



Resiliensi Psikologis Sebagai Faktor Penentu dalam Hubungan antara Konflik Peran Ganda dan Komitmen Organisasional Wanita Pekerja di Kota Balikpapan

Psychological Resilience as a Determining Factor in the Relationship between Dual Role Conflict and Organizational Commitment of Female Workers in Balikpapan City

Pudjiati^{1*}, Dian Irma Aprianti²

¹Universitas Mulia Balikpapan

²Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

Email Koresponden: pudjiati@universitasmulia.ac.id*

Article Info

Article history :

Received : 27-07-2025

Revised : 28-07-2025

Accepted : 30-07-2025

Published : 03-08-2025

Abstract

This study aims to analyze the role of psychological resilience in the relationship between dual role conflict and organizational commitment among working women in Balikpapan City. Using a quantitative approach, data were collected through questionnaires distributed to 150 female working respondents from various sectors. The analysis technique used SEM-PLS. The results indicate that dual role conflict has a significant negative effect on organizational commitment. However, psychological resilience has been shown to moderate this relationship, with individuals with high resilience able to maintain organizational commitment despite experiencing dual role conflict. Practical implications demonstrate the importance of organizational interventions to improve employee resilience, particularly among women.

Keywords : *Dual role conflict, Organizational commitment, Psychological resilience*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran resiliensi psikologis dalam hubungan antara konflik peran ganda dan komitmen organisasional wanita pekerja di Kota Balikpapan. Dengan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 150 responden wanita pekerja dari berbagai sektor. Teknik analisis menggunakan SEM-PLS. Hasil menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional. Namun, resiliensi psikologis terbukti memoderasi hubungan tersebut, di mana individu dengan resiliensi tinggi mampu mempertahankan komitmen organisasional meskipun mengalami konflik peran ganda. Implikasi praktis menunjukkan pentingnya intervensi organisasi untuk meningkatkan resiliensi karyawan, khususnya perempuan.

Kata Kunci : *Konflik peran ganda, Komitmen organisasional, Resiliensi psikologi*

PENDAHULUAN

Perubahan sosial dan ekonomi telah meningkatkan partisipasi wanita dalam dunia kerja. Di Kota Balikpapan, sebagai pusat industri dan jasa di Kalimantan Timur, banyak wanita yang memainkan peran ganda sebagai pekerja profesional dan pengelola rumah tangga. Fenomena ini



menimbulkan tantangan psikologis yang kompleks, terutama dalam bentuk konflik peran ganda yang dapat mengganggu keseimbangan hidup dan memengaruhi keterikatan terhadap organisasi. Komitmen organisasional merupakan faktor penting dalam keberlangsungan kinerja organisasi, namun sering kali terganggu oleh tekanan dari peran ganda.

Peran ganda yang dialami oleh wanita pekerja merupakan fenomena sosial yang semakin nyata di berbagai kota besar, termasuk Kota Balikpapan. Dalam menjalani kehidupan modern, wanita tidak hanya berperan sebagai ibu rumah tangga, tetapi juga sebagai pencari nafkah, profesional, dan pemimpin di tempat kerja. Peran ini sering kali menimbulkan konflik antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, yang dikenal sebagai konflik peran ganda (Greenhaus & Beutell, 1985). Konflik ini terjadi ketika dua peran yang berbeda menuntut waktu, energi, dan komitmen yang bersaing sehingga dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis dan kinerja organisasi.

Konflik peran ganda dapat menurunkan tingkat komitmen organisasional, yaitu keterikatan emosional, keterlibatan, dan keinginan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi (Meyer & Allen, 1991). Wanita pekerja yang mengalami tekanan dari dua arah, pekerjaan dan rumah tangga, cenderung mengalami stres, kelelahan, dan pada akhirnya dapat mengurangi loyalitas serta semangat kerja terhadap organisasi. Hal ini tentu menjadi perhatian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di berbagai sektor, terutama di kota-kota dengan aktivitas ekonomi tinggi seperti Balikpapan, yang merupakan kota industri dan jasa di Kalimantan Timur.

