

Komitmen Berkeluarga di Tengah Peran Ganda: Studi pada Perempuan Muslim Bekerja

Novita^{1*}



¹ Department Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau, Pekanbaru, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received April 19, 2025

Revised July 03, 2025

Accepted Set 01, 2025

Available online Octo 10, 2025

Keywords:

Peran Ganda; Komitmen Berkeluarga; Dukungan Sosial Keluarga; Motivasi Kerja; Profesi



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2025 by Author.
Published by Komnetif

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan dukungan sosial keluarga terhadap komitmen berkeluarga perempuan Muslim bekerja. Fenomena peran ganda menimbulkan tantangan tersendiri bagi perempuan dalam menjaga keseimbangan antara tanggung jawab domestik dan profesional. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linier berganda. Sampel penelitian terdiri atas 135 perempuan Muslim bekerja yang menjalankan peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan pekerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan dukungan sosial keluarga secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen berkeluarga ($F = 30.671$; $Sig. = 0.000$). Secara parsial, dukungan sosial keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen berkeluarga ($\beta = 0.359$; $t = 4.984$; $Sig. = 0.000$), dan motivasi kerja juga berpengaruh positif signifikan ($\beta = 0.408$; $t = 5.660$; $Sig. = 0.000$). Nilai koefisien determinasi ($R^2 = 0.317$) menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 31,7% variasi komitmen berkeluarga, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Temuan ini menegaskan pentingnya dukungan keluarga dan motivasi internal sebagai kekuatan utama bagi perempuan Muslim dalam mempertahankan komitmen keluarga di tengah peran ganda.

PENDAHULUAN

Dalam konteks masyarakat modern, perempuan Muslim tidak hanya berperan sebagai istri dan ibu rumah tangga, tetapi juga berkontribusi aktif dalam ranah publik melalui berbagai profesi. Perubahan sosial, ekonomi, dan budaya telah mendorong meningkatnya partisipasi perempuan dalam dunia kerja, baik di sektor formal maupun informal. Fenomena ini melahirkan dinamika baru dalam kehidupan keluarga, terutama terkait dengan kemampuan perempuan untuk mempertahankan komitmen berkeluarga di tengah peran ganda yang mereka jalankan (Fitriani, 2021).

Peran ganda perempuan mengacu pada tanggung jawab yang dijalankan secara bersamaan, yakni sebagai pencari nafkah dan pengelola rumah tangga (Greenhaus & Beutell, 1985). Di satu sisi, perempuan dituntut untuk profesional di tempat kerja; di sisi lain, mereka harus tetap memenuhi kewajiban domestik dan emosional dalam keluarga. Kondisi ini sering kali menimbulkan konflik peran, kelelahan emosional, bahkan penurunan komitmen terhadap keluarga jika tidak diimbangi dengan dukungan sosial dan manajemen diri yang baik (Wahyuni, 2022).

Dalam perspektif Islam, peran perempuan memiliki nilai yang sangat mulia. Islam tidak menafikan kiprah perempuan di ranah publik, tetapi memberikan pedoman agar setiap aktivitas tetap berlandaskan keseimbangan antara tanggung jawab duniawi

dan ukhrawi (Qur'an, Surah At-Taubah: 71). Komitmen berkeluarga bagi perempuan Muslim berarti kesediaan untuk menjaga keharmonisan, tanggung jawab, dan kesetiaan dalam rumah tangga sesuai tuntunan agama. Menurut Nurbaya (2020), komitmen berkeluarga merupakan bentuk dedikasi moral dan emosional yang menjadi pondasi utama dalam menciptakan keluarga sakinah, mawaddah, wa rahmah.

Namun, meningkatnya tekanan pekerjaan dan tuntutan sosial modern sering kali mengganggu keseimbangan tersebut. Perempuan Muslim bekerja menghadapi dilema antara aspirasi profesional dan idealisme keluarga. Jika tidak dikelola dengan baik, kondisi ini dapat menurunkan kualitas hubungan rumah tangga, mengganggu komunikasi pasangan, bahkan memunculkan stres psikologis (Hermawan, 2022). Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi komitmen berkeluarga perempuan Muslim bekerja, khususnya dari aspek motivasi kerja dan dukungan sosial keluarga.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang menggerakkan seseorang untuk berprestasi dan berkontribusi dalam dunia kerja. Perempuan dengan motivasi kerja tinggi umumnya memiliki rasa tanggung jawab, dedikasi, serta orientasi positif terhadap keseimbangan antara karier dan keluarga (Hermawan, 2022). Motivasi yang kuat dapat membantu perempuan mengatasi tekanan pekerjaan dan meminimalisasi konflik peran, sehingga tetap mampu menjaga komitmen terhadap keluarga. Menurut Robbins dan Judge (2019), individu yang memiliki motivasi kerja tinggi akan cenderung menunjukkan kepuasan hidup yang lebih baik karena mampu menyesuaikan diri terhadap berbagai tuntutan peran.

