

Hubungan Konflik Peran dan Regulasi Diri Generasi *Sandwich* di Kota Salatiga

Afnia Herdiani¹, Sutarto Wijono²

Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana, Indonesia
E-mail: afniaherdiani16@gmail.com¹, sutarto.wijono@uksw.edu²

Article History:

Received: 22 September 2025

Revised: 30 September 2025

Accepted: 02 Oktober 2025

Keywords: *Employee, Role Conflict, Self-Regulation, Sandwich Generation.*

Abstract: *The sandwich generation are individuals who simultaneously care for aging parents and their nuclear family. This condition creates role conflict that can affect self-regulation ability. This study aims to determine the relationship between role conflict and self-regulation in the sandwich generation in Salatiga City. The study used a correlational quantitative approach with 109 subjects aged 30-45 years. The instruments used were the role conflict scale and self-regulation scale. The results of Spearman Rho analysis showed a significant negative relationship between role conflict and self-regulation, which means the higher the role conflict, the lower the self-regulation ability. These findings suggest the need for support strategies to assist the sandwich generation in managing dual roles effectively, to maintain their psychological balance and productivity.*

Kata Kunci: Generasi *Sandwich*, Karyawan, Konflik Peran, Regulasi Diri.

Abstrak: Generasi *sandwich* adalah individu yang secara simultan merawat orang tua yang menua dan keluarga inti mereka. Kondisi ini menimbulkan konflik peran yang dapat memengaruhi kemampuan regulasi diri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik peran dan regulasi diri pada generasi *sandwich* di Kota Salatiga. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan 109 subjek berusia 30–45 tahun. Instrumen yang digunakan adalah skala konflik peran dan skala regulasi diri. Hasil analisis *Spearman Rho* menunjukkan hubungan negatif yang signifikan antara konflik peran dan regulasi diri, yang berarti semakin tinggi konflik peran, semakin rendah kemampuan regulasi diri. Temuan ini menunjukkan perlunya strategi dukungan untuk membantu generasi *sandwich* dalam mengelola peran ganda secara efektif, guna menjaga keseimbangan psikologis dan produktivitas mereka.

PENDAHULUAN

Keluarga adalah struktur sosial terkecil, yang terdiri dari ayah, ibu dan anak-anak (Mangkey & Himawan, 2023). Dalam siklus kehidupan, orang tua memiliki tanggung jawab untuk memberikan dukungan mental, fisik, dan materi kepada anak-anak mereka. Ketika anak-anak tumbuh, mereka mulai mencari kemandirian dan membangun karier serta keluarga mereka

sendiri. Keterikatan emosi antara orang tua dan anak tidak bisa dipisahkan, bahkan ketika anak sudah memiliki keluarga sendiri (Beta & Marwa, 2023). Hal ini membuat anak terkadang sulit memposisikan diri karena sudah memiliki tanggung jawab lain yaitu keluarganya sendiri. Terlebih jika orang tua sudah mulai menua dan harus diurus. Hal ini menyebabkan anak harus mengurus dua keluarga yaitu orang tua dan keluarganya sendiri. Pada fase ini anak disebut generasi *sandwich*. Generasi *sandwich* merujuk pada individu yang tidak hanya mengurus diri sendiri, tetapi juga orang tua dan keluarganya sendiri dalam waktu yang bersamaan (Frassinetti, *et al.*, 2024). Generasi ini seringkali berada di puncak karir mereka namun kini menghadapi tanggung jawab ganda seperti merawat orang tua yang menua sambil mendukung keluarga yang masih bergantung (Frassinetti, *et al.*, 2024). Generasi *sandwich* menghadapi situasi yang menantang karena harus mengemban peran ganda dalam kehidupan mereka. Kondisi ini mengharuskan mereka melakukan penyesuaian prioritas hidup, di mana fokus awal seperti pengembangan karir dan pertumbuhan pribadi seringkali harus mengalah demi memenuhi tanggung jawab perawatan yang lebih mendesak. Hasil riset Yuliana (2021) mengungkapkan bahwa tanggung jawab ganda yang diemban generasi *sandwich*, khususnya bagi mereka yang bekerja, dapat mengakibatkan penurunan kondisi kesehatan, peningkatan level stres, serta hambatan dalam mencapai keseimbangan hidup (Annisa *et al.*, 2023). Maka dari itu penting bagi generasi *sandwich* untuk memiliki regulasi diri yang baik.

