

# **WORK FAMILY-CONFLICT DAN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA IBU BEKERJA**

<sup>1</sup>Pratiwi Isti Anggarwati, <sup>2</sup>Winny Puspasari Thamrin  
<sup>1,2,3</sup>Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma  
Jl. Margonda Raya No 100, Depok 16424, Jawa Barat  
<sup>2</sup>winny.puspasari@yahoo.com

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan work family conflict dan psychological well being pada ibu bekerja. Responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 96 orang ibu yang bekerja pada perusahaan swasta di Kota Tangerang. Penelitian ini menggunakan pendekatan atau metode kuantitatif. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala psychological well-being yang diadaptasi modifikasi dari Juita (2017) dan skala work family conflict yang diadaptasi dari Thamrin (2018). Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan purposive sampling. Uji hipotesis menggunakan uji korelasi product pearson. Hasil uji korelasi Pearson menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif work family conflict dan psychological well-being pada ibu bekerja. Hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi tingkat work family conflict individu maka semakin rendah tingkat psychological well-being, sehingga hipotesis pada penelitian ini diterima.

**Kata kunci:** ibu bekerja, psychological well-being, work-family conflict

## **Abstract**

This study aims to examine the relationship of work family conflict and psychological well being in working mothers. Respondents in this study were 96 mothers who worked at private companies in the city of Tangerang. This research uses a quantitative approach or method. The measuring instrument used in this study uses a psychological well-being scale adapted to a modification from Juita (2017) and a work family conflict scale adapted from Thamrin (2018). The sampling technique used in this study used purposive sampling. Hypothesis testing uses Pearson product correlation test. Pearson correlation test results show that there is a negative relationship between work family conflict and psychological well-being in working mothers. This means that the higher the level of individual work family conflict, the lower the level of psychological well-being, so the hypothesis in this study is accepted.

**Keywords:** psychological well-being, work-family conflict, working mother

## **PENDAHULUAN**

Seiring perkembangan zaman, dunia industri dituntut untuk mengutamakan kesetaraan gender antara kedudukan pekerja pria dan pekerja wanita. Pandangan lama yang menyebutkan peran wanita hanya sebatas mengerjakan berbagai kegiatan domestik, mencakup peran wanita sebagai istri, ibu, dan pengelola rumah tangga telah terganti oleh pandangan baru (Indriyani,

2009). Kini wanita Indonesia dapat menyetarakan diri dengan kaum pria dalam berbagai bidang, baik dalam bidang politik, bidang ekonomi maupun bidang sosial. Peran wanita dinilai semakin profesional dalam berkarya dan berkontribusi dalam lingkungan kerja (Asyari, 2007).

Di dalam beberapa tahun terakhir, banyak perusahaan memiliki kecenderungan untuk lebih memilih mempekerjakan wanita

dibandingkan pria. Hal tersebut dikarenakan wanita adalah pekerja yang tekun, teliti, hati-hati, tidak senang protes, dan menerima apa adanya, bahkan prestasi wanita jauh lebih baik dibanding pria untuk jenis pekerjaan tertentu (Goldsmith, 1990). Adanya kecenderungan perusahaan masa kini yang lebih memilih mempekerjakan wanita dari pada pria menimbulkan peningkatan terhadap jumlah pekerja wanita di Indonesia. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2017, menurut Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pekerja perempuan pada bulan Februari 2017, jumlah pekerja perempuan mengalami peningkatan sebesar 2.33% yaitu dari sebelumnya 52.71% menjadi 55.04%.

Kesetaraan gender bagi wanita dan ditambah dengan peningkatan tenaga kerja wanita memberikan dampak pada banyaknya jumlah wanita yang memilih bekerja di luar rumah, tidak terkecuali bagi wanita yang sudah menikah, banyak diantara mereka yang memilih untuk menjadi wanita karier. Wanita karier adalah wanita yang menekuni sesuatu atau beberapa pekerjaan yang dilandasi oleh keahlian tertentu yang dimilikinya untuk mencapai suatu kemajuan dalam hidup.

Terdapat banyak faktor yang menyebabkan seorang wanita memilih untuk menjadi wanita karier. Menurut Javiland (2000), wanita termotivasi untuk bekerja karena tiga alasan, yaitu kebutuhan ekonomi, adanya peran dalam keluarga yang memunculkan perasaan bosan sehingga

mereka termotivasi untuk mencari alternatif kegiatan lain terutama saat anak mulai memasuki usia sekolah, dan memenuhi kebutuhan psikologis, seperti status dan kontak sosial, realisasi potensi serta hasrat untuk berguna bagi masyarakat.

