapatkan Kerangka dari Model Penelitian adalah:



**Gambar 1**  
**Kerangka Model Penelitian**

### **PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

#### **Pengaruh WFC Terhadap Work Engagement (WE)**

*Work-family Conflict* adalah suatu kondisi terjadinya konflik ketika peran seseorang individu pada pekerjaan bertentangan dengan peran mereka di keluarga menurut [Greenhaus & Beutell, \(1985\)](#). Sedangkan teori J-DR menurut [Bakker dan Demerouti \(2017\)](#) karena sumber daya yang langka dan orang harus berurusan dengan berbagai pekerjaan dan urusan keluarga, sumber daya perlu dialokasikan dalam proporsi tertentu dan dalam keseimbangan tertentu; dengan demikian, orang cenderung memperoleh lebih banyak sumber daya atau mempertahankan keadaan sumber daya aslinya. Namun, ketika sumber daya yang minim untuk memahami atau mengendalikan tekanan yang mereka hadapi, WFC dengan mudah terjadi, yang menghambat tingkat *work engagement* (*work engagement*). Terdapat penelitian di sektor kesehatan yaitu terhadap tenaga kesehatan seperti perawat ([Sahin & Yozgat, 2021](#)), perhotelan ([Hartika & Widiawati, 2018](#)) yang menunjukkan bahwa WFC signifikan berkorelasi dengan *Work Engagement*. Penelitian sebelumnya oleh [Ribeiro et al. \(2021\)](#) juga menjelaskan bahwa WFC memiliki pengaruh negatif pada tingkat *engagement*. Selain itu, studi pada tiga sektor publik yang berlokasi di China Timur, juga menunjukkan hasil yang serupa: WFC berkorelasi negatif dengan *Work Engagement* ([Lyu & Fan, 2022](#)).

H1 : WFC akan berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Work Engagement*

#### **Pengaruh WFC Terhadap Employee Resilience (ER)**

Kadar WFC yang tinggi dapat menyebabkan kondisi buruk seperti penurunan kesehatan, kinerja yang tidak memadai, penurunan kepuasan kerja dan kehidupan, tekanan psikologis, dan kelelahan seperti pada beberapa penelitian terdahulu ([Carlson et al., 2000](#); Cinamon & Rich, 2002; Fu & Schaffer, 2001; Mesmer -Magnus dan Viswesvaran, 2005 dalam [Griffin & Sun, 2018](#)). [Thomas et al., \(2012\)](#) dalam penelitian [Chen et al., \(2021\)](#) mengungkapkan bahwa *Resilience* pada dasarnya adalah kemampuan untuk mengatasi stres dan kesulitan, dan individu dengan resiliensi tinggi dapat mengatasi stres dengan lebih baik. Penelitian [Chen et al., \(2021\)](#) menunjukkan bahwa WFC yang serius membuat tingkat kemampuan beradaptasi dan pemecahan masalah yang lebih rendah dalam menghadapi kesulitan, trauma atau tekanan, yang bersama-sama berkontribusi pada *resilience* yang lebih rendah. Hipotesis yang disarankan dari penelitian terdahulu adalah :

H2 : WFC akan berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Employee Resilience*

### **Pengaruh *Employee Resilience (ER)* Terhadap *Work Engagement (WE)***

Beberapa penelitian terdahulu yang menyelidiki tentang pengaruh *resilience* terhadap *work engagement*, salah satunya oleh [Dai et al., \(2019\)](#) menunjukkan bahwa *Employee Resilience* dapat meningkatkan *work engagement* karyawan dan mengurangi niat untuk keluar dari pekerjaan. Demikian juga, sebuah penelitian yang dilakukan oleh [Cao dan Chen, \(2019\)](#) mengungkapkan *resilience* menjadi faktor *work engagement* yang paling signifikan secara positif yang terjadi pada perawat di Cina. Lebih lanjut penelitian [Malik dan Garg, \(2020\)](#) menemukan bahwa *Employee Resilience* secara parsial memediasi pengaruh organisasi pembelajaran pada *work engagement*. Sehingga Hipotesis ke tiga yang disarankan adalah :

H3 : *Employee Resilience* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *work engagement*

### **Peran *Employee Resilience* Sebagai Mediator WFC dan *Work Engagement (WE)***

Penelitian yang dilakukan oleh [Karatepe dan Karadas \(2016\)](#) menjelaskan bahwa WFC dapat menciptakan potensi kehilangan sumber daya baru, yang menginduksi stres dan kelelahan. Ketika karyawan tidak memiliki dukungan keluarga dan teman, mereka mungkin mengalami stres kerja. Karyawan mampu mengembangkan *Resilience* ketika mereka mendapat dukungan dari keluarga dan teman-teman mereka, yang akibatnya mengarah pada *work engagement*. Menurut [Hetzl-Riggin et al., \(2020\)](#) stres kerja yang dapat mengakibatkan *work disengagement* dikatakan berpengaruh negatif signifikan terhadap *Employee Resilience*. Lebih lanjut pada penelitian [Y. Wang et al., \(2012\)](#) menyatakan WFC memiliki efek pada *Burnout* dan *psychological capital* adalah mediator dalam hubungan tersebut, dan *Resilience* menjadi salah satu komponen pengukuran *psychological capital*. Seperti yang dibahas di bagian sebelumnya dari penelitian ini, literatur menawarkan penegasan teoretis dan empiris yang kuat untuk mendukung hubungan antara WFC dan *Employee Resilience*, serta *Employee Resilience* dan *work engagement*.