Kondisi tersebut didukung dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada bulan November 2024 kepada 10 orang informan generasi *sandwich*. Berdasarkan wawancara tersebut, peneliti mendapatkan informasi bahwa 8 dari 10 informan mengungkapkan keluhan terkait beban yang dipikul sehingga harus bekerja keras untuk menghidupi dirinya sendiri, rumah tangga, sekaligus merawat orang tua yang sedang sakit maupun orang tua dengan usia lanjut. Dalam wawancara, sebagian besar informan secara spontan menyampaikan keluhan-keluhan terkait konflik peran yang mereka pikul. Hasil analisis wawancara menunjukkan bahwa para informan memiliki kesulitan dalam meregulasi diri ketika menghadapi konflik peran yang signifikan dalam kehidupan sehari-hari. Berdasarkan fenomena yang terungkap dari hasil wawancara tersebut, peneliti menganggap bahwa terdapat masalah regulasi diri yang perlu dikaji lebih lanjut.

Regulasi diri penting dimiliki oleh individu karena regulasi diri melibatkan bagaimana mengatur lingkungan, menciptakan dukungan kognitif, dan mengadakan konsekuensi bagi perilaku. Berdasarkan penelitian dari MUFIDA & Siswati (2020), strategi regulasi diri dapat mempengaruhi cara individu memilih cara untuk mencapai tujuan mereka, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja mereka. Individu dengan kemampuan regulasi diri yang baik akan membawa banyak manfaat bagi individu dan masyarakat, seperti meningkatkan kinerja tugas, meningkatkan kinerja akademik maupun kerja, menjaga kesehatan fisik juga mental dan hubungan interpersonal yang baik (Awalia *et al.*, 2022). Regulasi diri sangat memiliki peran penting terhadap terbentuknya perilaku dan tindakan dalam suatu rencana yang akan dilakukan individu. Oleh karena itu agar perencanaan dan hasil evaluasi yang telah direncanakan tersebut dapat berdampak positif maka diperlukannya regulasi diri yang baik (Awalia, Fikrie, & Rifandi, 2022). Regulasi diri yang efektif merupakan kemampuan yang membawa dampak positif dalam berbagai aspek kehidupan. Kemampuan ini memungkinkan seseorang untuk menerapkan pengetahuan secara efektif dalam mencapai tujuan, sambil tetap mempertahankan keseimbangan untuk mencapai kehidupan yang bahagia dan teratur. Individu dengan regulasi diri yang baik tidak hanya mampu menghasilkan kinerja optimal dan tugas berkualitas, tetapi juga dapat mempertahankan komitmen jangka panjang terhadap tujuan yang telah ditetapkan, yang mencerminkan tingkat regulasi diri yang efektif (Awalia, Fikrie, & Rifandi, 2022). Sedangkan

dampak negatif regulasi diri yang buruk membuat individu kekurangan rasa percaya diri dan harga diri serta mengalami kesulitan mengatasi stres dan frustrasi. Pada kondisi normal, seseorang lebih mudah melakukan regulasi diri karena individu sudah terbiasa secara otomatis memerankan perilaku tertentu, namun regulasi diri akan cukup sulit dilakukan ketika seorang dihadapkan pada situasi yang tidak normal seperti konflik peran (Wibowo & Paramita, 2022).

Regulasi diri yang berhubungan dengan konflik peran dapat dilihat dari beberapa aspek kunci. Pertama, kemampuan mengelola tanggung jawab yang tercermin dari efektivitas seseorang dalam mengatur berbagai aktivitas dan kewajiban secara seimbang. Kedua, pengelolaan sumber daya yang meliputi kemampuan mengatur waktu, energi, dan sumber daya yang dimiliki secara optimal. Ketiga, kemampuan memenuhi tuntutan dari setiap peran tanpa mengabaikan peran lainnya, termasuk menghadapi tantangan dalam menjalankan *multiple roles* (Maksum *et al.*, 2021). Regulasi diri yang lemah dapat menyebabkan ketidakseimbangan dalam pemenuhan tanggung jawab dan penurunan kesejahteraan, terutama pada individu dengan keterbatasan sumber daya ekonomi yang dapat mempengaruhi kualitas hidup dalam konteks pekerjaan dan keluarga (Khalil, Raihan, Santoso, & Meilanny, 2022). Peran ganda yang dijalankan oleh generasi *sandwich* dapat berimplikasi pada penurunan kesehatan, peningkatan stres, dan ketidakmampuan untuk menemukan keseimbangan dalam hidupnya terlebih sebagai seorang pekerja (Yuliana, 2021).