Beberapa faktor penyebab ibu bekerja yang dijelaskan oleh Javiland (2000) sejalan dengan konsepsi *well-being* menurut pendekatan *eudaimonic* atau yang lebih dikenal dengan *psychological well-being*. Waterman (1993) mengemukakan bahwa konsepsi *well-being* dalam pandangan *eudaimonic* menekankan pada bagaimana cara individu hidup dalam *daimon* atau diri sejatinya (*true self*). *Daimon* mengacu pada potensi yang dimiliki tiap individu, berupa realisasi diri yang diwujudkan dengan pemenuhan hidup. Pandangan *eudaimonic* mengenai *well-being* berfokus pada realisasi diri, ekspresi pribadi, dan sejauh mana seseorang mampu mengaktualisasikan potensi dirinya.

Lebih lanjut, Ryff (1995) menjelaskan bahwa *psychological well-being* diartikan sebagai suatu usaha pencapaian kesempurnaan yang mewakili potensi diri seseorang. *Well being* tidak terbatas hanya pada pencapaian kepuasan tetapi sebagai usaha untuk mencapai kesempurnaan yang merepresentasikan potensi yang dimiliki oleh individu. Menurut Ryff (1989), ketika individu memiliki *psychological well-being* yang baik, individu dapat berfungsi dengan baik. *Psychological well-being* meng-gambarkan keadaan mental yang sehat

sehingga dapat mempengaruhi aspek-aspek lain dalam kehidupan. Untuk itu *psychological well-being* penting untuk dicapai bagi ibu bekerja. Sebab bagi ibu bekerja, dengan bekerja mampu meningkatkan harga diri dan mampu merepresentasi potensi yang mereka miliki (Betz, Cleveland, Rogers & Deboer dalam Matlin, 2012).

Memilih untuk bekerja bagi wanita dapat menimbulkan beberapa dampak, baik bagi pekerjaan maupun bagi keluarga. Terlebih bagi wanita yang sudah menikah. Ibu yang memutuskan bekerja mungkin akan merasakan hilangnya kebebasan, peningkatan tanggung jawab, dan perubahan dalam hubungan suami-istri. Terlebih perasaan khawatir yang akan dirasakan oleh ibu yang meninggalkan anaknya untuk waktu yang cukup lama disaat ibu harus bekerja. Selain itu, berbagai tekanan yang ditimbulkan dari ketidakmampuan ibu untuk mengasuh anak dan tekanan di tempat kerja dapat mengakibatkan kelelahan, emosi yang tidak stabil, dan perasaan bersalah (Hansen & Cramer, 1984). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Galinsky, Bond, dan Friedman (1996) menyebutkan bahwa 58% karyawan yang telah berumah tangga dan memiliki anak merasa cemas dengan tuntutan pekerjaan yang dapat mengganggu kehidupan keluarga. Menurut Robbins (2003) berbagai konflik yang dapat terjadi pada ibu bekerja disebabkan karena ibu yang bekerja memiliki dua peran utama, yaitu sebagai ibu dan juga sebagai karyawan. Sejalan dengan hal

tersebut, Marettih (2013) menyebutkan bahwa perempuan yang menjadi istri dan ibu sekaligus pekerja, cenderung membawa mereka pada situasi *work-family conflict* meskipun laki-laki juga dapat mengalami *work-family conflict*, namun perempuan lebih mendapat sorotan karena masyarakat masih menganggap tugas perempuan adalah mengerjakan pekerjaan domestik.

*Work-family conflict* adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict*, yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga. Hal ini biasanya terjadi pada saat individu berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan keluarganya atau sebaliknya. Pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan *deadline*, sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga. Tuntutan keluarga ditentukan oleh sebagian besar keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota yang lain (Greenhaus & Beutell, 1985).