.H4 : *Employee Resilience* memediasi secara signifikan pengaruh antara WFC terhadap *work engagement*.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat *explanatory* yaitu metode yang dikembangkan untuk menyelidiki fenomena yang belum pernah diteliti sebelumnya atau belum dijelaskan dengan baik sebelumnya melalui cara yang tepat dengan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan untuk menjelaskan kedudukan antara variabel-variabel. Variabel terdiri dari variabel independen, dependen, mediasi dan moderator. Proses yang dilakukan setelah data selesai dikumpulkan adalah tabulasi data Menggunakan *SPSS Statistic 26*. Proses tersebut digunakan untuk apakah data yang dikumpulkan memenuhi syarat misalnya kelengkapan isian kuisioner, ketika data yang dikumpulkan lengkap dan layak selanjutnya yaitu analisis data menggunakan *Partial Least Square (PLS)* dengan menggunakan *software SmartPLS 3.2.9*. Teknik analisa data menggunakan *Partial Least Square (PLS)*, adalah teknik SEM berdasarkan pendekatan berulang yang memaksimalkan varians yang dijelaskan dari konstruksi endogen (Fornell dan Bookstein, 1982 dalam [Hair et al., 2014](#)).

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai berjenis kelamin perempuan BPS se Provinsi Jawa Timur berjumlah 491 orang pegawai berjenis kelamin perempuan. Jumlah minimal sampel berdasarkan rumus Slovin yang akan menjadi objek penelitian sejumlah 220 pegawai perempuan berstatus ibu. Pemilihan responden menggunakan *Non Probability Sampling* dengan Teknik *Purposive*

*Sampling* dengan kriteria Pegawai BPS se provinsi Jawa Timur berjenis kelamin Perempuan, dan berstatus sebagai seorang Ibu.

Variabel dependen (Y) pada penelitian ini adalah *Work Engagement*, merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen (X) yaitu WFC. Sedangkan variabel Mediasi yaitu *Employee Resilience* adalah variabel yang memberikan pengaruh tidak langsung pada variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Variabel dependen atau terikat yang digunakan pada penelitian ini adalah *Work engagement* yang dirasakan oleh pegawai perempuan di BPS Provinsi Jawa Timur terutama yang berstatus sebagai ibu. Variabel independen yaitu WFC yang dialami pegawai perempuan berstatus ibu pada BPS se-Provinsi Jawa Timur, adalah ketika mereka merasakan ada konflik peran dari domain pekerjaan dan keluarga yang bertentangan. Sedangkan variabel mediasi *Employee resilience* pada penelitian ini adalah keadaan dimana Kemampuan pegawai BPS se-Provinsi Jawa Timur, yang difasilitasi dan didukung oleh BPS untuk memanfaatkan sumber daya sehingga dapat beradaptasi dan berkembang ditempat kerja, bahkan ketika dihadapkan pada situasi yang menantang mereka dapat bertahan.

### **Pengukuran dan Metode Pengujian Instrumen**

Kuisoner penelitian disusun berdasarkan pengukuran dari masing-masing variabel. Menggunakan Skala Likert 5 point, Item pertanyaan untuk *Work Engagement* disusun berdasarkan 3 kriteria yaitu *vigor*, *absorption*, dan *dedication* dengan 9 indikator dari *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* yang dikembangkan menurut teori [Schaufeli et al. \(2002\)](#). Salah satu pertanyaan yang mewakili dari *vigor* adalah “ketika di tempat kerja saya merasa penuh energi”, kriteria kedua adalah *dedication*, terdiri dari 3 pertanyaan alah satunya “Saya merasa antusias dalam bekerja”, dan yang ketiga adalah *absorption* diwakili oleh salah satu dari 3 item pertanyaan “Saya merasa tenggelam dalam pekerjaan sehingga lupa waktu”. Pertanyaan kuisoner untuk mengukur *Work-Family Conflict (WFC)* diadaptasi oleh pengukuran dari [Carlson et al.\(2000\)](#), yang terdiri dari 3 dimensi pengukuran, masing-masing dwakili oleh 3 pertanyaan. Dimensi pertama adalah *Time-Based Conflict* contoh item pertanyaan adalah “ Pekerjaan menjauhkan saya dari kegiatan keluarga lebih dari yang diinginkan”, selanjutnya *Strain-Based Conflict* diukur dengan salah satu pertanyaan “Ketika pulang kerja, saya sering terlalu lelah untuk berpartisipasi dalam kegiatan/tanggung jawab keluarga”, dan dimensi ketiga adalah *Behaviour-Based Conflict* yang diwakili oleh contoh pertanyaan di kuisoner berikut “Perilaku pemecahan masalah yang saya gunakan dalam pekerjaan tidak efektif dalam menyelesaikan masalah di rumah”. *Employee Resilience* sebagai variabel mediasi diukur menggunakan *Employee Resilience Scale (EmpRes)* yang dikembangkan oleh [Näswall et al., \(2015\)](#) sebanyak sembilan item pertanyaan, salah satu dari pertanyaan tersebut adalah “Saya mampu berkolaborasi secara efektif dengan orang lain untuk menangani tantangan tak terduga di tempat kerja”.