Ketika konflik peran dapat dikelola dengan baik, konflik ini dapat meningkatkan kinerja organisasi, mendorong kreativitas dalam menyelesaikan masalah, dan meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap berbagai situasi, tetapi di sisi lain, konflik peran juga dapat menyebabkan stres dan kelelahan, penurunan kinerja karyawan, komitmen organisasi yang rendah, ketidakseimbangan dalam memenuhi peran dan tanggung jawab, gangguan pada kesejahteraan mental dan fisik, serta mempengaruhi hubungan dengan keluarga dan lingkungan sekitar (Syamsu *et al.*, 2019).

Konflik peran memiliki dampak signifikan terhadap kemampuan seseorang dalam meregulasi diri. Ketika individu dihadapkan dengan berbagai tuntutan peran yang saling bertentangan, hal ini dapat menguras kapasitas mental mereka untuk melakukan regulasi diri secara efektif. Berdasarkan penelitian Cao dan Lin (2022), konflik peran memiliki dampak signifikan terhadap kemampuan regulasi diri karyawan. Studi ini menemukan bahwa ketika karyawan menghadapi tuntutan peran yang bertentangan, kapasitas mental mereka untuk regulasi diri menjadi terbatas karena energi kognitif terbagi untuk menangani berbagai tekanan. Akibatnya, stres yang timbul dari konflik peran tersebut mempengaruhi kemampuan regulasi diri dan pengambilan keputusan karyawan dalam konteks pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara konflik peran dengan menurunnya kapasitas regulasi diri pada individu. Menurut penelitian dari Frassinetti *et al.* (2024) menemukan bahwa konflik peran pada generasi *sandwich* dapat mempengaruhi regulasi diri dan menyebabkan ketidakseimbangan dalam memenuhi tanggung jawab, sehingga mengganggu kemampuan mereka dalam mengatur waktu, energi, dan fokus. Penelitian Schmidt & Neubach (2019) menemukan bahwa pengaruh konflik peran terhadap regulasi diri tidak selalu konsisten. Pada beberapa individu dengan ketahanan mental tinggi (*mental resilience*), konflik peran tidak secara signifikan mempengaruhi kemampuan regulasi diri mereka. Park & Kim (2021) dalam penelitiannya menemukan bahwa pada karyawan dengan pengalaman kerja lebih dari 10 tahun, konflik peran tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap regulasi diri karena mereka telah mengembangkan strategi *coping* yang efektif. Fenomena ini terutama relevan bagi generasi *sandwich* yang menghadapi berbagai tuntutan peran seperti merawat orang tua dan anak-anak, tanggung jawab pekerjaan, serta

ekspektasi sosial.

Penelitian ini penting untuk memahami adanya hubungan konflik peran dengan regulasi diri generasi *sandwich*, terutama dalam konteks karyawan, dan bagaimana hal ini berdampak pada kinerja dan kesejahteraan mereka. Dengan memahami dinamika ini, kita dapat mengembangkan strategi dan intervensi yang efektif untuk membantu generasi *sandwich* mengelola tanggung jawab ganda mereka dengan lebih baik, meningkatkan kualitas hidup mereka, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas di tempat kerja.

Pada hasil penelitian Yael & Dian (2017) menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara konflik peran dengan regulasi diri. Semakin tinggi konflik peran, maka semakin rendah regulasi diri. Pada penelitian kali ini berfokus pada geografis dan subjek yang berbeda dari penelitian sebelumnya. Sementara penelitian terdahulu telah mengeksplorasi konflik peran dan regulasi diri dalam konteks mahasiswa, penelitian ini bertujuan untuk meneliti karyawan dalam konteks spesifik generasi *sandwich* di Kota Salatiga, Jawa Tengah, yang mencakup karyawan laki-laki dan perempuan dengan rentang usia 30-45 tahun. Pemilihan subjek di Salatiga memberikan perspektif unik karena karakteristik budaya Jawa Tengah yang kental, di mana nilai-nilai kekeluargaan, tanggung jawab terhadap orang tua, dan pengasuhan anak masih sangat dijunjung tinggi. Generasi *sandwich* di wilayah ini menghadapi tantangan tersendiri dalam mengelola peran ganda mereka, baik sebagai karyawan, pengasuh orang tua yang menua, maupun orang tua bagi anak-anak mereka, sambil tetap menjaga keseimbangan dengan nilai-nilai budaya lokal yang ada. Karakteristik demografis ini memungkinkan penelitian untuk mengeksplorasi dinamika konflik peran dalam konteks sosial budaya yang spesifik di wilayah Jawa Tengah. Selain itu, penelitian ini akan memberikan wawasan baru tentang bagaimana dinamika ini berperan dalam lingkungan kerja Indonesia, yang mungkin memiliki karakteristik budaya dan sosial yang unik dibandingkan dengan studi-studi sebelumnya yang mungkin dilakukan di negara-negara lain.