Grandey, Bryanne, dan Ann (2005) menyatakan bahwa *work-family conflict* dapat menghabiskan waktu dan energi

seseorang sehingga menyebabkan munculnya perasaan terancam pada diri seseorang serta perilaku negatif dalam pekerjaannya. Greenhaus dan Beutell (1985) menjelaskan bahwa konflik dapat muncul ketika waktu yang digunakan individu untuk memenuhi suatu peran menghambat pemenuhan peran lainnya, tuntutan suatu peran yang mengarah pada ketegangan, kelelahan dan mudah marah akan mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menjalankan peran lainnya, dan tuntutan perilaku di suatu peran bertentangan dengan harapan berperilaku di peran yang lainnya. Adanya peran ganda ini membuat para ibu sering kali tidak memiliki waktu yang cukup untuk menghabiskan waktu dengan anak-anak. Sehingga beberapa ibu memilih bekerja paruh waktu sehingga pekerjaan memiliki waktu yang fleksibel, agar ibu tetap dapat mengakomodasi tanggung jawab dalam keluarga (Hansen & Cramer, 1984). Di sisi lain, tidak semua ibu bekerja dapat memilih pekerjaan yang memiliki waktu yang fleksibel. Seperti karyawan pada suatu instansi, baik pemerintah ataupun swasta. Terlebih pada karyawan swasta yang memiliki jam kerja terikat, tuntutan target kerja perusahaan yang tinggi, serta aturan perusahaan yang ketat, ditambah jam kerja tambahan yang tinggi (lembur) dan tidak adanya bantuan asisten rumah tangga untuk membantu ibu dalam menjalankan kegiatan domestik seorang ibu bekerja, menjadikan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian

terhadap fenomena tersebut pada karyawan di sebuah perusahaan swasta.

Penelitian terkait *work-family conflict* dan *psychological well-being* pada karyawan dilakukan oleh Ayo, Henry, dan Adebukola (2009) pada 300 orang staff sekolah (guru dan non-guru) di Nigeria. Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara *work-family conflict* dan *psychological well-being* pada karyawan staff sekolah. Penelitian lain juga dilakukan oleh Lumbangaol dan Ratnaningsih (2018) menggunakan 63 sampel wartawati radio menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kesejahteraan psikologis.

Dengan jam kerja yang terikat, tuntutan target kerja perusahaan yang tinggi serta beberapa aturan perusahaan yang ketat, jumlah jam tambahan (lembur) yang cukup tinggi dan tidak adanya bantuan asisten rumah tangga untuk membantu ibu dalam menjalankan kegiatan domestik, ibu yang bekerja sebagai karyawan pada sebuah perusahaan swasta lebih berpotensi untuk mengalami konflik kerja keluarga (*work-family conflict*). Dengan demikian *psychological well-being* dirasa penting untuk dimiliki bagi setiap wanita yang sudah menikah dan memutuskan untuk berkarier. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian secara empiris apakah terdapat hubungan antara *psychological well-being* dan *work-family conflict* pada wanita bekerja.

## METODE PENELITIAN

Partisipan penelitian ini adalah ibu bekerja sejumlah 96 orang yang tinggal di Tangerang. Beberapa kriteria partisipan yang dipegang adalah (1) memiliki anak di bawah usia 18 tahun, (2) tinggal serumah dengan anak, dan (3) tidak memiliki asisten rumah tangga.

*Psychological well-being* adalah bentuk pencapaian yang berasal dari potensi diri yang direalisasikan dalam bentuk penerimaan terhadap diri dan dalam bentuk perilaku yang mencerminkan adanya ketertarikan aktif pada aktivitas sehari-hari dan perasaan hidup lebih baik yang dirasakan oleh individu. Untuk mengetahui *psychological well-being* digunakan skala *psychological well-being* yang disusun berdasarkan 6 dimensi *psychological well-being* milik Ryff (1989) yang diadaptasi modifikasi dari Juita (2017). Adapun dimensi-dimensi *psychological well-being* yang diukur adalah penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi. Pada skala ini, aitem dengan daya diskriminasi yang baik tersisa 17 butir dengan reliabilitas sebesar 0.790.

*Work-family conflict* adalah ketidakseimbangan antara tuntutan peran pekerjaan dan peran keluarga yang menyebabkan adanya konflik dalam diri individu, sehingga individu akan lebih aktif berpartisipasi pada salah satu peran dan akan sulit untuk memenuhi peran yang lain. Untuk mengetahui *work-family conflict* digunakan skala *work-*