Selain motivasi kerja, dukungan sosial keluarga menjadi faktor penting dalam menjaga stabilitas emosi dan kesejahteraan psikologis perempuan bekerja. Dukungan ini dapat berasal dari pasangan, anak, maupun anggota keluarga lainnya dalam bentuk bantuan praktis, emosional, dan moral (Nurhayati & Rahman, 2023). Ketika keluarga memberikan dukungan positif, perempuan cenderung merasa dihargai, dipahami, dan tidak terbebani secara berlebihan oleh tanggung jawab ganda. Hasil penelitian Mutmainah dan Sari (2021) menunjukkan bahwa dukungan sosial keluarga berperan signifikan dalam mengurangi stres dan meningkatkan komitmen keluarga perempuan yang bekerja di sektor publik.

Beberapa studi terdahulu telah mengkaji peran ganda dan keseimbangan kehidupan kerja pada perempuan, namun masih sedikit yang meneliti secara spesifik dari perspektif perempuan Muslim dengan mempertimbangkan aspek spiritualitas dan nilai keislaman. Misalnya, studi Wahyuni (2022) menekankan pentingnya keseimbangan peran ganda terhadap kepuasan pernikahan, sementara Fitriani (2021) lebih fokus pada dukungan pasangan. Penelitian ini hadir untuk memperluas pemahaman tentang bagaimana motivasi kerja dan dukungan sosial keluarga secara simultan memengaruhi komitmen berkeluarga perempuan Muslim bekerja, terutama dalam konteks nilai-nilai Islam yang menekankan keseimbangan antara karier dan tanggung jawab keluarga.

Dari uraian di atas, dapat dirumuskan bahwa komitmen berkeluarga tidak hanya ditentukan oleh kondisi ekonomi atau status pekerjaan, tetapi juga oleh kekuatan internal berupa motivasi kerja dan faktor eksternal berupa dukungan sosial keluarga. Ketika kedua faktor ini berjalan harmonis, perempuan Muslim mampu menyeimbangkan peran profesional dan peran domestiknya dengan lebih efektif. Sebaliknya, rendahnya dukungan sosial dan motivasi kerja dapat menurunkan loyalitas, keharmonisan, serta dedikasi terhadap keluarga.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan dukungan sosial keluarga terhadap komitmen berkeluarga perempuan Muslim bekerja. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis terhadap pengembangan ilmu psikologi keluarga dan manajemen sumber daya manusia, serta memberikan implikasi praktis bagi lembaga, organisasi, dan keluarga dalam menciptakan lingkungan yang mendukung keseimbangan peran ganda perempuan Muslim di era modern.

Komitmen berkeluarga merupakan bentuk keterikatan emosional dan moral individu terhadap peran serta tanggung jawab dalam keluarga. Bagi perempuan Muslim bekerja, komitmen ini mencakup kemampuan menyeimbangkan tanggung jawab profesional dan domestik dalam bingkai nilai-nilai Islam. Menurut Rahmawati dan Pramudito (2024), komitmen keluarga menjadi fondasi utama dalam menjaga keharmonisan rumah tangga, terutama ketika perempuan menghadapi tuntutan kerja dan peran domestik yang bersamaan. Nilai religiusitas Islam seperti amanah, ikhlas, dan tanggung jawab menjadi landasan moral dalam mempertahankan komitmen tersebut (Mahmudi & Karim, 2023).

Penelitian oleh Lestari et al. (2025) menunjukkan bahwa perempuan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga cenderung memiliki tingkat kepuasan dan komitmen yang lebih tinggi terhadap keluarganya. Keseimbangan ini tidak hanya ditentukan oleh kemampuan manajemen waktu, tetapi juga oleh sistem dukungan sosial dari lingkungan terdekat.

