

## PENDAHULUAN

Saat ini, bekerja sudah menjadi bagian dari kehidupan setiap manusia. Banyak orang-orang yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Banyak masyarakat yang berpikir bahwa bekerja umumnya dilakukan oleh laki-laki karena itu adalah peran mereka. Tetapi seiring berjalannya waktu, semakin canggih teknologi dan karena adanya emansipasi gender, sehingga sudut pandang lama yang menganggap bahwa tugas atau peran ibu hanya sebatas istri, sebagai ibu, dan mengurus rumah tangga, kini telah berganti dengan pandangan yang baru (Indriyani, 2009). Jika ditinjau dari data BPS (Badan Pusat Statistik), dapat dilihat pada tahun 2020 ada sekitar 34,65% perempuan yang bekerja formal. Di tahun 2021 data mengalami kenaikan presentase yang cukup tinggi sebesar 36,20%. Dan di tahun 2022, menurut data dari BPS (Badan Pusat Statistik) terdapat kurang lebih 35,57% perempuan yang bekerja.

Pada era globalisasi saat ini, banyak pekerjaan yang terbuka bagi para perempuan, dan perusahaan cenderung mencari pekerja atau karyawan perempuan. Hal ini disebabkan karena perempuan adalah pekerja yang giat, teliti, berhati-hati dalam mengerjakan sesuatu, tidak mudah protes, dan menerima setiap pekerjaan, bahkan prestasi perempuan jauh lebih baik dibandingkan laki-laki untuk beberapa pekerjaan tertentu (Goldsmith, 1990; Anggarwati & Thamrin, 2019). Dengan adanya kesetaraan gender perempuan dan beberapa faktor lainnya, memiliki dampak pada banyaknya perempuan yang bekerja. Baik yang sudah menikah, memiliki anak, atau pun

perempuan lajang, memilih untuk menjadi wanita karir. Dalam mengambil keputusan untuk bekerja, tidak hanya karena keinginan semata. Namun, ada faktor yang mendukung di belakangnya.

Para perempuan memiliki motivasi bekerja karena adanya tiga alasan yaitu, adanya kebutuhan dalam perekonomian, rasa bosan yang dirasakan terkait dengan peran dalam keluarga, sehingga memilih alternatif untuk melakukan kegiatan lain, dan yang terakhir karena adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan secara psikologis (Javiland., 2000; Anggarwati & Thamrin, 2019). Sedangkan menurut teori lain yang dikemukakan oleh Asyiek (dalam Handayani et al., 2009) bahwa motivasi perempuan bekerja adalah karena faktor suami yang tidak bekerja atau memiliki penghasilan, mengalami kekurangan dalam pendapatan keluarga, adanya keinginan mengisi waktu kosong dengan kegiatan lain, dan yang terakhir karena ingin memiliki pendapatan sendiri dan memperoleh pengalaman yang baru.

Dalam menjalani berbagai peran, seperti bekerja dan mengurus pekerjaan rumah tangga, tentu saja bukan hal yang mudah. Wanita yang tetap memilih berkarir meskipun sudah berumah tangga dan memiliki anak, tentunya perlu memiliki keseimbangan dalam memenuhi peran dalam pekerjaan dan keluarga. Hal ini membuat wanita merasakan dilema antara tanggung jawab dalam keluarga atau tanggung jawab dalam pekerjaan, karena mereka akan merasakan perasaan bersalah ketika mendapat keberhasilan dalam pekerjaannya, sementara keluarganya tidak harmonis (Huppert, 2009).

Penelitian yang dilakukan oleh Australian University mengungkapkan bahwa waktu yang ideal untuk wanita bekerja hanyalah kurang lebih 34 jam

dalam waktu 1 minggu. Karena ibu bekerja memiliki tanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaan rumah setelah selesai melakukan pekerjaan di kantor. Durasi kerja yang cukup panjang akan berpengaruh kepada kesehatan fisik maupun psikologis pada ibu yang bekerja. Ibu yang sudah memiliki anak akan merasakan khawatir ketika meninggalkan anaknya dengan rentang waktu yang cukup lama. Tekanan akan muncul ketika Ibu memiliki perasaan tidak mampu untuk mengurus anak. Tekanan yang ibu rasakan di tempat bekerja dapat menyebabkan rasa lelah, emosi yang tidak stabil dan perasaan bersalah (Hansen & Cramer, 1984; Anggarwati & Thamrin 2019).