Kuisoner lebih dulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas sebelum disebarkan, uji coba dilakukan terhadap 30 responden. Uji Validitas digunakan untuk menggambarkan seberapa baik data yang dikumpulkan melalui kuisoner yang disusun. Penelitian ini menggunakan nilai *loading factor* untuk menguji validitas konstruk, menurut [Hair et al., \(2014\)](#) nilai *outer loading* diterima *average variance extracted (AVE)* setiap konstruk adalah 0,50 atau lebih tinggi. Sedangkan validitas diskriminan dengan melihat nilai kriteria *Fornell dan Larcker* , yaitu nilai AVE dari setiap konstruk laten harus lebih tinggi dari korelasi kuadrat tertinggi konstruk dengan konstruk laten seperti yang dijelaskan oleh [Hair et al. \(2011\)](#). Sedangkan Uji reliabilitas menurut [Taherdoost et al. \(2016\)](#) digunakan untuk melihat sejauh mana pengukuran suatu fenomena memberikan hasil yang stabil dan konsisten , dan [Hair et al. \(2011\)](#) menunjukkan bahwa reliabilitas diterima nilai *Composite Reliability* lebih besar 0,70.

Setelah uji instrument, kuisoner disebarkan secara online melalui Whatsapp atau email ke seluruh target responden di BPS Jawa Timur selama satu bulan mulai tanggal 1 sampai 31 Desember 2022. Responden yang memenuhi kriteria sampling yaitu pegawai berstatus ibu sejumlah 194 responden.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Responden**

Berdasarkan Tabulasi data menggunakan SPSS 26, diketahui hasil dari karakteristik responden yang berjumlah 194 orang yang berstatus Ibu, jadi responden yang dipilih adalah pegawai perempuan yang sudah memiliki anak. Gambaran dari responden adalah sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Status pernikahan**

Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase
Status		
Menikah	187	96,4
Cerai Hidup/Mati	7	3,6

Sumber : Data Primer (2022)

Dari tabulasi data pada tabel 1, karakteristik responden berdasarkan status pernikahan diketahui 96,4 persen sudah menikah, dan sisanya 3,6 persen berstatus cerai hidup/mati. Sehingga bisa dikatakan sebagiann besar responden berstatus menikah. “Sedangkan Karakteristik responden berdasarkan Jumlah anak ditanggung yang sehari-hari tinggal bersama dirumah, dan kepemilikan anak usia balita maupun usia SD, terdapat pada tabel 2 :

**Tabel 2**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Jumlah anak yang ditanggung dan Kepemilikan Anak Balita/SD**

Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase
Jumlah anak yang ditanggung		
0	4	2,1
1	52	26,8
2	88	45,4
3	37	19,1
>=4	13	6,7
Memiliki anak usia balita/SD		
Ada	149	76,8
Tidak	45	23,2

Sumber : Data Primer (2022)

Tabel 2 menunjukkan bahwa jumlah anak ditanggung yang sehari-hari tinggal bersama responden sebanyak 45,4 persen tinggal bersama dengan 2 orang anak. Kemudian sebanyak 52 responden tinggal bersama 1 orang anak yang ditanggung dengan persentase sebesar 26,8 persen. Responden dengan status memiliki anak tetapi tidak tinggal bersama terdapat 4 orang atau 2,1 persen. Karakteristik responden berdasarkan Kepemilikan anak usia Balita dan Sekolah Dasar (SD) yang tinggal bersama adalah 76,8 persen responden atau 149 orang masih memiliki anak Usia Balita atau SD, sisanya sebanyak 45 orang tidak memiliki anak usia Balita/SD.

### Hasil Analisis Data

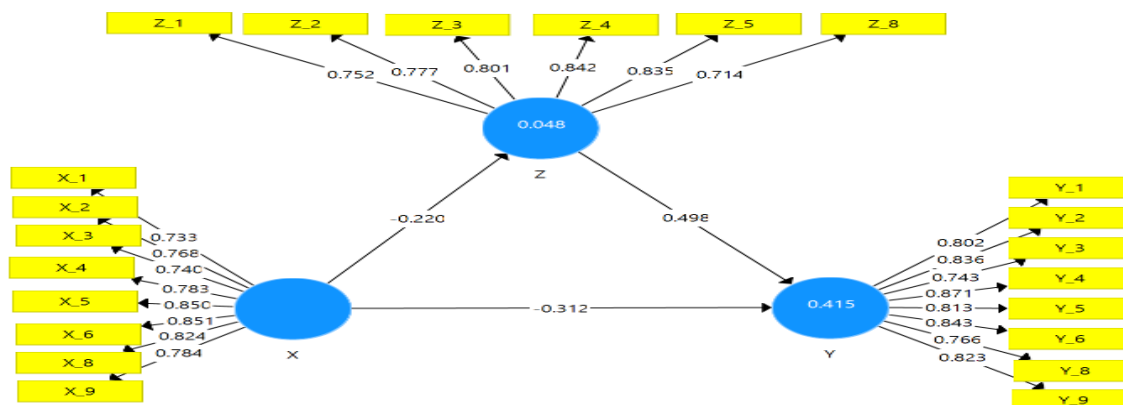
*Outer Model (Measurement Model)* dan *Inner Model (Explanatory Model)* menjadi sasaran analisis data berbasis PLS (*Structural Model*). Sedangkan *outer model* (disebut juga model pengukuran) menggambarkan hubungan antara variabel indikator dengan konstruk yang terkait, inner model menampilkan hubungan antar konstruk itu sendiri (Hair et al., 2014).