LANDASAN TEORI

Regulasi Diri

Zimmerman (2000) mendefinisikan regulasi diri sebagai upaya sistematis dalam mengarahkan pikiran, perasaan, dan tindakan untuk mencapai tujuan personal. Bandura (1991) menekankan bahwa regulasi diri adalah penggunaan strategi reaktif untuk mencapai tujuan dan strategi proaktif untuk menetapkan tujuan yang lebih tinggi, sedangkan Schunk (2008) menyatakan bahwa regulasi diri merupakan tindakan terarah yang melibatkan penetapan tujuan, pemantauan, dan memastikan tercapainya keberhasilan.

Konflik Peran

Robbin (2006) mengemukakan bahwa konflik peran merupakan suatu situasi di mana seorang individu dihadapkan pada pengharapan peran yang berlainan. Greenhaus & Beutell (1985) Konflik peran merepresentasikan sejauh mana seseorang mengalami tuntutan dan ekspektasi yang tidak kompatibel dalam peran yang berbeda, sehingga menyulitkan untuk menjalankan setiap peran dengan sukses. Rizzo *et al.*, (1970) menjelaskan bahwa konflik peran muncul bila ada ketidakselarasan antara berbagai tuntutan dan ekspektasi yang terkait dengan pelaksanaan suatu peran, menciptakan situasi dimana harapan-harapan tersebut sulit untuk dipenuhi secara bersamaan.

Kerangka Berpikir

Penelitian menunjukkan bahwa konflik peran, yakni tuntutan yang saling bertentangan dalam berbagai peran hidup, memiliki pengaruh signifikan terhadap kemampuan seseorang untuk mengatur dirinya sendiri (Frassinetti et al., 2024). Ketika individu dihadapkan pada berbagai tuntutan yang saling berbentangan, seperti tuntutan pekerjaan dan keluarga, kapasitas mental mereka untuk menjaga keseimbangan emosional dan membuat keputusan yang rasional menjadi berkurang. Hal ini disebabkan oleh terganggunya kemampuan kognitif akibat beban mental yang tinggi (Cao dan Lin, 2022).

Hipotesis

Terdapat hubungan negatif antara konflik peran dengan regulasi diri generasi *sandwich*, semakin tinggi konflik peran maka semakin rendah regulasi diri dan sebaliknya.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional untuk menguji hubungan antara konflik peran dengan regulasi diri pada generasi *sandwich* di Kota Salatiga. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara dua variabel yang dapat diukur secara numerik, yaitu konflik peran sebagai variabel independen dan regulasi diri sebagai variabel dependen. Desain korelasional dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antara kedua variabel, dimana data yang akan dikumpulkan bersifat numerik dan dapat dianalisis menggunakan teknik statistik. Dalam penelitian ini, peneliti tidak melakukan manipulasi variabel, melainkan mengukur variabel sebagaimana adanya di lapangan dengan pengumpulan data dilakukan dalam satu waktu (*cross-sectional*).

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah generasi *sandwich* di Kota Salatiga yang berusia 30 – 45 tahun dengan jumlah 45.808 orang berdasarkan data BPS. Penelitian ini menggunakan quota sampling yang merupakan teknik untuk menentukan sampel yang memiliki ciri-ciri tertentu dalam jumlah (kuota) yang diinginkan (Sugiyono, 2013). Kriteria subjek dalam penelitian ini ialah individu yang termasuk dalam kategori generasi *sandwich*, yaitu orang dewasa yang memiliki tanggung jawab merawat dan membiayai kebutuhan orang tua sekaligus anak-anak mereka, berusia 30 – 45 tahun, dan berdomisili di Kota Salatiga.

Sampel

Sampel dalam penelitian ini akan melibatkan generasi *sandwich* yang memenuhi kriteria sebagai berikut:

- Berusia 30 – 45 tahun.
- Berdomisili di Kota Salatiga minimal 1 tahun.
- Memiliki minimal satu orang tua yang masih hidup.
- Memiliki minimal satu anak berusia di bawah 21 tahun yang masih bergantung secara finansial.
- Bekerja (memiliki penghasilan tetap).

Sampel yang digunakan peneliti pada penelitian ini mewakili sebagian dari populasi dalam

hal ukuran dan komposisi dengan menggunakan rumus Yamane, rumus ini digunakan untuk menentukan jumlah sampel dalam populasi yang besar (Sugiyono, 2013).