Namun demikian, tidak semua wanita pekerja merespons konflik peran ganda dengan cara yang sama. Dalam konteks inilah, resiliensi psikologis memegang peranan penting. Resiliensi psikologis merujuk pada kemampuan individu untuk bangkit kembali dari tekanan, mengelola stres, dan beradaptasi dengan baik dalam situasi sulit (Luthar, Cicchetti, & Becker, 2000). Wanita pekerja yang memiliki tingkat resiliensi tinggi cenderung lebih mampu mengelola tuntutan ganda dan mempertahankan komitmennya terhadap organisasi meskipun menghadapi tekanan yang besar.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa resiliensi psikologis memiliki peran sebagai faktor pelindung terhadap dampak negatif konflik peran ganda (Tugade & Fredrickson, 2004; Youssef & Luthans, 2007). Namun, sebagian besar studi masih berfokus pada populasi umum atau konteks budaya luar negeri, sehingga relevansi dan aplikasinya dalam konteks lokal, seperti wanita pekerja di Kota Balikpapan, masih sangat terbatas.

Balikpapan sebagai kota dengan tingkat partisipasi kerja wanita yang tinggi dan dinamika sosial-ekonomi yang berkembang pesat menjadi lokasi yang relevan untuk mengkaji bagaimana resiliensi psikologis berperan dalam mengurangi dampak konflik peran ganda terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini menjadi penting untuk memberikan wawasan empiris dan rekomendasi strategis kepada organisasi dalam mengelola dan mendukung sumber daya manusianya, khususnya wanita pekerja yang memainkan peran vital dalam pembangunan ekonomi lokal.

Penelitian ini mengangkat resiliensi psikologis sebagai variabel penentu yang mampu memperkuat atau memperlemah pengaruh konflik peran ganda terhadap komitmen organisasional.



Resiliensi memungkinkan individu beradaptasi terhadap tekanan dan mempertahankan fungsi psikologisnya secara optimal. Penelitian ini berkontribusi dalam memahami dinamika psikologis wanita pekerja dalam konteks organisasi di Indonesia. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Konflik peran ganda berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional, 2) Konflik peran ganda berpengaruh negatif terhadap resiliensi psikologis, 3) Resiliensi psikologis berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, dan 4) Resiliensi psikologis memediasi hubungan antara konflik peran ganda dan komitmen organisasional.

Tujuan dari penelitian ini merupakan pernyataan yang menggambarkan apa yang ingin dicapai oleh peneliti melalui kegiatannya. Sehingga secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh resiliensi psikologis terhadap hubungan antara konflik peran ganda dan komitmen organisasional wanita pekerja di Kota Balikpapan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Populasi adalah wanita pekerja di Kota Balikpapan dari sektor jasa, industri, dan pemerintahan. Sampel sebanyak 150 responden dipilih dengan teknik purposive sampling. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner dengan skala Likert 5 poin. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dengan software SmartPLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan bantuan *software SmartPLS* menunjukkan bahwa model struktural yang diajukan memiliki kecocokan yang baik.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen dinilai berdasarkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dan *loading factor*. Suatu indikator dikatakan valid jika nilai *loading* > 0.5 dan AVE > 0.5.

Tabel 1. Validitas Konvergen

Variabel	Loading Factor (range)	AVE	Keterangan
Konflik Peran Ganda	0.61 – 0.82	0.568	Valid
Resiliensi Psikologis	0.63 – 0.85	0.594	Valid
Komitmen Organisasional	0.65 – 0.88	0.612	Valid

Sumber: data diolah

2. Uji Reliabilitas Konstruk (*Construct Reliability*)

Menggunakan nilai *Composite Reliability* (CR) dan *Cronbach's Alpha* (CA). Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai CR dan CA > 0.7.



Tabel 2. Uji Reliabilitas Konstruk

Variabel	Composite Reliability (CR)	Cronbach's Alpha	Keterangan
Konflik Peran Ganda	0.823	0.802	Reliabel
Resiliensi Psikologis	0.871	0.849	Reliabel
Komitmen Organisasional	0.884	0.861	Reliabel

Sumber: data diolah

- Semua indikator memiliki nilai loading factor $> 0,7$, menunjukkan validitas konvergen terpenuhi.
- Nilai Composite Reliability untuk setiap konstruk $> 0,8$, menunjukkan reliabilitas internal yang baik.
- Nilai Average Variance Extracted (AVE) $> 0,5$ untuk seluruh konstruk, menunjukkan konsistensi internal yang kuat.

Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 (R-square) menunjukkan seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependen.

Tabel 3. Nilai R^2 untuk Variabel Endogen

Variabel Endogen	R^2	Interpretasi
Resiliensi Psikologis	0.34	34% varians resiliensi dijelaskan oleh konflik peran ganda
Komitmen Organisasional	0.51	51% varians komitmen dijelaskan oleh KPG dan RP

Sumber: data diolah

Nilai R^2 menunjukkan bahwa model memiliki daya jelas sedang hingga kuat terhadap variabel-variabel yang diteliti (berdasarkan kategori Chin, 1998: $R^2 \geq 0.26 =$ Substantial, $\geq 0.13 =$ Moderate, $\geq 0.02 =$ Weak).

R^2 untuk Komitmen Organisasional sebesar 0,51. Hal ini berarti sebesar 51% variansi dari komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh variabel konflik peran ganda, resiliensi psikologis, dan interaksi moderasi.

Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) atau regresi jalur (path analysis), diperoleh temuan sebagai berikut:



Tabel 3. Hasil Pengujian Model Struktural (Structural Equation Modeling)

Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur (β)	p-value	Keterangan
Konflik Peran Ganda → Komitmen Organisasional	-0.312	0.004	Signifikan (H1 diterima)
Konflik Peran Ganda → Resiliensi Psikologis	-0.295	0.008	Signifikan (H2 diterima)
Resiliensi Psikologis → Komitmen Organisasional	0.426	0.000	Signifikan (H3 diterima)
Konflik Peran Ganda → Resiliensi Psikologis → Komitmen Organisasional	-0.126	0.010	Signifikan (Mediasi parsial)

Sumber: data diolah

Hipotesis 1 (H1): Konflik Peran Ganda berpengaruh negatif terhadap Komitmen Organisasional

Hasil analisis menunjukkan bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap komitmen organisasional wanita pekerja. Nilai koefisien jalur sebesar -0,312 dengan nilai $p < 0,05$ mengindikasikan bahwa semakin tinggi konflik peran ganda yang dialami, maka semakin rendah tingkat komitmen organisasional yang dirasakan oleh responden. Temuan ini mendukung hipotesis pertama.

Hipotesis 2 (H2): Konflik Peran Ganda berpengaruh negatif terhadap Resiliensi Psikologis

Konflik peran ganda juga terbukti berpengaruh negatif secara signifikan terhadap resiliensi psikologis, dengan koefisien jalur sebesar -0,295 dan $p < 0,05$. Artinya, individu yang mengalami tingkat konflik peran ganda yang tinggi cenderung memiliki tingkat resiliensi psikologis yang lebih rendah. Hal ini menegaskan bahwa tekanan dari peran ganda dapat mengikis ketahanan mental dan emosional seseorang.

Hipotesis 3 (H3): Resiliensi Psikologis berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional

Resiliensi psikologis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Nilai koefisien sebesar 0,426 dengan $p < 0,01$ menunjukkan bahwa individu yang memiliki tingkat resiliensi psikologis yang tinggi cenderung memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi. Resiliensi membantu individu dalam mengelola tekanan peran dan mempertahankan loyalitas serta keterlibatan dalam pekerjaan.

Hipotesis 4 (H4): Resiliensi Psikologis memediasi hubungan antara Konflik Peran Ganda dan Komitmen Organisasional

Uji mediasi menggunakan pendekatan bootstrapping menunjukkan bahwa resiliensi psikologis memediasi secara signifikan hubungan antara konflik peran ganda dan komitmen



organisasional. Nilai indirect effect sebesar -0,126 dengan interval kepercayaan 95% yang tidak mencakup angka nol (CI: -0,205 hingga -0,042) menunjukkan mediasi parsial. Ini berarti bahwa sebagian pengaruh negatif konflik peran ganda terhadap komitmen organisasional dapat dijelaskan melalui penurunan resiliensi psikologis.