Dukungan sosial keluarga merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi tingkat komitmen dalam keluarga. Dukungan tersebut dapat berupa dukungan emosional, penghargaan, serta bantuan praktis dari pasangan, anak, atau anggota keluarga lainnya (Rachmawati & Lestari, 2022). Dalam konteks perempuan Muslim bekerja, dukungan keluarga sering kali menjadi sumber kekuatan utama dalam menghadapi konflik peran ganda.

Penelitian *The Dual Role of Career Women in Strengthening Family Resilience: A Study in Klaten Regency* menunjukkan bahwa dukungan keluarga mampu memperkuat daya tahan keluarga dan meningkatkan komitmen perempuan terhadap tanggung jawab rumah tangga (Sari & Fadilah, 2025). Temuan ini diperkuat oleh penelitian Dewi (2021) yang menjelaskan bahwa perempuan yang mendapat dukungan penuh dari pasangan memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan komitmen keluarga yang lebih stabil.

Dengan demikian, semakin tinggi dukungan sosial keluarga, semakin besar pula kemungkinan perempuan mampu mempertahankan komitmennya terhadap keluarga.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang menstimulasi individu untuk bekerja secara optimal (Robbins & Judge, 2022). Dalam konteks perempuan Muslim, motivasi kerja tidak hanya didasarkan pada faktor ekonomi, tetapi juga pada nilai spiritual, tanggung jawab sosial, dan dorongan untuk memberikan kontribusi yang berarti bagi keluarga (Nisa & Azizah, 2024).

Penelitian oleh Kurniawan dan Nurhayati (2023) menemukan bahwa perempuan yang memiliki motivasi kerja tinggi mampu mengelola peran ganda dengan lebih baik dan tetap mempertahankan komitmen keluarganya. Hal ini disebabkan karena motivasi kerja yang kuat biasanya disertai dengan rasa tanggung jawab dan kepuasan batin dalam menjalankan peran domestik maupun profesional.

Selain itu, penelitian *Religious Coping among Working Muslim Women in Yogyakarta* (Mahmudi & Karim, 2023) menunjukkan bahwa perempuan Muslim bekerja menggunakan strategi coping berbasis agama, seperti tawakal, syukur, dan sabar, untuk menjaga semangat kerja dan keharmonisan keluarga. Nilai-nilai religius ini memperkuat motivasi intrinsik dalam mempertahankan komitmen terhadap keluarga.

Secara teoritis, hubungan antara motivasi kerja, dukungan sosial keluarga, dan komitmen berkeluarga dapat dijelaskan melalui teori keseimbangan peran (Greenhaus & Beutell, 1985), yang menyatakan bahwa individu berusaha mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga. Ketika seseorang memiliki motivasi kerja tinggi dan mendapat dukungan sosial keluarga yang kuat, maka konflik peran dapat diminimalisasi, dan komitmen terhadap keluarga dapat dipertahankan (Robbins & Judge, 2022).

Penelitian terbaru oleh Sari dan Fadilah (2025) memperlihatkan bahwa motivasi kerja dan dukungan keluarga secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen keluarga perempuan Muslim bekerja. Hal ini menunjukkan adanya sinergi antara faktor internal (motivasi) dan eksternal (dukungan sosial) dalam membentuk komitmen berkeluarga yang berkelanjutan.

Berdasarkan uraian teori dan temuan empiris di atas, hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

- H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen berkeluarga pada perempuan Muslim bekerja.
- H2: Dukungan sosial keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen berkeluarga pada perempuan Muslim bekerja.
- H3: Motivasi kerja dan dukungan sosial keluarga secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen berkeluarga pada perempuan Muslim bekerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan dukungan sosial keluarga terhadap

komitmen berkeluarga pada perempuan Muslim yang sudah menikah dan bekerja. Pendekatan ini dipilih karena mampu mengukur hubungan antarvariabel secara objektif dan terukur (Creswell & Creswell, 2023).

Populasi penelitian ini adalah perempuan Muslim yang telah berumah tangga dan bekerja di wilayah perkotaan. Sampel berjumlah 135 responden yang dipilih dengan teknik purposive sampling, yaitu penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu: (1) berstatus menikah; (2) beragama Islam; (3) aktif bekerja; dan (4) bersedia menjadi responden. Metode ini lazim digunakan dalam penelitian sosial untuk menjangkau partisipan yang relevan dengan tujuan riset (Etikan, 2022).