### Pengujian Model Pengukuran /Outer Model

Langkah pertama pengujian Model pengukuran adalah dengan Uji Validitas dan realibilitas konstruk. Pertama yang akan diuji adalah validitas konstruk, yang menurut [Hair et al., \(2014\)](#), dalam pemeriksaannya memperhatikan validitas konvergen dan validitas diskriminan suatu konstruk.

### Uji Validitas Kovergen

Jika *loading factor* tiap item lebih besar dari 0,70 dan AVE tiap konstruk lebih besar dari 0,50, maka *Convergent Validity Test* terpenuhi ([Hair et al., 2014](#)).



**Gambar 2**  
Evaluasi *Outer Model* Nilai *Loading Factor*

Sumber : Data Primer (2022)

Validitas konvergen terpenuhi karena seperti terlihat pada Gambar 2, semua nilai *loading factor* pada model estimasi diatas lebih dari 0,70. AVE dari setiap konstruk adalah cara lain untuk mengevaluasi validitas konvergen di samping nilai loading factor untuk setiap indikasi. Jika AVE untuk setiap konstruk dalam model PLS lebih besar dari 0,5, maka model konvergen ([Hair et al., 2014](#)). Tabel berikut menampilkan total AVE untuk semua konstruksi:

**Tabel 3**  
Evaluasi Keباikan Model Pengukuran CR,CA,AVE

Variabel Laten	Composite Reliability (CR)	Cronbach's Alpha (CA)	Average Variance Extracted (AVE)
WFC (X)	0,931	0,918	0,628
Work Engagement (Y)	0,940	0,926	0,661
Employee Resilience (Z)	0,907	0,878	0,621

Sumber : Data Primer (2022)

Uji Keباikan dari validitas konvergen dilihat dari nilai AVE, semuanya >0,50 sehingga indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel laten sudah memenuhi validitas konvergen yang baik.

### Uji Validitas Diskriminan

Menurut kriteria *Fornell-Larcker* untuk validitas diskriminan, suatu model dianggap memiliki tingkat validitas diskriminan yang tinggi jika nilai kuadrat AVE dari setiap konstruk eksogen (nilai di atas diagonal) lebih besar daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya (nilai di bawah diagonal) ([Hair et al., 2014](#)). Dengan memeriksa Nilai Kriteria *Fornell-Larcker*, nilai kuadrat AVE digunakan untuk menentukan hasil uji Diskriminan.

**Tabel 4**



**Uji Validitas Diskriminan**

Variabel	WFC (X)	Work Engagement (Y)	Employee Resilience (Z)
WFC (X)	<b>0,793</b>		
Work Engagement (Y)	-0,422	<b>0,813</b>	
Employee Resilience (Z)	-0,220	0,567	<b>0,788</b>

Sumber : Data Primer (2022)

Hasil pengujian diskriminan di tabel 4 menunjukkan akar kuadrat *Average Variance Extracted* (AVE) lebih besar daripada korelasi antar konstruk. Sehingga dari hasil pengujian diketahui bahwa Model memenuhi Uji validitas diskriminan.

**Uji Reliabilitas**

Selanjutnya untuk mengukur reliabilitas dari indikator yang diukur atau digunakan, dapat dilihat dari nilai CR dan CA. Nilai CR dan CA dikatakan memenuhi kriteria jika  $> 0,70$ , tabel 3 menunjukkan bahwa semua nilai memenuhi kriteria. Sehingga kesimpulan yang dihasilkan adalah indikator yang digunakan untuk menilai variabel latennya sudah memenuhi validitas dan reliabilitas.

**Pengujian Model Struktural/Inner Model**

Pengujian model dalam PLS, sering dikenal sebagai pengujian hipotesis PLS, adalah prosedur statistik yang sering dilakukan. Pentingnya pengaruh langsung dan tidak langsung, serta sejauh mana faktor eksogen (X) mempengaruhi variabel endogen, diuji dalam analisis ini (Y dan Z). Evaluasi model struktural seperti yang ditunjukkan oleh nilai penyesuaian *R-squared* dan *R-squared adj*:

**Tabel 5**  
**Nilai *R Square* dan *R Square adj***

	R Square	R Square adj
Work Engagement (Y)	0,415	0,408
Employee Resilience (Z)	0,048	0,044

Sumber : Data Primer (2022)

Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel *Work Engagement* (Y) memiliki nilai *R Squared* sebesar 0,415, yang menunjukkan bahwa variabel WFC menyumbang 41,5% dari varians Y, sedangkan sisanya 58,5% disebabkan oleh faktor lain. Variabel WFC menjelaskan 4,8% varians resiliensi karyawan, sedangkan 95,2% sisanya dijelaskan oleh faktor lain.