*family conflict* yang disusun berdasarkan 3 bentuk *work-family conflict* milik Greenhaus dan Beutell (1985) yang telah dimodifikasi oleh Thamrin (2018). Adapun bentuk-bentuk *work-family conflict* yang diukur adalah *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*. Skala ini memiliki aitem dengan daya diskriminasi baik sejumlah 17 butir dengan reliabilitas sebesar 0.856.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan metode product moment Pearson. Hal ini berguna untuk mengungkap korelasi *psychological well-being* dan *work-family conflict* ditunjukkan oleh nilai korelasi dengan bantuan program SPSS versi 20.0.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat hubungan antara *work-family conflict* dan *psychological well-being* pada ibu bekerja. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa hipotesis yang diajukan pada penelitian ini diterima dengan nilai korelasi *Pearson* sebesar  $-0.434$  ( $p < .01$ ) yang menunjukkan ada hubungan negatif *work-family conflict* dan *psychological well-being* pada ibu bekerja. Hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi tingkat *work-family conflict* maka semakin rendah tingkat *psychological well-being* individu. Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa konflik waktu (*time-based conflict*) menjadi penentu paling tinggi bagi *psychological well-being* pada ibu bekerja. Hal ini disebabkan karena beberapa hal diantaranya, ibu bekerja

memiliki waktu kerja yang tidak fleksibel (sesuai dengan peraturan perusahaan), selain itu terdapat waktu kerja tambahan (lembur) yang terlalu lama sehingga ibu yang bekerja sulit untuk memenuhi kebutuhan keluarga termasuk menyelesaikan berbagai kegiatan domestik rumah tangga, serta ibu yang menjadi sampel dalam penelitian ini memiliki anak dibawah usia 18 tahun, sehingga pengawasan orang tua (terutama ibu) dirasa masih sangat dibutuhkan.

Jika menjalani profesi sebagai karyawan dibutuhkan kerja keras, maka bagi ibu bekerja dibutuhkan kerja keras dua kali lipat. Ibu bekerja harus membagi atensi pada pekerjaan dan keluarga. Pemenuhan tuntutan peran yang dialami oleh ibu bekerja dapat mengarahkan ibu bekerja kepada situasi yang menekan (*work-family conflict*), terlebih bagi ibu bekerja yang memiliki anak dibawah usia 18 tahun dan tidak memiliki asisten rumah tangga. Konflik peran akan menghadapkan ibu bekerja pada sebuah pilihan yang sulit. Mereka akan dihadapkan pada situasi dimana bila ingin pekerjaan atau karier berjalan dengan baik dan sukses, maka keberadaan individu tersebut dalam keluarga akan lebih sedikit dan secara langsung peran di dalam keluarga tidak dapat berfungsi secara maksimal. Hal tersebut dapat terjadi karena tidak mungkin bagi individu untuk fokus memenuhi semua harapan pekerjaan dan peran keluarga mereka, karena setiap peran membutuhkan waktu, energi, dan komitmen. Perasaan tertekan yang dirasakan oleh ibu

bekerja dalam memenuhi berbagai tuntutan peran menandakan bahwa ibu bekerja memiliki ketidakmampuan dalam mengendalikan lingkungan yang begitu kompleks. Penguasaan lingkungan merupakan dimensi dari *psychological well-being*, sehingga individu yang tidak dapat mengendalikan lingkungan dengan baik terindikasi memiliki *psychological well-being* yang rendah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa individu dengan *work-family conflict* yang tinggi pada penelitian ini disebabkan karena ketidakmampuan individu dalam mengatur berbagai peran serta tuntutan dalam lingkungan yang disebabkan oleh waktu kerja yang tidak fleksibel, jam kerja (lembur) yang tinggi, tidak adanya bantuan asisten rumah tangga serta usia anak yang kurang dari 18 tahun, sehingga kesulitan dalam mengatur peran serta tuntutan yang dialami individu tersebut dapat menurunkan tingkat *psychological well-being* pada individu. Huppert (2009) menjelaskan bahwa individu dengan *psychological well-being* yang tinggi memiliki pemikiran yang fleksibel, kreatif, dan kesehatan fisik yang prima. Sehingga individu dengan *psychological well-being* yang tinggi mampu mengelola diri serta lingkungannya pada hal-hal yang lebih positif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Idriani dan Sugiasih (2016) menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *work-family conflict* dan *psychological well-*

*being* pada karyawan PT. SC Enterprises Semarang. *Work-family conflict* karyawan tersebut berada pada kategori tinggi dan *psychological well-being* yang ada termasuk dalam kategori rendah. Hal ini bisa dilihat bahwa *work-family conflict* merupakan salah satu hambatan bagi wanita yang telah menikah, memiliki anak, dan bekerja, dalam mengaktualisasikan kemampuannya, sehingga wanita rentan mengalami kesejahteraan psikologis yang rendah. *Work-family conflict* membuat wanita dilema antara kepentingan keluarga dan kebutuhan untuk bekerja, wanita merasa sangat lelah karena dituntut untuk menjalankan perannya secara seimbang sebagai wanita karir dan juga ibu rumah tangga. Dari masalah anak hingga tidak bisa mengurus pekerjaan rumah secara total, kurangnya waktu bersama suami, dan kemungkinan terjadi perselingkuhan yang dilakukan suami karena suami merasa dinomorduakan dengan pekerjaan. Kondisi demikian terjadi pada wanita mengalami *work-family conflict* dan wanita memiliki kesejahteraan psikologis yang rendah.