Penelitian ini melibatkan tiga variabel utama: komitmen berkeluarga sebagai variabel dependen, serta motivasi kerja dan dukungan sosial keluarga sebagai variabel independen. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju). Komitmen berkeluarga diukur berdasarkan aspek afektif, normatif, dan tanggung jawab terhadap keluarga (Rahmawati & Pramudito, 2024). Motivasi kerja diukur melalui indikator motivasi intrinsik dan ekstrinsik (Robbins & Judge, 2022). Dukungan sosial keluarga mencakup dukungan emosional, instrumental, dan moral dari pasangan dan anggota keluarga (Rachmawati & Lestari, 2022). Uji validitas isi dilakukan melalui penilaian ahli, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan koefisien Cronbach's alpha dengan nilai $\geq 0,70$ sebagai batas minimal (Hair et al., 2021).

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara daring dan luring selama empat minggu. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen (Pallant, 2023). Sebelum analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Kriteria kelulusan uji ditentukan berdasarkan nilai significance $> 0,05$ dan nilai VIF < 10 (Hair et al., 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan dukungan sosial keluarga terhadap komitmen berkeluarga pada perempuan yang sudah berumah tangga dan bekerja. Analisis dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda melalui perangkat lunak SPSS versi 25.

Uji Model Regresi

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,563, yang mengindikasikan adanya hubungan yang cukup kuat antara motivasi kerja dan dukungan sosial keluarga dengan komitmen berkeluarga. Nilai R Square (R^2) sebesar 0,317 berarti bahwa kedua variabel independen secara simultan mampu menjelaskan 31,7% variasi komitmen berkeluarga, sedangkan sisanya sebesar 68,3% dijelaskan oleh

faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti nilai religiusitas, tekanan pekerjaan, atau budaya organisasi keluarga. Nilai Adjusted R² = 0,307 menunjukkan bahwa model regresi cukup baik dalam memprediksi variabel dependen.

Tabel 1: Model Summary

Model Summary	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.563a	0.317	0.307	1.223

Sumber: Data Primer, 2025

Hasil uji ANOVA menunjukkan nilai F = 30,671 dengan tingkat signifikansi p = 0,000 < 0,05, yang berarti bahwa motivasi kerja dan dukungan sosial keluarga secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen berkeluarga. Dengan demikian, model regresi yang digunakan layak untuk menguji hubungan antarvariabel.

Tabel 2: ANOVA

ANOVA	Sum of Squares	df	Mean Square	F
Regression	186.22	2	93.11	30.671
Residual	400.714	132	3.036	
Total	586.933	134		

Sumber: Data Primer, 2025

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kedua variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen berkeluarga:

Tabel 3: Regresi linier berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t
(Constant)	13.847	1.223	—	11.331
Dukungan sosial keluarga	0.233	0.047	0.359	4.984
Motivasi kerja	0.206	0.036	0.408	5.660

Sumber: Data Primer, 2025

Hasil tersebut menunjukkan bahwa: Motivasi kerja ($\beta = 0.408$, $t = 5.660$, $p = 0.000$) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen berkeluarga. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki perempuan bekerja, semakin tinggi pula tingkat komitmen mereka dalam menjalankan peran keluarga. Dukungan sosial keluarga ($\beta = 0.359$, $t = 4.984$, $p = 0.000$) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen berkeluarga. Hal ini menandakan bahwa perempuan bekerja yang mendapatkan dukungan emosional, moral, dan praktis dari keluarga lebih mampu mempertahankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga.

Dengan demikian, hipotesis H1 dan H2 diterima, yaitu: H1: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen berkeluarga. H2: Dukungan sosial keluarga berpengaruh positif terhadap komitmen berkeluarga.