**Pengujian Hipotesis**

Setelah dilakukan serangkaian Uji Keباikan Model dan hasilnya semua memenuhi kriteria kebaikan Model, sehingga dilanjutkan dengan Uji Hipotesis. Uji hipotesis dengan melihat T Statistik dan P Value. Hipotesis diterima jika nilai P Value  $< 0,05$  atau nilai T Statistic  $> 1,96$ . Hasil uji hipotesis ditampilkan pada tabel 6 berikut :

**Tabel 6**  
**Uji Hipotesis**

Hipotesis	Hubungan	Beta	SE	T Statistic	P Value	Keputusan
H1	WFC-->WE	-0,312	0,071	4,401	0,000	Diterima
H2	WFC-->ER	-0,220	0,081	2,724	0,007	Diterima
H3	ER-->WE	0,498	0,057	8,802	0,000	Diterima
H4	WFC-->ER--> WE	-0,110	0,046	2,399	0,017	Diterima

Sumber : Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel 6 Hasil uji hipotesis menunjukkan WFC berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Work Engagement*, berdasarkan nilai p-value 0,000 yang  $< 0,05$ , nilai T Statistic  $> 1,96$  dan nilai beta sebesar -0,312. Artinya, semakin tinggi tingkat WFC atau Konflik pekerjaan-Keluarga maka *Work Engagement* semakin rendah, begitu juga sebaliknya. Sehingga berdasarkan kriteria uji hipotesis dinyatakan bahwa Hipotesis pertama (H1) diterima. Hipotesis kedua dan ketiga juga diterima, berdasarkan nilai P Value masing-masing sebesar 0,007 dan 0,000 dengan T Statistik 2,724 dan 8,802 sehingga semua memenuhi kriteria Hipotesis diterima. Hipotesis kedua menunjukkan bahwa WFC berpengaruh signifikan dan berhubung negatif terhadap *Employee Resilience*, dan Hipotesis ketiga menyatakan Hubungan *Employee Resilience* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Work Engagement*. Hipotesis keempat juga diterima berdasarkan nilai P Value sebesar 0,017, dan nilai T Statistik 2,399, sehingga disimpulkan Peran *Employee Resilience* memediasi secara signifikan pengaruh WFC terhadap *Work Engagement*.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh WFC Terhadap *Work Engagement* (WE)**

Hasil analisis data menunjukkan Hipotesis Pertama (H1) diterima, sehingga pengaruh WFC signifikan dan negatif terhadap *Work Engagement* Pegawai BPS Provinsi Jawa Timur yang berstatus ibu. Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh [Lyu & Fan, \(2022\)](#); [Opie & Henn, \(2013\)](#); [Rahmaningsih et al., \(2022\)](#); [Winarno et al., \(2022\)](#); [Zappalà et al., \(2022\)](#). Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat *Work Engagement* pegawai perempuan terutama yang berstatus ibu mengalami penurunan ketika terjadi *Work-Family Conflict*. Seperti yang disebutkan oleh [Bakker dan Demerouti \(2017\)](#) bahwa karyawan yang terlibat mengalami tingkat energi yang tinggi, perasaan asyik dalam pekerjaan mereka, antusiasme, komitmen, dedikasi, dan konsentrasi. Oleh karena itu ketika pegawai yang mengalami konflik karena tuntutan yang tidak sesuai dalam pekerjaan dan keluarga, akan membuat mereka kurang terlibat dalam pekerjaan. Sehingga akan muncul stres ketika terjadi konflik sehingga mencegah para pegawai ini mencapai konsentrasi, dedikasi waktu dan energi yang diperlukan untuk peran di pekerjaan. Jumlah pegawai perempuan berstatus ibu yang tidak sedikit di BPS Jawa Timur mengharapkan dukungan organisasi untuk menjaga agar mereka tetap bisa terlibat di pekerjaan dengan meminimalisir terjadinya WFC. Bentuk dukungan yang sesuai dari organisasi atau BPS yang mungkin bisa ditawarkan, salah satunya menciptakan tempat kerja yang ramah keluarga, adanya *playground* atau tempat bermain anak ditempat kerja, waktu yang fleksibel, dan menyediakan pengasuhan anak di tempat kerja ([Gupta & Srivastava, 2020](#)). [Opie dan Henn \(2013\)](#) menegaskan dalam penelitiannya pada dasarnya *Work-Family Conflict* (WFC) cenderung mengurangi sejauh mana seorang individu terlibat dalam pekerjaannya.

### **Pengaruh WFC Terhadap *Employee Resilience* (ER)**

Pengujian Hipotesis kedua menunjukkan hasil yang sama dengan Hipotesis pertama, yaitu diterima. Hasil tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh [Chen et al., \(2021\)](#) dan [Thomas et al., \(2012\)](#), yang menjelaskan bahwa WFC akan menurunkan tingkat kemampuan atau ketangguhan (*employee resilience*) pegawai dalam menghadapi tantangan atau situasi yang sulit. Konflik peran yang dialami oleh ibu pekerja akan menurunkan kemampuan mereka untuk menghadapi segala permasalahan yang dihadapi di tempat kerja. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian [Robinson et al. \(2016\)](#) bahwa pegawai yang terjebak dalam hubungan *Work-Family Conflict* (WFC) yang saling bertentangan dan tidak seimbang dalam waktu yang lama, akan merasakan kelelahan fisik dan mental yaitu burnout. Sehingga ketika pegawai yang mengalami WFC dalam waktu yang lama akan mengalami kelelahan fisik dan mental yang akhirnya menyebabkan kemampuan mereka dalam menghadapi stres dapat menurun. [Näswall et al., \(2015\)](#) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa kemampuan karyawan untuk beradaptasi, berkembang di tempat kerja, dan bagaimana mereka menghadapi tantangan dan kesulitan ditempat kerja membutuhkan dukungan dan difasilitasi oleh organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh [Kapoor et al. \(2021\)](#) merekomendasikan kepada organisasi langkah-langkah untuk memfasilitasi tingkat *resilience* yang mungkin dapat diadaptasi oleh BPS Jawa Timur, salah satunya mungkin dapat menyusun dan melaksanakan rencana untuk mendukung karyawan dengan jam kerja yang fleksibel, bersikap terbuka terhadap keluhan ibu pekerja, dan sesekali mengadakan beberapa sesi interaksi berbasis permainan kreatif yang melibatkan ibu bekerja, anak-anak mereka, atau anggota keluarga untuk mengembangkan hubungan informal dengan keluarga. Sehingga hal ini akan menimbulkan

perasaan positif, meredakan stress, dan akhirnya dapat menciptakan ketangguhan karyawan (*Employee Resilience*)