Untuk mengaktualisasikan diri, baik secara publik maupun domestik, ibu bekerja berusaha untuk selalu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga (Thompson & Bunderson, 2011). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marretih (2013). Bahwa sedapat mungkin, ibu bekerja akan mengatur waktu dan menyeimbangkan waktu antara pekerjaan diluar dan pekerjaan rumah tangga. Namun pada penelitian

tersebut menunjukkan hasil bahwa, saat ibu bekerja berusaha untuk menyeimbangkan waktu, seringkali membuat ibu bekerja menghadapi dilema dan atau konflik dalam melakukan peran sebagai ibu dan sebagai perempuan bekerja. Di satu sisi ada keinginan ibu bekerja untuk mengembangkan diri, meniti karier, dan memanfaatkan kesempatan yang ada untuk mengaktualisasikan potensi yang dimiliki. Di sisi lain, ibu bekerja juga mempunyai peran sebagai ibu dan istri yang memiliki tanggung jawab untuk merawat anak, memasak, dan merapikan rumah.

Berdasarkan hasil deskriptif dua variabel dengan melihat *mean* empirik pada *psychological well-being* sebesar 64.63, hal ini menunjukkan *psychological well-being* berada pada kategori tinggi. Pada *mean* empirik *work-family conflict* sebesar 42.82 dan menunjukkan *work-family conflict* pada kategori sedang. Dari data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa responden memiliki *psychological well-being* yang tinggi serta memiliki *work-family conflict* yang sedang. Hasil ini memperlihatkan bahwa dengan tingginya *psychological well-being* yang dimiliki akan menurunkan tingkat *work-family conflict* pada ibu bekerja. Sebagai wanita, ibu bekerja tetap menjalankan peran tradisional yang melekat pada diri mereka. Hal ini dapat terlihat bahwa ibu bekerja memiliki keyakinan yang dapat memberikan makna dan arah bagi kehidupannya. Ibu bekerja yang menjadi sampel dalam penelitian ini memiliki anak dibawah usia 18

tahun. Selain karena dorongan akan kebutuhan aktualisasi diri, ibu yang memilih bekerja pada penelitian ini juga di dorong dengan keinginan yang kuat akan banyaknya kebutuhan yang diperlukan oleh anak, seperti keinginan ibu agar dapat memberikan pendidikan yang tinggi bagi anak, bahkan beberapa ibu dalam penelitian ini mengaku bahwa suami mereka tidak bekerja karena sulitnya mencari pekerjaan bagi laki-laki. Dengan berbagai permasalahan tersebut memunculkan suatu tujuan bahwa hidup harus tetap berjalan dan ketika ibu bekerja, hasil dari kerja kerasnya akan sangat bermakna bagi keberlangsungan hidup keluarga individu tersebut.

Tujuan hidup yang dimiliki ibu bekerja dalam menjalankan peran gandanya dengan seimbang menunjukkan ibu bekerja memiliki *psychological well-being* yang tinggi. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Pangastuti dan Sawitri (2015) menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara *work-family conflict* dan *psychological well-being* pada KOWAD di KODIM IV/Diponegoro. Hal ini menggambarkan bahwa anggota ibu bekerja mampu menyeimbangkan peran di ranah keluarga dalam dimensi waktu, ketegangan dan perilaku secara baik, sehingga berdampak pada rendahnya konflik peran pekerjaan-keluarga. *Psychological well-being* pada ibu bekerja tersebut termasuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut dapat dimaknai bahwa anggota ibu bekerja cenderung memaknai hidup secara positif atas dua peran

yang dijalankan, yaitu sebagai anggota karyawan dan juga sebagai ibu rumah tangga.