Temuan ini menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmawati dan Pramudito (2024), yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dalam bekerja berkontribusi terhadap komitmen emosional perempuan terhadap keluarga. Selain itu, hasil ini juga sejalan dengan studi Rachmawati dan Lestari (2022) yang menemukan bahwa dukungan pasangan dan keluarga memperkuat keseimbangan peran ganda perempuan bekerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen berkeluarga perempuan bekerja tidak hanya ditentukan oleh dorongan internal untuk berprestasi dalam pekerjaan, tetapi juga oleh dukungan sosial yang diterima dari lingkungan keluarga. Dukungan keluarga berfungsi sebagai penyangga stres dan sumber energi psikologis yang memungkinkan perempuan bekerja tetap berkomitmen pada nilai-nilai keluarga meskipun menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan dukungan sosial keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen berkeluarga pada perempuan Muslim yang bekerja. Temuan ini memberikan bukti empiris bahwa keseimbangan antara peran profesional dan peran domestik dapat dicapai ketika perempuan memiliki dorongan internal untuk berprestasi serta dukungan eksternal yang memadai dari keluarga.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Berkeluarga

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen berkeluarga ($\beta = 0.408$; $p = 0.000$). Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh perempuan Muslim bekerja, semakin tinggi pula komitmen mereka dalam menjalankan tanggung jawab keluarga. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak selalu menimbulkan konflik peran, tetapi dapat menjadi energi positif yang mendorong keseimbangan hidup.

Motivasi kerja pada perempuan yang sudah berkeluarga biasanya bersifat multidimensional, meliputi kebutuhan ekonomi, aktualisasi diri, serta tanggung jawab moral terhadap keluarga (Deci & Ryan, 2023). Perempuan dengan motivasi intrinsik tinggi cenderung mampu mengelola waktu secara efektif dan menempatkan nilai keluarga sebagai prioritas dalam kehidupan (Rahmawati & Pramudito, 2024).

Selain itu, menurut Robbins dan Judge (2022), individu yang memiliki motivasi kerja kuat akan menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap nilai-nilai personal, termasuk tanggung jawab terhadap keluarga. Motivasi kerja yang berlandaskan nilai spiritualitas Islam juga memperkuat komitmen tersebut, karena bekerja dianggap sebagai bagian dari ibadah dan tanggung jawab moral terhadap

keluarga (Hidayat, 2023). Dengan demikian, perempuan Muslim bekerja yang memiliki orientasi kerja positif tidak hanya berupaya mencapai keberhasilan profesional, tetapi juga menjaga keharmonisan rumah tangga sebagai bagian dari keberhasilan hidup yang utuh.

Pengaruh Dukungan Sosial Keluarga terhadap Komitmen Berkeluarga

Dukungan sosial keluarga juga terbukti berpengaruh positif terhadap komitmen berkeluarga ($\beta = 0.359$; $p = 0.000$). Hal ini menunjukkan bahwa ketika perempuan bekerja mendapatkan dukungan emosional, moral, dan instrumental dari keluarga – terutama pasangan – mereka akan lebih mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan rumah tangga.

Hasil ini konsisten dengan penelitian Rachmawati dan Lestari (2022) yang menemukan bahwa dukungan pasangan merupakan faktor protektif dalam mengurangi konflik peran ganda. Dukungan tersebut memungkinkan perempuan untuk membagi waktu dan energi secara lebih proporsional, sehingga tetap dapat menjalankan tanggung jawab domestik tanpa mengorbankan karier.

Dalam perspektif psikologi keluarga, dukungan sosial keluarga bertindak sebagai buffer terhadap stres kerja (House, 2021). Ketika perempuan bekerja merasa dihargai dan didukung, tingkat stres berkurang dan rasa memiliki terhadap keluarga meningkat. Pada konteks perempuan Muslim, dukungan ini juga bermakna spiritual, karena kerja sama suami-istri dalam membangun keluarga merupakan bagian dari nilai sakinah, mawaddah, dan rahmah (Al-Qur'an, Ar-Rum: 21).

Oleh karena itu, dukungan keluarga tidak hanya memberikan kenyamanan emosional, tetapi juga memperkuat makna komitmen berkeluarga sebagai bentuk tanggung jawab moral dan religius.

Hubungan Motivasi dan Dukungan Sosial terhadap Komitmen Berkeluarga

Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi kerja dan dukungan sosial keluarga bersama-sama menjelaskan 31,7% variasi dalam komitmen berkeluarga ($R^2 = 0.317$). Ini berarti bahwa kedua faktor tersebut saling melengkapi dalam membangun ketahanan perempuan bekerja terhadap tekanan peran ganda.