Ketika ibu bekerja mengalami tekanan atau ketidaksesuaian yang terjadi dalam pekerjaan atau keluarganya, maka secara tidak langsung akan berpengaruh pada kesejahteraan psikologisnya. Kesejahteraan psikologis atau *well-being* bukan suatu hal yang mudah dicapai oleh seorang ibu yang bekerja. Penelitian yang dilakukan mengenai dukungan sosial dan konflik peran ganda terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan di PT. Sc Enterprises Semarang, mengungkapkan bahwa beberapa subjek memiliki kesejahteraan psikologis yang rendah karena subjek mengalami hubungan yang kurang dekat dengan keluarga karena cukup sibuk dengan pekerjaannya. Selain dari itu, beberapa mengungkapkan bahwa subjek sering berkonflik dengan keluarga. (Indriani & Sugiasih., 2016).

*Psychological well-being* adalah manifestasi dari semua bentuk pencapaian seseorang dalam melakukan penerimaan atas kekurangan dan kelebihan pada dirinya, dapat mengambil keputusan secara mandiri, mampu menciptakan relasi yang baik dengan orang lain, dapat mengendalikan lingkungan

sekitarnya, mempunyai tujuan hidup dan dapat merealisasikan potensi atau kemampuan dalam dirinya (Ryff; Fadila et al., 2020). Adapun dimensi-dimensi *psychological well-being* yang diukur adalah penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi.

Ibu bekerja sangat membutuhkan *well-being* yang stabil. Karena dengan pilihan untuk bekerja, maka akan ada dampak baik atau pun buruk terhadap pekerjaan dan keluarganya. Peran ganda yang dimiliki oleh ibu yang bekerja, dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *well-being* (Indriani & Sugiasih., 2016). Seorang ibu yang mengambil keputusan untuk bekerja akan kehilangan rasa bebas, adanya peningkatan tanggung jawab, adanya perubahan pada hubungan suami istri atau orang tua dengan anak (Anggarwati & Thamrin., 2019). Konflik dapat muncul ketika ibu berusaha untuk memenuhi tuntutan suatu peran, sehingga menghambat pemenuhan peran lainnya.

Konflik yang muncul akibat ketidaksesuaian pemenuhan peran antara keluarga dan pekerjaan atau pun sebaliknya antara pekerjaan dan keluarga, disebut juga *work-family conflict* dan *family-work conflict*. *Work-family conflict* dan *family-work conflict* adalah konflik yang termasuk ke dalam bentuk *interrole conflict* dimana individu tidak memiliki keseimbangan peran antara peran di pekerjaan dan peran dalam keluarga begitu pun sebaliknya, adanya ketidakseimbangan peran antara keluarga dan peran dalam pekerjaan (Fridaynti & Yulinar, 2021).

*Work-family conflict* adalah bentuk konflik yang timbul pada peran ganda antara keluarga atau pun pekerjaan, karena diperlukan banyak waktu dan

perhatian yang diluapkan untuk suatu peran. Sehingga tuntutan dari peran lain tidak dapat dipenuhi secara maksimal (Susanto., 2010). *Work-family conflict* biasa terjadi ketika individu berusaha untuk memenuhi tuntutan dalam pekerjaan seperti tugas yang perlu dikerjakan sesuai tenggat waktu, atau pekerjaan yang terburu-buru untuk diselesaikan (Anggarwati & Thamrin., 2019) Maka dari itu, tekanan yang didapatkan pada saat bekerja, mempengaruhi tugas atau tanggung jawab yang harus dipenuhi pada keluarga (Rohmah et al., 2022).