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Keterangan:

N= Jumlah Populasi

n= Jumlah Sampel

d= *Margin of error*

Berdasarkan rumus diatas, diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{45808}{45808 \times (0,1)^2 + 1}$$

$$n = \frac{45808}{45808 \times 0,01 + 1}$$

$$n = \frac{45808}{458,08 + 1}$$

$$n = \frac{45808}{459,08} = 99,78$$

Maka dari itu, melalui perhitungan rumus Yamane diperoleh hasil 99,78 sehingga sampel penelitian ini dibulatkan menjadi 100 generasi *sandwich* di Kota Salatiga.

Teknik sampling

Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *simple random sampling (probability sampling)*, dimana peneliti akan melakukan pengambilan sampel dari kelompok yang diteliti secara acak tanpa melihat strata di dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Proses pengambilan data sampel akan dilakukan melalui kuisioner yang disebar di media sosial. Sampel berjumlah 100 dengan mempertimbangkan keterwakilan populasi dan kelayakan analisis statistik yang akan digunakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Orientasi Kancan Penelitian dan Pengumpulan Data Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kota Salatiga dengan subjek generasi *sandwich*, yaitu individu yang berada di usia produktif dan secara ekonomi maupun emosional menanggung kebutuhan generasi di atasnya yaitu orang tua dan generasi di bawahnya yaitu anak. Kota Salatiga dipilih karena merupakan wilayah urban dengan populasi yang cukup heterogen serta memiliki jumlah penduduk usia produktif yang signifikan, sehingga relevan untuk menjangkau responden yang masuk dalam kategori *generasi sandwich*. Pengambilan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner daring menggunakan Google Form, yang dibagikan oleh peneliti secara personal maupun melalui grup WhatsApp kepada calon responden yang diperkirakan memenuhi kriteria. Proses pengambilan data berlangsung dari tanggal 19 Juni 2025 hingga 10 Juli 2025. Dalam pelaksanaannya, peneliti menghadapi kendala dalam menjangkau subjek yang sesuai dengan kriteria generasi *sandwich*, karena keterbatasan informasi awal mengenai kondisi keluarga responden dan keterbatasan akses langsung kepada populasi sasaran. Kendala ini dapat memengaruhi jumlah serta keragaman data yang diperoleh.

Partisipan Penelitian

Tabel 1. Karakteristik Penelitian

No.	Interval Usia	Jumlah
1	30 – 35 Tahun	60 (55%)
2	36 – 40 Tahun	25 (23%)
3	41 – 45 Tahun	24 (22%)
TOTAL		109 (100%)

No.	Interval Lama Bekerja	Jumlah
1	< 1 Tahun	4 (4%)
2	1 – 5 Tahun	19 (18%)
3	6 – 10 Tahun	34 (32%)
4	>10 Tahun	49 (46%)
TOTAL		109 (100%)

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa dari 103 generasi *sandwich* mayoritas berada pada interval usia di bawah 36 tahun. Terlihat bahwa dari 103 generasi *sandwich* mayoritas berada pada interval lama bekerja di atas 10 tahun.

Hasil Penelitian

Hasil Statistik Deskriptif

Tabel 2. Statistik Deskriptif Konflik Peran dan Regulasi Diri

	N	Min.	Max.	Mean	Std. Deviation
Konflik Peran	109	12	40	22,28	8,088
Regulasi Diri	109	20	63	47,48	13,770

Analisis deskriptif variabel Konflik Peran dan Regulasi Diri pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa pada variabel Konflik Peran, skor terendah adalah 12 dan skor tertinggi adalah 40. Rata-rata dari variabel Konflik Peran mencapai 22,28 dengan standar deviasi 8,088. Untuk variabel Regulasi Diri memiliki rata-rata 47,48 dengan standar deviasi 13,770. Pada variabel Regulasi Diri skor tertinggi adalah 63 dan skor terendah 20.

Konflik Peran

Untuk mengetahui kategorisasi hasil pengukuran konflik peran digunakan kriteria 5 kotak (*five box method*). Maka nilai tertinggi yang diperoleh yaitu 5 dan nilai terendah 1, jadi diperoleh interval sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kategori}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

Tabel 3. Kategorisasi Konflik Peran

Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase	Mean
X<10,28	Sangat	0	0%	22,28

	Rendah		
10,28<X<18,28	Rendah	48	44%
18,28<X<26,28	Sedang	30	27%
26,28<X<34,28	Tinggi	16	15%
34,28<X	Sangat Tinggi	15	14%