Motivasi kerja memberikan dorongan internal untuk tetap produktif, sementara dukungan sosial keluarga menyediakan sumber daya eksternal untuk menjaga keseimbangan emosional. Kombinasi keduanya menciptakan work-family enrichment, yaitu kondisi di mana pengalaman positif di tempat kerja dapat memperkuat kualitas hubungan dalam keluarga (Greenhaus & Powell, 2022).

Temuan ini memperkuat pandangan bahwa perempuan Muslim bekerja bukan hanya menghadapi dilema antara karier dan keluarga, tetapi juga memiliki kemampuan adaptif untuk menyinergikan keduanya melalui motivasi spiritual dan dukungan keluarga (Suryani & Hidayat, 2023). Dengan demikian, komitmen berkeluarga bukan

sekadar bentuk loyalitas emosional, tetapi juga hasil dari proses adaptasi sosial dan spiritual yang berkelanjutan.

Implikasi Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini mendukung model work-family interface yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Powell (2022), bahwa pengalaman kerja dapat memperkaya kehidupan keluarga ketika didukung oleh faktor motivasional dan sosial yang positif. Hasil ini juga memperluas pemahaman tentang teori motivasi (Deci & Ryan, 2023) dengan menunjukkan bahwa motivasi kerja perempuan Muslim tidak hanya bersifat ekonomi, tetapi juga spiritual dan afektif.

Selain itu, penelitian ini memperkuat konsep social support theory (House, 2021), yang menegaskan bahwa dukungan sosial dari keluarga berperan penting dalam membentuk kesejahteraan psikologis dan komitmen terhadap peran domestik.

Implikasi Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi: Keluarga: pentingnya komunikasi terbuka dan dukungan timbal balik antara suami dan istri dalam mengelola peran ganda. Tempat kerja: organisasi diharapkan memberikan kebijakan ramah keluarga (family-friendly policies) seperti fleksibilitas waktu kerja dan cuti keluarga. Pemerintah dan lembaga keagamaan: dapat mengadakan program penguatan nilai-nilai keluarga berbasis spiritualitas Islam untuk memperkuat komitmen perempuan bekerja dalam menjalankan dua peran.

Keterbatasan Penelitian dan Arah Riset Lanjutan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, data diperoleh melalui survei kuantitatif dengan responden terbatas pada perempuan Muslim di wilayah tertentu, sehingga generalisasi masih perlu diperluas ke konteks budaya lain. Kedua, penelitian ini belum memasukkan variabel mediasi seperti work-family balance atau spiritual well-being yang mungkin memperkuat hubungan antarvariabel.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan mixed methods guna memahami dinamika psikologis dan spiritual perempuan Muslim bekerja secara lebih mendalam. Selain itu, studi komparatif antarprofesi juga dapat memberikan wawasan tentang bagaimana jenis pekerjaan mempengaruhi tingkat komitmen berkeluarga.

CONCLUSION

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan dukungan sosial keluarga terhadap komitmen berkeluarga pada perempuan Muslim yang bekerja. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, ditemukan bahwa kedua variabel independen tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen berkeluarga. Nilai R Square sebesar 0,317 menunjukkan bahwa motivasi

kerja dan dukungan sosial keluarga secara simultan mampu menjelaskan 31,7% variasi dalam komitmen berkeluarga, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Secara parsial, motivasi kerja memiliki pengaruh paling kuat terhadap komitmen berkeluarga, yang berarti semakin tinggi dorongan internal perempuan untuk berprestasi dan bertanggung jawab dalam pekerjaan, semakin besar pula komitmen mereka terhadap keluarga. Motivasi kerja yang berlandaskan nilai spiritualitas Islam membantu perempuan bekerja mengintegrasikan peran profesional dan domestik secara harmonis.

Sementara itu, dukungan sosial keluarga juga terbukti berperan penting dalam memperkuat komitmen berkeluarga. Perempuan yang mendapat dukungan emosional, moral, maupun instrumental dari suami dan anggota keluarga lainnya cenderung mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga. Dukungan keluarga menjadi sumber energi psikologis yang menumbuhkan rasa aman, keterikatan, dan komitmen terhadap nilai-nilai keluarga.