*Family-work conflict* adalah konflik yang dapat terjadi ketika tuntutan keluarga menghambat pekerjaan, keluarga menjadi penyebab hilangnya pekerjaan, keluarga menghambat keinginan pada pekerjaan, keluarga menghambat tanggung jawab pada pekerjaan, dan yang terakhir adalah jadwal yang padat dalam keluarga mengganggu partner kerja (Riptiono, 2016). Maka dari itu, *family-work conflict* adalah konflik yang terjadi karena adanya harapan untuk bisa meluapkan waktu dan rasa tegang yang disebabkan keluarga, sehingga berakibat pada tugas yang harus dilakukan di tempat bekerja (Rohmah et al., 2022).

Dalam *work-family conflict* dan *family-work conflict* ini sendiri memiliki 3 jenis penyebab konflik (Greenhaus & Beutell, 1985). Yang pertama adalah *time-based conflict*, yaitu konflik yang terjadi karena waktu yang dipakai untuk memenuhi suatu peran, tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya. Jenis konflik ini melibatkan pembagian waktu, waktu yang terasa kurang atau bahkan sampai tidak ada untuk keluarga, tidak ada waktu untuk bersosialisasi, serta hari libur yang digunakan untuk bekerja. Contohnya adalah pada

perusahaan *Centrepont*, yaitu perusahaan busana di Arab, ketika menanyakan para warga mengenai waktu bersama keluarga. Hasil yang didapatkan sebesar 46% mengatakan bahwa mereka tidak bisa menghabiskan waktu bersama keluarga meskipun hanya satu jam. Hasil responden lain sebesar 74% menyatakan bahwa mereka memiliki waktu bersama keluarga kurang lebih selama tiga jam dalam satu hari. Hasil lain sebesar 72% menyatakan bahwa mereka tidak memiliki waktu luang bersama keluarga karena sibuk dengan pekerjaan dan lebih suka bermain *gadget*. Sisanya sebesar 4% menyatakan bahwa jarak antar rumah dan tempat kerja yang jauh membuat mereka sulit menghabiskan waktu bersama keluarga.

Lalu, tipe konflik yang selanjutnya adalah *strain-based conflict* yang mengarah kepada munculnya rasa tegang atau keadaan emosional yang dihasilkan oleh salah satu peran yang membuat individu merasa sulit untuk memenuhi tuntutan peran lainnya. Ketegangan yang dirasakan dapat berupa stress, meningkatnya tekanan darah, kecemasan berlebihan, keadaan emosional, dan sakit kepala.

Tipe konflik yang terakhir adalah *behavior-based conflict*, yaitu konflik yang muncul ketika harapan dari suatu perilaku, berbeda dengan harapan dari perilaku peran lainnya. Hal ini terjadi ketika adanya ketidaksesuaian antara perilaku seseorang dengan peran yang diinginkan oleh keluarga atau pekerjaan. Contohnya adalah ketika individu bekerja dengan jabatan yang mengharuskan individu tersebut untuk bersifat agresif, menekankan emosi, dan tidak bergantung pada orang lain. Sedangkan anggota keluarga mengharapkan individu menjadi seseorang yang hangat, berperasaan dan perasa dalam

melakukan interaksi. Ketika individu tidak bisa menyesuaikan perilaku pada peran yang berbeda, maka lebih besar kecenderungan untuk mengalami konflik pada setiap peran (Greenhaus & Beutell, 1985; Hermayanti, 2014).