### **Pengaruh *Employee Resilience (ER)* Terhadap *Work Engagement (WE)***

*Employee resilience* menurut [Llorens et al. \(2007\)](#) berhubungan erat dengan *Work Engagement*, karena pegawai yang tangguh akan merasa percaya pada kemampuan yang dimiliki serta menganggap tempat dimana mereka bekerja adalah lingkungan yang menguntungkan bagi mereka sehingga mendorong atau meningkatkan *work engagement*. Oleh sebab itu hasil analisis hipotesis ketiga pada penelitian ini menunjukkan Hipotesis diterima, yaitu *Employee resilience* berhubungan positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan hasil yang sama, yaitu ketika *Employee Resilience* meningkat maka *Work Engagement* juga mengalami peningkatan atau berhubungan positif. Penelitian yang dilakukan oleh [Ojo et al., \(2021\)](#) menemukan tentang bagaimana karyawan ketika memiliki *resilience* dapat bangkit dari situasi Pandemi Covid-19 dengan dukungan dari keluarga dan manajemen terhadap *work engagement* di lingkungan kerjanya. Penelitian lain juga menunjukkan bagaimana ketangguhan karyawan berpengaruh terhadap *work engagement* seperti penelitian yang dilakukan oleh [Cao & Chen, \(2019\)](#); [Cooke et al., \(2019\)](#); [Malik & Garg, \(2020\)](#); dan [Poelmans, \(2011\)](#) baik di dunia perbankan, kesehatan, dan organisasi. BPS sebagai instansi pemerintah, terus berupaya untuk menumbuhkan sikap tangguh pegawainya salah satu cara yang biasa dilakukan dengan *Capacity Building* atau *team building*. Hal tersebut diharapkan mampu meningkatkan motivasi, dedikasi, dan semangat para pegawai sehingga tercipta *Work Engagement*.

### **Peran *Employee Resilience* Sebagai Mediator WFC dan *Work Engagement (WE)***

Menurut teori *job demand-resources* (JD-R), [Bakker dan Demerouti \(2007\)](#) menyatakan bahwa *demand* dan *resources* dapat berinteraksi untuk melemahkan atau membesar-besarkan hubungan *demand-stress*, dan WFC termasuk *stressor* umum atau *demand* dalam penyelidikan JD-R. Sedangkan *Resilience* dalam teori JDR menurut [Xanthopoulou et al.,\(2007\)](#) termasuk sebagai sumber daya pribadi untuk memainkan peran yang sama sebagai sumber daya pekerjaan untuk meningkatkan motivasi. Sehingga *Resilience* yang dianggap sebagai sumber daya pribadi dapat menjadi mediasi diantara hubungan WFC dan *Work Engagement*. Pengujian hipotesis keempat adalah untuk mengetahui peran *employee resilience* sebagai mediator WFC dan *Work Engagement*, didapatkan bahwa hipotesis keempat diterima. Kesimpulan yang dihasilkan adalah *Employee resilience* memediasi hubungan WFC dan *Work Engagement*, artinya pegawai berstatus ibu yang memiliki *resilience* akan dapat menekan efek negatif dari WFC sehingga dapat meningkatkan *Work Engagement*. Apalagi karakteristik responden penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki anak balita atau berusia Sekolah Dasar yang tinggal bersama, dimana usia tersebut adalah usia yang membutuhkan perhatian lebih dari orang tuanya terutama ibu. Kondisi tersebut lebih rentan mengalami WFC daripada ibu yang memiliki anak usia remaja. Peran BPS Jawa Timur yang memiliki jumlah pegawai perempuan 41 persen, diharapkan memberikan solusi ketika terjadi *Work-Family Conflict* (WFC) yang dampaknya berpengaruh terhadap *Work Engagement*, salah satunya adalah memberikan dukungan terhadap para ibu pekerja ini ketika konflik peran berbenturan sehingga dapat menekan efek stres yang akibatnya dapat menumbuhkan *resilience* atau ketangguhan pegawai. Salah satu saran untuk organisasi yang diungkapkan [Karatepe dan Karadas \(2016\)](#), yaitu mereka dapat mengadakan sebuah lokakarya dimana pesertanya adalah pegawai dan anggota keluarga, disini atasan atau manajemen dapat meminta saran dari pegawai dan anggota keluarga mereka tentang bagaimana cara mengurangi dua arah konflik.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Analisis dan pembahasan dari data penelitian telah dilakukan sehingga kesimpulan *Work-Family Conflict* (WFC) berhubungan negatif dan signifikan terhadap *Work Engagement*, yang artinya ketika *Work-Family Conflict* (WFC) yang dialami oleh pegawai maka semakin *Work Engagement* mereka terhadap pekerjaan juga semakin rendah. Hasil yang sama juga terjadi antara pengaruh *Work-Family Conflict* (WFC) terhadap *Employee Resilience*, sehingga *Work-Family Conflict* (WFC) yang tinggi akan membuat tingkat *Employee Resilience* pegawai menurun. Selain itu dari penelitian ini juga *Employee Resilience* memediasi hubungan *Work-Family Conflict* terhadap *Work Engagement*. Akhirnya *Employee Resilience* menjadi salah satu faktor yang dapat menurunkan efek negatif ketika terjadi WFC, sehingga

pegawai wanita berstatus ibu ini mereka dapat menggabungkan karier yang sukses dengan kewajiban rumah tangga, dimana organisasi juga akan mendapatkan manfaat yang besar yaitu *Work Engagement* dari ibu pekerja ini. Karena pegawai yang *engaged* merupakan sebuah investasi dari organisasi.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Saran Teoritis