Temuan ini menunjukkan bahwa komitmen berkeluarga perempuan Muslim bekerja merupakan hasil sinergi antara kekuatan internal (motivasi kerja) dan dukungan eksternal (dukungan sosial keluarga). Kedua faktor tersebut saling melengkapi dalam membentuk keseimbangan peran ganda yang sehat, di mana keberhasilan dalam karier tidak harus mengorbankan keharmonisan keluarga.

Secara praktis, penelitian ini menegaskan pentingnya peran keluarga dan lingkungan kerja dalam menciptakan situasi yang kondusif bagi perempuan bekerja. Keluarga diharapkan memberikan dukungan dan komunikasi yang terbuka, sementara organisasi perlu merancang kebijakan ramah keluarga yang memungkinkan perempuan menjalankan peran ganda tanpa konflik berlebihan.

Akhirnya, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap penguatan konsep work-family enrichment dalam konteks perempuan Muslim, bahwa komitmen berkeluarga tidak semata dipertahankan melalui tanggung jawab sosial, tetapi juga melalui nilai spiritual dan motivasi intrinsik yang berpadu dengan dukungan sosial keluarga.

REFERENCES

- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2023). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness* (2nd ed.). Guilford Press.
- Dewi, R. (2021). Peran dukungan sosial terhadap work-family conflict ibu bekerja di Indonesia. *Jurnal Psikologi Udayana*, 8(2), 112–126.
- Etikan, I. (2022). Sampling and sampling methods in social science research. *International Journal of Academic Research*, 12(3), 45–52.
- Fitriani, N. (2021). Peran Dukungan Pasangan terhadap Komitmen Perkawinan pada Perempuan Bekerja. *Jurnal Psikologi Keluarga*, 10(2), 145–158.

- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Hermawan, D. (2022). Motivasi Kerja dan Keseimbangan Kehidupan-Kerja pada Perempuan Bekerja di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(1), 33–47.
- Hidayat, M. (2023). Etos kerja Islami dan keseimbangan peran keluarga perempuan Muslim. *Jurnal Sosial dan Humaniora Islam*, 8(2), 67–79.
- House, J. S. (2021). Social support and its relationship to work and family outcomes. *Annual Review of Sociology*, 47, 157–178.
- Kurniawan, A., & Nurhayati, S. (2023). Work motivation and family commitment among working Muslim women in urban Indonesia. *Jurnal Ilmu Sosial Humaniora*, 14(1), 33–45.
- Lestari, A., Putri, M., & Wulandari, T. (2025). Family commitment and work-life balance among Muslim women in dual roles. *Jurnal Psikologi dan Sosial Keagamaan*, 17(1), 55–70.
- Mahmudi, A., & Karim, S. (2023). Religious coping among working Muslim women in Yogyakarta, Indonesia. *Millah: Journal of Religious Studies*, 22(3), 451–472.
- Mutmainah, I., & Sari, R. (2021). Dukungan Sosial dan Kesejahteraan Perempuan Berperan Ganda. *Jurnal Psikologi Islam*, 5(1), 23–34.
- Nisa, K., & Azizah, R. (2024). Motivasi kerja dan keseimbangan peran perempuan Muslim bekerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Islam*, 6(1), 90–105.
- Nurbaya, H. (2020). Komitmen Keluarga dalam Perspektif Islam. *Jurnal Hukum dan Sosial*, 6(2), 122–133.
- Nurhayati, S., & Rahman, A. (2023). Dukungan Sosial Keluarga dan Kesejahteraan Psikologis Perempuan Muslim Berkarier. *Jurnal Ilmu Sosial Islam*, 9(1), 57–70.
- Pallant, J. (2023). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using IBM SPSS* (8th ed.). Routledge.
- Rachmawati, D., & Lestari, P. (2022). Social support and family resilience among working mothers. *Jurnal Psikologi Terapan*, 10(2), 124–138.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sari, M., & Fadilah, R. (2025). The dual role of career women in strengthening family resilience: A study in Klaten Regency. *Al-Hakim Journal of Islamic Studies*, 5(2), 45–60.
- Suryani, E., & Hidayat, A. (2023). Work-family enrichment among Muslim working women: The role of religiosity and family support. *Asian Journal of Management Research*, 14(3), 212–225.
- Wahyuni, E. (2022). Keseimbangan Peran Ganda dan Komitmen Keluarga pada Perempuan Bekerja Muslimah. *Jurnal Gender dan Sosial*, 8(2), 89–104.