*Work-family conflict* dan *family-work conflict* dapat terjadi apabila ibu mengalami beberapa hal yang didasari oleh dimensi *work-family conflict* (Greenhaus & Beutell, 1985) diantaranya yaitu, konflik yang didasari perilaku (*behavior-based conflict*) yaitu perilaku tertentu yang dibutuhkan seorang ibu pada satu peran kemungkinan tidak cocok pada peran lainnya. Konflik akan semakin besar apabila seorang ibu tidak memiliki kemampuan untuk menyesuaikan perilaku untuk menghadapi peran yang berbeda. Konflik kedua adalah konflik berdasarkan waktu (*timed-based conflict*) yaitu waktu yang dibutuhkan oleh ibu untuk menjalankan peran sebagai pekerja dapat mengurangi waktunya untuk menjalankan peran dan tanggung jawab dalam keluarga, begitupun sebaliknya. Konflik ketiga adalah konflik yang didasari rasa tegang atau ketegangan (*strain-based conflict*) yaitu konflik yang terjadi apabila adanya tekanan dari salah satu peran yang dilakukan oleh ibu dapat berpengaruh pada kinerja saat melakukan tanggung jawab pada peran lainnya, seperti anak yang baru lahir, perasaan cemas, adanya ketegangan, kelelahan dan ada atau tidak adanya dukungan sosial dari anggota keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985).

Individu yang bekerja dan sejahtera secara psikologis, akan terlihat lebih berinisiatif tinggi, tepat waktu, memiliki tingkat produktivitas yang tinggi, loyalitas yang tinggi ditempatnya bekerja (Harter et al., 2003; Fridayanti & Yulinar, 2021). Maka dari itu, dapat dilihat pentingnya *psychological well-*

*being* agar memberikan dampak baik bagi ibu dan untuk tempatnya bekerja.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan dengan topik dan variabel yang sama menunjukkan hasil bahwa *work and family conflict* berpengaruh pada *psychological well-being* pada ibu yang bekerja. Namun, beberapa penelitian cukup berfokus untuk mengukur seberapa besar pengaruh *work-family conflict* pada *psychological well-being* pada wanita atau ibu yang bekerja. Sehingga dalam penelitian ini akan dilihat berdasarkan kedua konflik yaitu *work-family conflict* dan *family work conflict*. Berdasarkan fenomena yang sudah dijelaskan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah *work-family conflict* dan *family-work conflict* berpengaruh pada *psychological well-being* pada ibu yang bekerja. Dengan penjelasan di atas, hipotesis null dari penelitian ini adalah *work-family conflict* dan *family-work conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap *psychological well-being* pada ibu bekerja di Jabodetabek. Hipotesis alternatif dari penelitian ini adalah *work-family conflict* dan *family-work conflict* berpengaruh signifikan terhadap *psychological well-being* pada ibu bekerja di Jabodetabek.



## METODE PENELITIAN

### *Desain Penelitian*

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional dengan desain penelitian *cross-sectional study*, yaitu penelitian yang meninjau hubungan antara variabel dependen dan variabel independen hanya dalam sekali waktu bersamaan (Notoadmodjo; Widia, 2017). Peneliti menggunakan jenis korelasional untuk melihat pengaruh dari *work-family conflict* dan *family-work conflict* terhadap *psychological well-being*.

### *Partisipan*

Partisipan dalam penelitian ini adalah para ibu bekerja di daerah Jabodetabek. Kriteria dari partisipan penelitian ini adalah wanita yang sudah menikah dan memiliki anak, berusia 25-60 tahun, berdomisili di Jabodetabek. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dalam pengambilan data, yaitu merupakan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan kriteria tertentu (Sugiyono:2019;Ani et al., 2021). Minimal sampel yang akan diambil dari penelitian ini adalah sebanyak 111 orang, dan total partisipan yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 157 orang. Peneliti menggunakan program *G\*Power* untuk menentukan minimal sampel dengan  $r=0.5$ ;  $\alpha=0.5$ ; dan  $f= 0.5$ .