Pada penelitian ini, deskripsi subjek berdasarkan usia yang terdiri dari usia 18-29 tahun berjumlah 24 orang, dan usia 30-64 tahun berjumlah 72 orang. Pada hasil yang diperoleh dapat dijelaskan bahwa ibu bekerja pada usia 18-29 tahun memiliki *mean* empirik *psychological well-being* pada kategori tinggi dengan nilai 64.04, dan pada usia 30-64 tahun memiliki *mean* empirik *psychological well-being* pada kategori tinggi dengan nilai 64.83. Pada *mean* empirik *work-family conflict* usia 18-29 tahun memiliki *mean* empirik *work-family conflict* pada kategori sedang dengan nilai 43.08, pada usia 30-64 tahun memiliki *mean* empirik *work-family conflict* pada kategori sedang dengan nilai 42.74.

Dilihat dari hasil tersebut ternyata semakin bertambahnya usia tidak menjamin akan semakin tinggi pula *psychological well-being* ibu bekerja pada hasil tersebut menunjukkan bahwa baik pada usia 18-29 tahun maupun 30-64 tahun ibu bekerja memiliki *psychological well-being* dengan kategori tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian Tanujaya (2014) yang menyatakan bahwa usia tidak berhubungan dengan kesejahteraan psikologis. Hal ini tidak sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan Ryff dan Singer (1996) bahwa penguasaan lingkungan dan otonomi diri cenderung meningkat seiring bertambahnya usia, khususnya saat beranjak dari masa dewasa awal menuju dewasa madya. Namun pada

*psychological well-being* baik pada usia 18-29 tahun dan 30-64 tahun berada pada kategori tinggi, sedangkan pada *work-family conflict* baik pada usia 18-29 tahun dan 30-64 tahun berada pada kategori sedang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *psychological well-being* yang tinggi mampu menurunkan tingkat *work-family conflict* pada ibu bekerja.

Pada hasil deskripsi subjek berdasarkan jabatan menunjukkan bahwa baik jabatan operator atau *leader* memiliki hasil kategori *psychological well-being* yang tinggi dan *work-family conflict* yang rendah. Berdasarkan *mean* empirik *work-family conflict*, total skor untuk jabatan *leader* memiliki skor sebesar 42.33. Sedangkan hasil *mean* empirik *work-family conflict* untuk jabatan operator memiliki skor sebesar 42.89. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa posisi yang dijalankan ibu bekerja pada perusahaan tidak mempengaruhi *work-family conflict*.

Pada hasil deskripsi subjek berdasarkan gaji yang menunjukkan bahwa *mean* empirik *psychological well-being* dari subjek dengan gaji 3-6 juta per bulan memiliki kategori tinggi dengan nilai sebesar 66. Sementara itu, *mean* empirik *psychological well-being* dari subjek dengan gaji 1-3 juta perbulan memiliki kategori sedang dengan nilai sebesar 61.63. Hal ini dapat disimpulkan bahwa besaran gaji yang diterima mempengaruhi tingkat *psychological well-being*. Hal ini sejalan dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Tanujaya (2014), bahwa terdapat korelasi positif antara gaji dengan

kesejahteraan psikologis pada karyawan. Artinya semakin meningkat gaji yang diterima oleh karyawan *cleaner*, akan semakin meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka.

Pada hasil deskripsi subjek berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa *mean* empirik *psychological well-being* tidak terdapat perbedaan pada kategori subjek berdasarkan lulusan Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), maupun Sekolah Menengah Atas (SMA) termasuk pada kategori tinggi. Namun pada subjek dengan lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) memiliki nilai skor *mean* empirik *psychological well-being* yang paling tinggi yaitu 65.93. Sementara pada subjek dengan lulusan Sekolah Dasar (SD) memiliki nilai skor *mean* empirik *psychological well-being* sebesar 62.75, dan subjek dengan lulusan Sekolah Menengah Pertama (SMP) memiliki nilai skor *mean* empirik *psychological well-being* sebesar 63.12. Berdasarkan temuan ini dapat disimpulkan bahwa pendidikan terakhir mempengaruhi *psychological well-being* pada ibu bekerja. Adanya variasi *psychological well-being* ditinjau dari tingkat pendidikan sesuai dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Lianawati (2008) yang menyebutkan bahwa pendidikan yang tinggi menuntut individu untuk menampilkan aspek-aspek kesejahteraan psikologis yang dikemukakan oleh Ryff (1989). Misalnya otonomi dan penguasaan lingkungan, dua aspek yang harus tampil pada seorang mahasiswa namun belum banyak dituntut dan

dipelajari oleh murid SD. Selanjutnya subjek dengan pendidikan tinggi lebih dapat memahami isi kuesioner dan subjek dengan pendidikan tinggi lebih mungkin mendapatkan pekerjaan yang lebih memungkinkan individu untuk lebih otonom, menguasai lingkungan, menjalin hubungan positif dengan orang lain, dan sebagainya.