Pengukuran variabel konflik peran pada penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dengan jumlah subjek sebanyak 109 orang. Hasilnya menunjukkan penyebaran kategori dari sangat rendah hingga sangat tinggi. Nampak bahwa pada kategori “Sangat Rendah” tidak terdapat subjek (0%) yang termasuk dalam kategori tersebut. Pada kategori “Rendah” terdapat 48 subjek atau sebesar 44%, kategori “Sedang” sebanyak 30 subjek atau 27%, kategori “Tinggi” sebanyak 16 subjek atau 15%, dan kategori “Sangat Tinggi” sebanyak 15 subjek atau 14%. Berdasarkan Tabel 4.4, dapat terlihat bahwa rata-rata atau mean konflik peran secara keseluruhan sebesar 22,28 yang berada dalam kategori “Rendah”.

Regulasi Diri

Untuk mengetahui kategorisasi hasil pengukuran regulasi diri digunakan kriteria 5 kotak (*five box method*). Maka nilai tertinggi yang diperoleh yaitu 5 dan nilai terendah 1, jadi diperoleh interval sebagai berikut:

$$= \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kategori}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

Tabel 4. Kategorisasi Regulasi Diri

Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase	Mean
X<26,48	Sangat Rendah	15	14%	47,48
26,48<X<40,48	Rendah	20	18%	
40,48<X<54,48	Sedang	21	19%	
54,48<X<68,48	Tinggi	53	49%	
68,48<X	Sangat Tinggi	0	0%	

Pengukuran variabel regulasi diri dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dengan jumlah subjek sebanyak 109 orang. Hasil analisis menunjukkan distribusi kategori dari sangat rendah hingga sangat tinggi. Terlihat bahwa pada kategori “Sangat Rendah” terdapat 15 subjek atau sebesar 14%, kategori “Rendah” sebanyak 20 subjek atau 18%, kategori “Sedang” sebanyak 21 subjek atau 19%, kategori “Tinggi” sebanyak 53 subjek atau 49%, dan tidak ada subjek yang termasuk dalam kategori “Sangat Tinggi” (0%). Berdasarkan Tabel 4.5, rata-rata atau mean regulasi diri secara keseluruhan adalah sebesar 47,48, yang menunjukkan bahwa secara umum subjek berada pada kategori “Tinggi”.

Hasil Uji Asumsi Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas dengan Uji *Kolmogorov-Smirnov*

	Test Statistic	Sig.	Keterangan
Konflik Peran	0,176	0,000	Tidak Normal
Regulasi Diri	0,205	0,000	Tidak Normal

Berdasarkan Tabel 5, ditunjukkan bahwa hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada skala Konflik Peran memiliki nilai koefisien 0,176 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) yang berarti bahwa data Konflik Peran tidak terdistribusi secara normal. Pada skala Regulasi Diri, nilai koefisien sebesar 0,205 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), yang juga menunjukkan bahwa data Regulasi Diri tidak terdistribusi secara normal.

Uji Lineraritas

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas dengan Uji *ANOVA*

	F	Sig.	Keterangan
<i>Deviation from linearity</i>	2,313	0,003	Tidak Linear

Berdasarkan Tabel 6, ditunjukkan bahwa hasil uji linearitas yang dilakukan menggunakan *ANOVA* diketahui nilai signifikansi *Deviation from Linearity* adalah 0,003 ($p < 0,05$) dengan nilai F sebesar 2,313. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel yang diuji tidak bersifat linear.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi dengan *Spearman Rho*

	Correlation Coefficient	Sig.	N	Keterangan
Variabel X – Y	-0,696	0,000	109	Hubungan Signifikan

Uji hipotesis dilakukan dengan teknik korelasi *Spearman Rho* dengan bantuan program SPSS versi 22. Berdasarkan tabel 7, hasil menunjukkan nilai $r = -0,696$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) yang berarti terdapat hubungan negatif pada konflik peran dan regulasi diri. Semakin tinggi konflik peran, maka semakin rendah regulasi diri pada generasi *sandwich* Kota Salatiga. Sedangkan, semakin rendah konflik peran maka semakin tinggi regulasi diri pada generasi *sandwich* Kota Salatiga.

Pembahasan

Hipotesis yang menyatakan adanya hubungan negatif signifikan antara konflik peran dan regulasi diri pada generasi *sandwich* Kota Salatiga dinyatakan diterima, dengan nilai koefisien korelasi $r = -0,0696$; $p < 0,05$. Hal ini berarti semakin tinggi konflik peran yang dialami, maka semakin rendah regulasi diri, dan sebaliknya semakin rendah konflik peran maka semakin tinggi regulasi diri individu.