Penelitian saat ini mungkin memiliki keterbatasan yaitu menyelidiki pengaruh WFC terhadap *Work Engagement* baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *Employee Resilience* dimana hanya pada ibu pekerja. Oleh sebab itu untuk penelitian berikutnya mungkin dapat memasukkan responden yang tidak hanya berstatus ibu, mungkin bisa diteliti responden ibu yang tinggal terpisah dengan pasangannya atau yang menjalani *Long Distance Marriage* (LDM). Selain itu sampel saat ini hanya terbatas pada pegawai di BPS Jawa Timur, penelitian dimasa depan diharapkan dengan responden pegawai yang tidak hanya di BPS tetapi juga Instansi pemerintahan lainnya sehingga memberikan perbandingan hasil dan membantu dalam generalisasi temuan. Terdapat beberapa variabel lain yang mungkin dapat digunakan antara lain (seperti *Managerial Support, Family Support, Caring Leadership, Budaya Organisasi*, dll) yang mempengaruhi *Work Engagement*. Penulis sangat menyarankan untuk mencari, mengeksplorasi dan menganalisisnya.

2. Saran praktis

Penting bagi organisasi untuk menyadari nilai keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, karena konflik antara bidang kehidupan ini menimbulkan beberapa konsekuensi negatif baik bagi individu maupun organisasi. Dengan demikian, penerapan kebijakan dari organisasi yang ramah keluarga akan mengurangi WFC dan organisasi akan dapat memperoleh *work engagement* pegawai perempuan terutama yang berstatus ibu. Sedangkan dari sisi Ibu yang bekerja disarankan untuk menyadari potensi dampak negatif dari konflik pekerjaan-keluarga (WFC) sehingga mereka dapat mencari dukungan di rumah maupun di tempat kerja

### REFERENSI

- Al-Omar, H. A., Arafah, A. M., Barakat, J. M., Almutairi, R. D., Khurshid, F., & Alsultan, M. S. (2019). The impact of perceived organizational support and resilience on pharmacists' engagement in their stressful and competitive workplaces in Saudi Arabia. *Saudi Pharmaceutical Journal*, 27(7), 1044–1052.
- Aldiansyah, R. A., & Rijanti, T. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 302–311.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- 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.
- Balogun, A.G., Afolabi, O. ., & Ibini, O. D. (2020). Job demands as mediators between work engagement and work-family conflict. . *Nigerian Journal of Psychological Research*, 16(1), 30–37.
- Balogun, Anthony G., & Afolabi, O. A. (2019). Examining the moderating roles of job demands and resources on the relation between work engagement and work–family conflict. *South African Journal of Psychology*, 49(4), 479–490.
- BPS. (2020). *Profil Angkatan Kerja Perempuan Provinsi Jawa Timur* (Vol. 21, Issue 1). BPS Jawa Timur.
- Brown, L. M. (2010). The relationship between motherhood and professional advancement Perceptions versus reality. *Employee Relations*, 32(5), 470–494.
- Cao, X., & Chen, L. (2019). Relationships among social support, empathy, resilience and work engagement in haemodialysis nurses. *International Nursing Review*, 1–8.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). *Construction and Initial Validation of a*