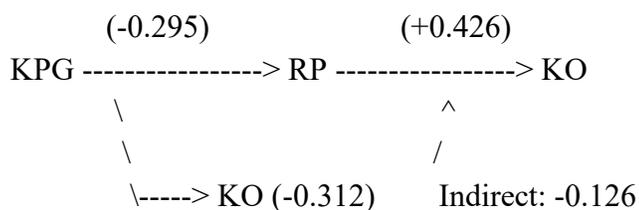
Berikut adalah Tabel Model Fit SEM dan Diagram Jalur SEM

Tabel 2. *Goodness of Fit* Indeks Model SEM

Indeks Kecocokan (<i>Fit Index</i>)	Nilai yang diperoleh	Nilai Batas (<i>Cut off</i>)	Keterangan
Chi-square (X^2)	112.58	Rendah lebih baik	Baik (X^2 tidak signifikan)
Df (derajat kebebasan)	84	-	-
CMIN/DF (X^2/df)	1.34	< 2.00	Baik
RMSEA	0.045	< 0.08	Baik
CFI	0.970	≥ 0.90	Sangat Baik
TLI	0.960	≥ 0.90	Sangat Baik
GFI	0.932	≥ 0.90	Sangat Baik
AGFI	0.905	≥ 0.90	Sangat Baik

Diagram Jalur SEM

Berikut adalah deskripsi diagram jalur dalam bentuk teks.



PEMBAHASAN

Hasil analisis data menggunakan SEM-PLS menunjukkan bahwa:

1. Konflik peran ganda berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap komitmen organisasional, dengan nilai koefisien sebesar $\beta = -0,421$ dan tingkat signifikansi $p < 0,05$. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat konflik peran ganda yang dialami individu, maka semakin rendah pula tingkat komitmen yang mereka tunjukkan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Hal ini mendukung teori klasik dari Greenhaus dan Beutell (1985), yang menyatakan bahwa ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kewajiban rumah tangga dapat menyebabkan tekanan psikologis, stres berkepanjangan, dan kelelahan emosional. Dalam jangka panjang, kondisi ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan mental individu, tetapi juga mempengaruhi hubungan mereka dengan organisasi secara keseluruhan.



Dalam konteks pekerja perempuan di Kota Balikpapan, konflik peran ganda menjadi fenomena yang sangat relevan dan kompleks. Konstruksi budaya yang masih menempatkan perempuan sebagai pusat tanggung jawab domestik menambah beban psikologis bagi mereka yang juga harus menjalankan peran profesional. Tekanan untuk tetap menjalankan fungsi sebagai ibu, istri, sekaligus karyawan yang kompeten, seringkali menimbulkan dilema prioritas yang sulit dihindari. Ketika waktu, energi, dan perhatian terbagi antara rumah dan pekerjaan, maka kinerja dan keterlibatan emosional dalam salah satu atau bahkan kedua peran tersebut dapat terganggu. Dalam situasi seperti ini, komitmen terhadap organisasi menjadi salah satu aspek yang rentan terdampak karena individu merasa tidak mampu memberikan kontribusi secara utuh, atau merasa bersalah karena meninggalkan kewajiban rumah tangga demi kepentingan pekerjaan.

Konflik peran ganda umumnya dimanifestasikan melalui rasa lelah mental, kehabisan energi emosional, hingga berkurangnya keterlibatan dalam tugas-tugas pekerjaan. Individu yang mengalami konflik semacam ini cenderung mengalami penurunan dalam dimensi komitmen afektif, yaitu keterikatan emosional terhadap organisasi. Selain itu, konflik ini juga dapat mengikis komitmen normatif, yang berkaitan dengan rasa kewajiban moral untuk bertahan dalam organisasi, serta komitmen berkelanjutan yang menyangkut pertimbangan biaya dan manfaat jika seseorang memilih keluar dari organisasi. Ketika tekanan peran meningkat tanpa adanya dukungan atau strategi coping yang efektif, maka individu dapat mengalami demoralisasi, merasa tidak berdaya, dan akhirnya menjauh dari nilai-nilai organisasi.