Ada beberapa alasan yang menyebabkan munculnya hubungan negatif signifikan ini. Pertama, sebagian karyawan mengatakan ketika konflik peran itu sering muncul membuat mereka bekerja mejadi kurang produktif akhirnya mengakibatkan rendahnya regulasi diri pernyataan tersebut didukung oleh temuan Salsabila & Annisah (2022) bahwa ketidaksesuaian tuntutan dengan kemampuan menyebabkan regulasi diri melemah. Hasil ini mendukung

penelitian Yael & Dian (2017) yang menunjukkan adanya hubungan negatif signifikan antara konflik peran dan regulasi diri

Kedua, sebagian karyawan ketika menghadapi konflik peran yang terus membuat mereka merasa tidak nyaman bahkan tertekan membuat mereka bekerja menjadi kurang focus hal ini dapat mengakibatkan turunnya atau rendahnya regulasi diri pandangan tersebut didukung oleh hasil riset Frassinetti *et al.* (2024) bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga mengurangi kapasitas regulasi diri. Schmidt & Neubach (2019) menambahkan bahwa ketahanan mental berperan penting dalam menekan dampak konflik peran terhadap regulasi diri, sehingga semakin memperkuat hasil penelitian ini.

Ketika karyawan generasi *sandwich* mengalami beban ganda berupa kebingungan yang menyebabkan konflik sehingga dapat mengakibatkan regulasi dirinya menjadi rendah. Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian Priyandoko & Rahmasari (2023) yang menemukan bahwa regulasi diri merupakan faktor pelindung utama bagi resiliensi generasi *sandwich*, sehingga ketika konflik peran meningkat, kemampuan regulasi diri cenderung menurun.

Selain itu, sumbangan efektif konflik peran terhadap regulasi diri sebesar 61,2%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini sebesar 38,8%. Hal ini disebabkan karena pada sebagian karyawan generasi *sandwich* di kota Salatiga merasa bahwa adanya konflik peran yang tinggi dapat menurunkan regulasi diri. Sementara itu, pada Sebagian karyawan lainnya tinggi atau rendahnya konflik peran yang mereka miliki tidak berpengaruh pada regulasi diri.

Presentasi konflik peran melihat dari data responden, mayoritas generasi *sandwich* berada pada kategori konflik peran “rendah” (44%) dan “sedang” (27%). Namun terdapat pula kelompok dengan konflik peran “tinggi” (15%) dan “sangat tinggi” (14%) yang mengalami regulasi diri rendah. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan korelasi negatif antara konflik peran dan regulasi diri (Jiang *et al.*, 2021; Zhang & Liu, 2020).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara konflik peran dan regulasi diri pada generasi *sandwich* di Kota Salatiga. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat konflik peran yang dialami oleh individu dalam generasi *sandwich*, semakin rendah pula kemampuan mereka dalam meregulasi diri. Hasil ini ditunjukkan secara empiris melalui koefisien korelasi $r = -0,0696$; $p < 0,05$, yang mengonfirmasi hipotesis penelitian. Dengan demikian, penelitian ini berhasil menjawab masalah penelitian yang diajukan.

Saran

a. Bagi Perusahaan yang memiliki karyawan generasi *sandwich*

Pihak manajemen diharapkan dapat memberikan kesempatan bagi setiap karyawan untuk menghadapi konflik peran yang muncul dalam pekerjaan mereka, serta mendukung upaya karyawan dalam mengatasi bahkan menetralkan konflik tersebut. Dukungan ini diharapkan mampu meningkatkan kemampuan regulasi diri karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui penyediaan forum diskusi, layanan konseling, serta pelatihan yang relevan dengan topik konflik peran dan regulasi diri.

b. Bagi Karyawan Generasi *Sandwich*

Karyawan generasi *sandwich* disarankan untuk memanfaatkan kesempatan yang diberikan pihak manajemen dalam mengelola konflik peran ketika menghadapi tugas dan tanggung

jawab yang dirasa tidak nyaman. Melalui langkah ini, karyawan dapat berupaya menetralkan konflik yang muncul sekaligus meningkatkan regulasi diri mereka, misalnya dengan mengikuti konsultasi, membangun komunikasi yang baik, terlibat dalam diskusi, serta mengikuti pelatihan yang relevan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan keterbatasan penelitian ini, penelitian di masa depan sebaiknya mencakup populasi generasi *sandwich* yang bekerja di perusahaan atau organisasi berskala lebih besar, serta menggunakan pendekatan yang lebih modern agar hasil penelitian memiliki jangkauan dan relevansi yang lebih luas. Penelitian berikutnya juga dapat menambahkan variabel perantara atau moderator, seperti usia, jenis kelamin, status pernikahan, dan dukungan keluarga, untuk melihat perbedaan hubungan konflik peran dan regulasi diri.