Pada hasil deskripsi subjek berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa *mean* empirik *work-family conflict* dari subjek dengan lulusan Sekolah Dasar (SD) termasuk dalam kategori sedang namun memiliki skor paling tinggi sebesar 45.75. Sementara itu, *mean* empirik *work-family conflict* dari subjek dengan lulusan Sekolah Menengah Pertama (SMP) termasuk dalam kategori sedang dengan skor sebesar 44.77, dan *mean* empirik *work-family conflict* dari subjek dengan lulusan Sekolah Menengah Akhir (SMA) termasuk dalam kategori sedang dengan skor sebesar 41.02. Berdasarkan hasil skor *mean* empirik menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dapat menentukan tinggi rendahnya *work-family conflict*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ammons dan Kelly (2008) yang menyatakan bahwa subjek dengan pendidikan yang rendah cenderung mengalami konflik dari keluarga kemudian mengganggu pekerjaan sedangkan subjek yang memiliki pendidikan tinggi cenderung mengalami konflik dari pekerjaan yang mengganggu keluarga. Pada hasil deskripsi subjek berdasarkan jumlah anak menunjukkan bahwa subjek yang memiliki anak  $\geq 3$  orang

anak memiliki nilai skor *mean* empirik *psychological well-being* dengan nilai 61.39 dan masuk pada kategori sedang. Sementara subjek yang memiliki 1 anak memiliki skor *mean* empirik *psychological well-being* dengan nilai 64.21 dan masuk pada kategori tinggi. Sedangkan subjek yang memiliki 2 anak memiliki skor *mean* empirik *psychological well-being* dengan nilai 65.72 dan masuk pada kategori tinggi. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah anak dapat menurunkan *psychological well-being* pada ibu bekerja. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Rahayuningsih (2013) menyebutkan bahwa sebuah keluarga yang memiliki jumlah anak lebih dari 3 merupakan kelompok dengan skor kesejahteraan psikologis yang terendah. Bahkan pada kelompok keluarga yang tidak atau belum memiliki anak justru memiliki skor kesejahteraan yang paling tinggi. Hal ini disebabkan karena keluarga yang tidak memiliki anak memberikan lebih banyak waktu luang bagi pasutri untuk lebih otonom dan mampu menangani aktivitas-aktivitas tanpa terganggu oleh urusan pengasuhan anak.

Pada hasil deskripsi subjek berdasarkan jumlah anak menunjukkan bahwa *mean* empirik *work-family conflict* tidak terdapat perbedaan pada kategori subjek yang memiliki anak 1 orang dengan nilai skor *mean* empirik 41.50, lalu 2 orang dengan nilai skor *mean* empirik 41.13, bahkan  $\geq 3$  orang anak dengan nilai skor *mean* empirik 49.50.

Hasil deskripsi subjek berdasarkan jumlah anak pada hasil keseluruhan menunjukkan kategori sedang. Namun pada subjek yang memiliki anak  $\geq 3$  orang memiliki skor paling tinggi sebesar 49.50. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jumlah anak menentukan tinggi rendahnya *work-family conflict* pada ibu bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayuningsih (2013) bahwa jumlah anak serta usia anak mempengaruhi tingkat konflik peran pada perempuan yang memilih untuk bekerja. Semakin banyak jumlah anak tentu menambah beban tugas seorang ibu sehingga kemungkinan mengalami konflik peran akan semakin tinggi. Selain itu, usia anak juga mempengaruhi semakin anak berusia balita, maka akan semakin membutuhkan perhatian dan perawatan yang fisik lebih banyak jika dibandingkan dengan anak-anak dengan usia yang lebih besar.

#### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, penelitian ini membuktikan secara empirik bahwa terdapat hubungan yang signifikan *work-family conflict* dan *psychological well-being* pada ibu bekerja. Berdasarkan analisis rerata empirik, *work-family conflict* pada ibu bekerja di kota Tangerang masuk dalam kategori sedang, sementara *psychological well-being* pada ibu bekerja di kota Tangerang termasuk dalam kategori tinggi.