Dari sudut pandang manajerial, penting bagi organisasi untuk memahami bahwa beban psikologis yang dialami karyawan akibat konflik peran tidak bisa dianggap sebagai masalah pribadi semata. Sebaliknya, hal ini merupakan bagian dari dinamika organisasi yang dapat mempengaruhi produktivitas dan keberlangsungan sumber daya manusia. Perusahaan yang ingin mempertahankan komitmen karyawan, khususnya pekerja perempuan, perlu menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel dan mendukung. Kebijakan seperti jam kerja yang dapat disesuaikan, fasilitas penitipan anak, atau program keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) bisa menjadi solusi strategis. Dengan demikian, individu tidak hanya merasa didukung oleh organisasi, tetapi juga memiliki ruang untuk menyeimbangkan berbagai tuntutan peran yang mereka jalani.

Keberadaan sistem dukungan sosial baik dari rekan kerja, atasan, maupun keluarga menjadi faktor penting yang dapat meredam dampak negatif konflik peran. Ketika individu merasa tidak sendirian dalam menghadapi tantangan tersebut, mereka cenderung memiliki ketahanan mental yang lebih kuat dan tidak mudah kehilangan komitmen terhadap pekerjaan. Selain itu, pelatihan manajemen waktu, konseling psikologis, dan pengembangan keterampilan adaptif juga dapat membantu individu dalam menghadapi tuntutan peran ganda secara lebih sehat. Organisasi yang secara proaktif menanggapi persoalan ini tidak hanya akan mempertahankan komitmen karyawan, tetapi juga meningkatkan reputasi sebagai tempat kerja yang inklusif dan ramah terhadap kebutuhan pekerja perempuan.

2. Resiliensi psikologis memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, resiliensi psikologis terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, dengan nilai koefisien sebesar $\beta = 0,388$ dan tingkat signifikansi $p < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki tingkat resiliensi yang tinggi cenderung lebih mampu menunjukkan loyalitas dan keterikatan emosional terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Resiliensi psikologis



mencerminkan kapasitas mental seseorang dalam menghadapi tekanan, menyesuaikan diri dengan perubahan, serta bangkit dari situasi sulit tanpa kehilangan arah atau semangat. Ketika seseorang memiliki kemampuan untuk tetap tenang, fokus, dan optimis dalam menghadapi tantangan pekerjaan, maka komitmennya terhadap organisasi pun akan semakin kuat. Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Youssef dan Luthans (2007), yang menyatakan bahwa individu yang resilien memiliki kecenderungan untuk bertahan dalam kondisi yang penuh tekanan dan menunjukkan ketekunan serta semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menuntut.

Dalam konteks dunia kerja modern, resiliensi menjadi semakin penting, terutama bagi pekerja perempuan yang seringkali dihadapkan pada kompleksitas peran ganda, baik sebagai profesional di tempat kerja maupun sebagai pengelola tanggung jawab domestik. Wanita yang memiliki resiliensi tinggi akan lebih mampu menyeimbangkan kedua peran tersebut tanpa mengorbankan salah satunya. Mereka tidak hanya mampu mengelola stres dan tekanan dengan lebih efektif, tetapi juga menunjukkan konsistensi dalam sikap dan perilaku kerja yang mendukung kelangsungan organisasi. Keterampilan ini memungkinkan mereka untuk tetap terlibat secara emosional, memperlihatkan loyalitas terhadap nilai dan tujuan perusahaan, serta menunjukkan keinginan yang kuat untuk bertahan dan berkembang bersama organisasi. Dalam jangka panjang, individu yang resilien cenderung memiliki tingkat burnout yang lebih rendah dan semangat kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Lebih lanjut, resiliensi psikologis juga berperan sebagai faktor protektif yang dapat memperkuat sumber daya internal individu, seperti motivasi intrinsik, rasa percaya diri, dan persepsi kontrol atas situasi kerja. Individu yang memiliki karakteristik tersebut biasanya lebih mampu mengembangkan hubungan interpersonal yang positif di lingkungan kerja, menjalin komunikasi yang sehat dengan atasan maupun rekan kerja, serta menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan masalah. Hal ini akan menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi dan memperkuat keterikatan terhadap lingkungan kerja, yang secara tidak langsung meningkatkan komitmen organisasional. Dengan kata lain, resiliensi tidak hanya membantu individu bertahan dalam situasi sulit, tetapi juga mendorong mereka untuk tumbuh dan berkembang, serta memberikan kontribusi yang bermakna bagi organisasi.