DAFTAR REFERENSI

- Annisa, D. F., Susanti, D., & Putri, J. E. (2023). Sosialisasi dan Pendampingan terhadap Generasi Sandwich untuk Meningkatkan Self-Care Management pada Wanita Bekerja di Alahan panjang Sumatera Barat. *Dharma Publika*, 1(1), 41–46.
- Awalia, R., Fikrie, F., & Rifandi, A. (2022). Peranan Regulasi Diri Terhadap Kecenderungan Kecanduan Media Sosial Pada Mahasiswa. *Jurnal Psikologi Mandala*, 6(2), 85–100. <https://doi.org/10.36002/jpm.v6i2.2006>
- Beta, H. U. T., & Marwa, M. H. M. (2023). Konsep Tanggung Jawab Hukum Orang Tua terhadap Perkawinan Anak. *Jurnal Usm Law Review*, 6(3), 1090. <https://doi.org/10.26623/julr.v6i3.6823>
- Frassineti, A. A., Dwiyana, D. R., Husada, D. B. P., Ayutasari, E. J., Mahdalena, M., Petroliana, M. Y., Natacia, Agata, R. A. P., Amadea, R. K., Utomo, T. P. R., & Megarani, W. (2024). Konsep Diri Generasi Sandwich. *Eureka Media Aksara*, 1.
- Maksum, A., Wayan Widiana, I., & Marini, A. (2021). Path analysis of self-regulation, social skills, critical thinking and problem-solving ability on social studies learning outcomes. *International Journal of Instruction*, 14(3), 613–628. <https://doi.org/10.29333/iji.2021.14336a>
- Mangkey, D. S., & Himawan, K. K. (2023). A Study on The Sandwich Generation Differences in Level of Work-Family Conflict and Marital Satisfaction among Working Couple. *Psymphatic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(2), 147–154. <https://doi.org/10.15575/psy.v10i2.28887>
- MUFIDA, I. A., & Siswati, S. (2020). Hubungan Antara Regulasi Diri Dengan Komitmen Pada Tugas Pada Mahasiswa Fakultas Teknik Arsitektur Tahun Kedua Universitas Diponegoro Semarang. *Jurnal EMPATI*, 8(4), 758–765. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.26520>
- Syamsu, N. N., Soelton, M., Nanda, A., Putra, R. L., & Pebriani, P. (2019). Bagaimanakah Konflik Peran Dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.22441/jimb.v5i1.5621>
- Wibowo, A., & Paramita, W. (2022). Resilience and Turnover Intention: The Role of Mindful Leadership, Empathetic Leadership, and Self-Regulation. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 29(3), 325–341. <https://doi.org/10.1177/15480518211068735>
- Cao, X., & Lin, X. (2022). "The Impact of Role Conflict on Employee Well-being: The Mediating Role of Self-regulation and Work Engagement." *International Journal of Environmental Research and Public Health*.

-
- Faradis, R., & Tambunan, M. M. (2021). Analisis Pembangunan Manusia dan Produktifitas Ekonomi dalam Menunjang Keberdayaan Daerah. *Jurnal Perencanaan Pembangunan Dan Inovasi*, 1(1), 1–11.
- Schmidt, K., & Neubach, B. (2019). The impact of role conflict on self-regulation: The role of mental resilience. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(3), 345-358. <https://doi.org/10.1037/ocp0000123>
- Wong, C., Zhang, Y., & Liu, J. (2020). Social support as a moderator in the relationship between role conflict and self-regulation: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 105(6), 634-645. <https://doi.org/10.1037/apl0000456>
- Jiang, L., Xu, Y., & Wang, H. (2021). Work–family conflict and self-regulation: The mediating role of emotional exhaustion. *Journal of Vocational Behavior*, 127, 103569. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103569>
- Priyandoko, W. A., & Rahmasari, D. (2023). Resiliensi pada perempuan sandwich generation. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(3), 42–52. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/53387>
- Salsabila, P., & Annisah, N. (2022). Pemenuhan keberfungsian sosial pada perempuan generasi sandwich. *Journal of Social Science and Humanities Research*, 3(2), 115–126. <https://jurnalnasional2.ump.ac.id/index.php/JSSH/article/view/15137>
- Zhang, Y., & Liu, S. (2020). Role conflict and self-regulation among working parents: The moderating role of social support. *Frontiers in Psychology*, 11, 1490. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01490>