Bagi ibu bekerja, diharapkan untuk tetap mempertahankan *psychological well-*

*being* yang baik seperti belajar untuk lebih mengenal diri, menggunakan kelebihan yang dimiliki dengan lebih efektif, guna meminimalisir *work-family conflict* yang rentan dialami oleh ibu yang memilih bekerja. Bagi instansi, diharapkan mampu mengetahui faktor-faktor yang dapat menyebabkan tinggi rendahnya *work-family conflict* pada ibu bekerja seperti faktor jabatan yang lebih tinggi, gaji yang lebih rendah, tingkat pendidikan yang lebih rendah, serta jumlah anak yang lebih banyak.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ammons, S. K., & Kelly, E. L. (2008). Social class and the experience of work family conflict during the transition to adulthood. *New Dirrection for Child and Adolescent Development*, 119, 71-84.
- Asyari, Y. (2017, november 30). *Jawapos.com*. Retrieved 06 29, 2018, from <https://www.jawapos.com/ekonomi/3011/2017/kesetaraan-gender-di-dunia-industri-jumlah-pekerja-perempuan-naik>
- Ayo, H. T., Henry, A. S., Adebukola, K. T. (2009). Psychological variables as predictors of work-family conflict among secondary school teachers in irele local goverment area ondo state nigeria. *Pakistan Journal of Sosial Sciences*, 6(1), 11-18
- Galinsky, E., Bond, J. T., Friedman, D. E. (1996). The role of employee in addressing the needs of employed

- parents. *Journal of Social Issue*, 52(3), 111-136
- Goldsmith, T. R. (1990). *Secretary must know*. London: Penguin Book.
- Grandey, A. A., Bryanne, L. C., & Ann, C. C. (2005). A longitudinal a multisource test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Arganizational Psychology*, 78, 305-323.
- Greenhaus, J. H., & Beutekk, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 76-88.
- Hansen, J. C., & Cramer, S. H. (1984). *Perspective on work and the family: The family therapy collection*. Maryland: Aspen system corporation.
- Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequence. *Journal of Health and Well-being*, 1, 137-164.
- Indriani, D., & Sugiasih, I. (2016). Dukungan sosial dan konflik peran ganda terhadap kesejahteraan psikologis karyawan PT SC Enterprises semarang. *Proveksi*, 11(1), 46-54.
- Indriyani, A. (2009). Pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja perawat rumah sakit (studi kasus pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). Tesis (tidak diterbitkan). Semarang: Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Javiland, M. (2000). Married women, work, and values. *Monthly Labour Review*, 26-31.
- Juita, Y. R. (2017). *Hubungan antara hardiness dengan psychological well-being pada mahasiswa*. Skripsi (tidak terbitkan).
- Lianawati, E. (2008). Kesejahteraan psikologis istri ditinjau dari sikap peran gender pada pasutri muslim. *Jurnal Pskologi*, 2(1), 29-41.
- Lumbangaol, E. E., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan antara konflik peran ganda dan kesejahteraan psikologis pda wartawati radio. *Jurnal Empati*, 7(1), 221-226.
- Marretih, E. (2013). Work family conflict pada ibu bekerja (studi fenomenologi dalam perspektif gender dan mental). *Jurnal Sosial Budaya*, 10(1), 27-37.
- Matlin, M. W. (2012). *The psychology of women (ed 7)*. Canada: Cengage Learning.
- Pangastuti, B., & Sawitri, D. R. (2015). Hubungan antara konflik peran pekerjaan-keluarga dengan kesejahteraan psikologis pada anggota kowad di Kodim IV Diponegoro. *Jurnal empati*, 4(2), 203-208.
- Rahayuningsih, I. (2013). Konflik peran ganda pada tenaga kerja perempuan. *Jurnal Psikososains*, 5(2), 73-85.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Gramedia.

- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? exploration on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99-104.
- Ryff, C. D., & Singer, B. (1996). Psychological well being meaning measurement and implication for psychotherapy reserch. *Psychosomatic*, 65, 14-23.
- Tanujaya, W. (2014). Hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis (psychological well being) pada karyawan cleaner (studi pada karyawan cleaner yang menerima gaji tidak sesuai standar UMP) di pt sinergi integra services. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 67-79.
- Thamrin, W. P. (2018). *Pengaruh konflik pekerjaan keluarga dan job crafting terhadap keterikatan kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi pada karyawan yang bekerja di bidang teknologi informasi*. Disertasi (tidak diterbitkan). Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma.
- Thompson, J. A., & Bunderson, J. S. (2001). Work non work conflict and the phenomenology of time. *Work and Occupation*, 28(1), 17-39.
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678-691.