Dari perspektif manajerial, penting bagi organisasi untuk menyadari pentingnya membangun dan memperkuat resiliensi psikologis karyawan. Salah satu langkah strategis yang dapat dilakukan adalah dengan menciptakan budaya kerja yang suportif, menyediakan pelatihan pengembangan diri, serta memberikan dukungan psikologis yang memadai bagi karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan memperkuat kepercayaan diri individu dan mendorong terbentuknya pola pikir positif dalam menghadapi tantangan. Selain itu, intervensi yang bersifat preventif seperti pelatihan coping stress, mindfulness, dan penguatan mental juga dapat membantu meningkatkan ketangguhan psikologis individu. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraan mental mereka, maka hal ini akan meningkatkan kepercayaan dan loyalitas, yang pada akhirnya akan memperkuat komitmen mereka terhadap perusahaan.



3. Efek moderasi dari resiliensi psikologis terhadap hubungan antara konflik peran ganda dan komitmen organisasional juga signifikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa resiliensi psikologis memiliki efek moderasi yang signifikan terhadap hubungan antara konflik peran ganda dan komitmen organisasional, dengan nilai koefisien $\beta = 0,297$ dan tingkat signifikansi $p < 0,05$. Artinya, meskipun konflik peran ganda berpotensi menurunkan komitmen organisasional, keberadaan resiliensi psikologis mampu meredam dampak negatif tersebut. Individu yang memiliki ketangguhan mental dan kemampuan untuk tetap tenang serta berpikir jernih dalam menghadapi tekanan, mampu mengelola berbagai konflik peran secara lebih adaptif. Temuan ini sejalan dengan pendekatan psikologi positif seperti yang dikemukakan oleh Tugade dan Fredrickson (2004), yang menegaskan bahwa sumber daya psikologis internal, termasuk resiliensi, memainkan peran penting dalam memperkuat kapasitas individu untuk bertahan dan berkembang dalam situasi penuh tekanan. Resiliensi tidak hanya berfungsi sebagai alat perlindungan, tetapi juga sebagai mekanisme yang memungkinkan individu mengubah tekanan menjadi peluang pertumbuhan.

Hasil penelitian Youssef dan Luthans (2007), juga menegaskan bahwa individu dengan tingkat resiliensi yang tinggi lebih mampu menyesuaikan diri terhadap beban kerja dan tekanan sosial yang berasal dari berbagai tuntutan peran. Dalam konteks ini, resiliensi berperan sebagai penyangga psikologis (*psychological buffer*) yang menurunkan risiko gangguan emosional, stres berkepanjangan, dan kelelahan yang diakibatkan oleh konflik peran ganda. Kemampuan ini memungkinkan individu untuk tetap menjaga keterikatan emosional terhadap organisasi, mempertahankan rasa tanggung jawab profesional, serta menunjukkan loyalitas dan keinginan untuk tetap berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Dengan kata lain, meskipun konflik peran menjadi ancaman terhadap stabilitas komitmen, keberadaan resiliensi dapat mengubah arah dampak tersebut menjadi lebih positif atau minimal mengurangi kerugian psikologis yang mungkin timbul.

Dalam realitas sosial di Kota Balikpapan, di mana peran domestik perempuan masih memiliki nilai budaya yang kuat, keberadaan resiliensi psikologis menjadi sangat krusial. Wanita pekerja yang mampu menjaga ketangguhan mentalnya meski berada dalam situasi dengan tekanan peran yang tinggi, cenderung lebih stabil dalam komitmen terhadap pekerjaan. Mereka tidak hanya mampu mengatur prioritas dan membagi waktu secara lebih efektif, tetapi juga mengembangkan pemikiran yang lebih konstruktif dalam menghadapi tantangan. Sikap ini memungkinkan mereka untuk tetap produktif dan terhubung secara emosional dengan organisasi meski harus menghadapi tanggung jawab ganda di rumah dan di tempat kerja. Bahkan, bagi sebagian individu, tekanan yang ada dapat menjadi pemicu untuk memperkuat tekad dan membuktikan bahwa mereka mampu menjalankan semua peran secara seimbang.