- Multidimensional Measure of Work – Family Conflict*. 276, 249–276.
- Chen, X., Li, Q., Xu, F., & Han, B. (2021). The mediating role of resilience between work–family conflict and career development among Chinese nurses: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 29(6), 1733–1741.
- 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.
- Cooke, F. L., Cooper, B., Bartram, T., Wang, J., & Mei, H. (2019). Mapping the relationships between high-performance work systems, employee resilience and engagement: a study of the banking industry in China. *International Journal of Human Resource Management*, 30(8), 1239–1260.
- Dai, Y. De, Zhuang, W. L., & Huan, T. C. (2019). Engage or quit? The moderating role of abusive supervision between resilience, intention to leave and work engagement. *Tourism Management*, 70(July 2018), 69–77.
- Grandey, A. A., Cordeiro, B. L., & Crouter, A. C. (2005). A longitudinal and multi-source test of the work–family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(3), 305–323.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). *Sources of Conflict Between Work and Family Roles* ^ . 1.
- Griffin, J. D., & Sun, I. Y. (2018). Do Work-Family Conflict and Resiliency Mediate Police Stress and Burnout: a Study of State Police Officers. *American Journal of Criminal Justice*, 43(2), 354–370.
- Gupta, P., & Srivastava, S. (2020). Work–life conflict and burnout among working women: a mediated moderated model of support and resilience. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 629–655.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121.
- Hartika, L. D. &, & Widiawati, D. (2018). Studi korelasi pada industri perhotelan di bali: Tingkat work family conflict dan work engagement pekerja wanita dengan status menikah. *Jurnal Psikologi “Mandala,”* 2(1), 1–8.
- Harun, I., Mahmood, R., & Md. Som, H. (2022). Role stressors and turnover intention among doctors in Malaysian public hospitals: work–family conflict and work engagement as mediators. *PSU Research Review*, 6(1), 1–16.
- Hetzel-Riggin, M. D., Swords, B. A., Tuang, H. L., Deck, J. M., & Spurgeon, N. S. (2020). Work Engagement and Resiliency Impact the Relationship Between Nursing Stress and Burnout. *Psychological Reports*, 123(5), 1835–1853.
- Kapoor, V., Yadav, J., Bajpai, L., & Srivastava, S. (2021). Perceived stress and psychological well-being of working mothers during COVID-19: a mediated moderated roles of teleworking and resilience. *Employee Relations*, 43(6), 1290–1309.
- Karatepe, O. M., & Karadas, G. (2016). Service employees’ fit, work-family conflict, and work engagement. *Journal of Services Marketing*, 30(5), 554–566.
- Lin, W., Wang, H., Gong, L., Lai, G., Zhao, X., Ding, H., & Wang, Y. (2020). Work stress, family stress, and suicide ideation: A cross-sectional survey among working women in Shenzhen, China. *Journal of Affective Disorders*, 277(3012), 747–754.
- Llorens, S., Schaufeli, W., Bakker, A., & Salanova, M. (2007). *Does a positive gain spiral of resources ,efficacy beliefs and engagement exist ?* q. 23, 825–841.
- Losoncz, I., & Bortolotto, N. (2009). Work – life balance : The experiences of Australian working mothers. *Journal Of Family Studies*, 15(2), 122–138.
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). *Developing the Psychological Capital of Resiliency Part of the Business Administration, Management, and Operations Commons, Management Sciences and Quantitative Methods Commons, and the Strategic Management Policy Commons*.

- Lyu, X., & Fan, Y. (2022). Research on the relationship of work family conflict, work engagement and job crafting: A gender perspective. *Current Psychology*, 41(4), 1767–1777.
- Malik, P., & Garg, P. (2020). Learning organization and work engagement: the mediating role of employee resilience. *International Journal of Human Resource Management*, 31(8), 1071–1094.
- Näswall, K., Kuntz, J., & Malinen, S. (2015). Employee Resilience Scale (EmpRes) Measurement Properties. *Resilient Organisations Research Report*, August, 1–4.
- Ojo, A. O., Fawehinmi, O., & Yusliza, M. Y. (2021). Examining the predictors of resilience and work engagement during the covid-19 pandemic. *Sustainability (Switzerland)*, 13(5), 1–18.
- Opie, T. J., & Henn, C. M. (2013). Work-family conflict and work engagement among mothers: Conscientiousness and neuroticism as moderators. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(1), 1–12.
- Poelmans, S. (2011). Work-family Conflict as a Mediator of the Work Stress-mental Health Relationship. *SSRN Electronic Journal*.
- Rahmaningsih, A. J., Fajriyani, N., & Emilisa, N. (2022). *Mediasi Work Engagement Terhadap Work Family Conflict, Training Satisfaction, Turnover Intention Pada Karyawan Di Rs Sentra Medika Cibinong*. 11, 244–249.
- Ribeiro, N., Gomes, D., Oliveira, A. R., & Dias Semedo, A. S. (2021). The impact of the work-family conflict on employee engagement, performance, and turnover intention. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Robinson, L. D., Magee, C., & Caputi, P. (2016). Burnout and the work-family interface: A two-wave study of sole and partnered working mothers. *Career Development International*, 21(1), 31–44.
- Sahin, S., & Yozgat, U. (2021). Work-family conflict and job performance: Mediating role of work engagement in healthcare employees. *Journal of Management and Organization*, May.
- 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(October 2002), 293–315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). Educational and Psychological Measurement. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzales-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal Of Happiness Studies*, 18(3), 71–92.
- Taherdoost, H., Business, H., Sdn, S., Group, C., & Lumpur, K. (2016). *Validity and Reliability of the Research Instrument ; How to Test the Validation of a Questionnaire / Survey in a Research*. 5(3), 28–36.
- Thomas, J., Jack, B. A., & Jinks, A. M. (2012). Nurse Education Today Resilience to care : A systematic review and meta-synthesis of the qualitative literature concerning the experiences of student nurses in adult hospital settings in the UK. *YNEDT*, 32(6), 657–664.
- Wang, J., Cooke, F. L., & Huang, W. (2014). How resilient is the (future) workforce in China? A study of the banking sector and implications for human resource development. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 52(2), 132–154.
- Wang, Y., Chang, Y., Fu, J., & Wang, L. (2012). Work-family conflict and burnout among Chinese female nurses: The mediating effect of psychological capital. *BMC Public Health*, 12(1), 1.
- Winarno, A., Kisahwan, D., & Hermana, D. (2022). Relationship among family, work engagement, and turnover intention form J-DR perspective: exploring family’s dual role as source of conflict and support. *Cogent Social Sciences*, 8(1).
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141.
- Yang, Z., Qi, S., Zeng, L., Han, X., & Pan, Y. (2021). Work-Family Conflict and Primary and Secondary School Principals’ Work Engagement: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 11(January).

Zappalà, S., Swanzy, E. K., & Toscano, F. (2022). Workload and Mental Well-Being of Homeworkers: The Mediating Effects of Work-Family Conflict, Sleeping Problems, and Work Engagement. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 64(10), E647–E655.