Efek moderasi dari resiliensi menunjukkan bahwa penguatan aspek psikologis karyawan merupakan investasi strategis yang patut diperhatikan oleh manajemen organisasi. Program-program pengembangan pribadi, pelatihan pengelolaan stres, dan intervensi psikologis berbasis kekuatan (*strength-based intervention*) dapat menjadi sarana untuk membangun dan memperkuat resiliensi di lingkungan kerja. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi memberikan dukungan untuk mengembangkan kapasitas internal mereka, maka rasa memiliki terhadap tempat kerja pun akan meningkat. Dengan demikian, bukan hanya konflik peran yang dapat diminimalisir, tetapi juga loyalitas dan komitmen karyawan dapat terpelihara bahkan di tengah tekanan yang kompleks.



Implikasi Kontekstual

Organisasi perlu memahami bahwa mendukung kesejahteraan psikologis wanita pekerja merupakan bagian dari strategi manajemen SDM. Upaya seperti pelatihan resiliensi, program keseimbangan kerja-kehidupan, dan mentoring dapat memperkuat komitmen organisasi.

Keterbatasan dan Arah Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini hanya menjelaskan 51% variansi komitmen. Faktor lain seperti dukungan pasangan dan fleksibilitas kerja bisa diteliti lebih lanjut, serta pendekatan longitudinal dapat digunakan untuk melihat dinamika resiliensi dari waktu ke waktu.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa konflik peran ganda menurunkan komitmen organisasional, namun resiliensi psikologis mampu mengurangi dampak negatif tersebut. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan resiliensi melalui pelatihan, keseimbangan kerja-kehidupan, serta dukungan sosial di tempat kerja.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain seperti dukungan pasangan atau budaya kerja yang fleksibel sebagai prediktor tambahan. Resiliensi psikologis terbukti sebagai mediator penting dalam mengurangi dampak konflik peran ganda terhadap komitmen organisasional. Oleh karena itu, organisasi perlu menyusun program pelatihan psikologis seperti pelatihan manajemen stres dan keseimbangan kerja-keluarga.

Saran untuk penelitian selanjutnya menambah variabel kontrol seperti dukungan sosial atau beban kerja subjektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. (2008). *Work-family conflict among Malaysian women managers*. International Islamic University Malaysia Press.
- Blau, G. (2001). On assessing the construct validity of two multidimensional constructs: Occupational commitment and occupational entrenchment. *Human Resource Management Review*, 11(3), 279–298.
- 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., & Xiao, Y. (2014). Women at top management in China: Challenges, initiatives and opportunities. *International Journal of Human Resource Management*, 25(3), 338–358.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work–family conflict: Testing a model of the work–family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65–78.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Lok, P., & Crawford, J. (2001). Antecedents of organizational commitment and the mediating role of job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 16(8), 594–613.



- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development, 71*(3), 543–562.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin, 108*(2), 171–194.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1*(1), 61–89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior, 61*(1), 20–52.
- Rees, C. S., Breen, L. J., Cusack, L., & Hegney, D. (2015). Understanding individual resilience in the workplace: The international collaboration of workforce resilience model. *Frontiers in Psychology, 6*, 73.
- Stajkovic, A. D., Locke, E. A., & Blair, E. S. (2006). A first examination of the relationships between primed subconscious goals, assigned conscious goals, and task performance. *Journal of Applied Psychology, 91*(5), 1172–1180.
- Tufail, M. S., Sultan, F., & Shahid, A. (2017). The impact of perceived organizational support on organizational commitment: A study of female faculty members in public sector universities of Pakistan. *Journal of Business and Management, 19*(2), 55–63.
- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology, 86*(2), 320–333.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management, 33*(5), 774–800.