### ***Definisi Operasional***

Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang diukur, yaitu *work and family conflict* dan *psychological well-being*. *Work-family conflict* adalah konflik yang terjadi pada individu karena adanya tekanan yang dirasakan dari pekerjaan yang berlawanan dengan tekanan peran dari keluarga (Alamet et al., 2011; Hasanah & Matuzahroh., 2017). Sedangkan *family-work conflict* adalah konflik yang dimana individu harus melakukan pekerjaan di kantor, namun di sisi lain juga harus memberikan perhatian kepada keluarga. Sehingga individu mengalami kesulitan antara pekerjaan yang mengganggu keluarga dan keluarga yang mengganggu pekerjaan (Wongpy & Setiawan., 2019). Alat ukur yang digunakan untuk meneliti variabel ini adalah WAFCS (*Work and Family Conflict Scale*) Sedangkan *psychological well-being* adalah usaha individu mencapai kesempurnaan yang mewakili potensinya. *Psychological well-being* yang baik merepresentasikan keadaan mental yang sehat sehingga dapat mempengaruhi aspek lain dalam kehidupan (Anggarwati & Thamrin., 2019). Alat ukur yang digunakan untuk meneliti variabel ini adalah PWBS (*Psychological Well-being Scale*).

### ***Prosedur Penelitian***

Peneliti merancang latar belakang dengan didasari oleh teori dan fenomena yang terjadi yaitu ibu bekerja di Indonesia. Setelah itu, peneliti mencari alat ukur untuk mengukur kedua variabel yaitu *work and family conflict* dan *Psychological well-being*. Lalu, peneliti menyebarkan kuesioner melalui *google form* yang berisi item dari kedua alat ukur serta *informed consent* atau lembar informasi partisipan

kepada calon partisipan yang memenuhi kriteria yang sudah ditentukan. Data yang sudah diperoleh akan diolah menggunakan aplikasi statistika yaitu *Jeffrey's Amazing Statistics Program (JASP)*.

### ***Teknik Analisis***

Pengolahan data pada penelitian ini dilakukan menggunakan aplikasi *Jeffrey's Amazing Statistic Program (JASP)*. Peneliti melakukan uji reliabilitas dengan melihat *Cronbach Alpha*, lalu peneliti melakukan uji validitas dengan melihat nilai *item-rest correlation*. Setelah itu, peneliti melakukan uji asumsi klasik, yang terdiri dari uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan uji korelasi. Uji normalitas dilakukan guna melihat nilai residual data dari regresi apakah berdistribusi normal atau tidak. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan variansi. Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah pada regresi terdapat korelasi atau hubungan yang tinggi antar variabel. Selanjutnya, peneliti juga melakukan uji pengaruh menggunakan uji regresi untuk melihat dan menjelaskan apakah ada pengaruh dari variabel terikat terhadap variabel bebas.

### ***Instrumen Penelitian***

Dalam penelitian ini, terdapat dua alat ukur yang digunakan untuk mengukur kedua variabel. Instrumen- instrumen ini akan melalui proses uji coba alat ukur (*try-out*) terlebih dahulu untuk mengetahui kelayakan atribut psikometrinya sebelum digunakan dalam pengambilan data. Alat ukur pertama adalah WAFCS (*Work and Family Conflict Scale*) dengan total 10 item, dan yang

kedua adalah PWBS (*Psychological Well-Being Scale*) dengan total 42 item. Semua item dari kedua alat ukur ini dimasukkan ke dalam kuesioner untuk disebarkan kepada para partisipan.

WAFCS atau *Work and family conflict scale*, digunakan untuk mengukur dua dimensi dari variabel *work and family conflict*, yaitu *work to family conflict* dan *family to work conflict*. Alat ukur ini memiliki total 10 item, 5 item untuk mengukur dimensi *work to family conflict* dan 5 item untuk mengukur dimensi *family to work conflict*. Keseluruhan item ini merupakan item *unfavourable* dengan tujuh skala likert yaitu teramat tidak setuju, tidak setuju, cukup setuju, netral, setuju, sangat setuju, teramat setuju. yang akan diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia secara mandiri oleh peneliti. Dengan *internal consistency* untuk FWC (*Family-Work Conflict*) dengan *cronbach alpha* sebesar 0.84 dan WFC (*Work-Family Conflict*) dengan *cronbach alpha* sebesar 0.80. (Haslam et al., 2015)

Peneliti telah melakukan uji alat ukur dengan 30 partisipan yang memenuhi kriteria. Setelah melakukan uji alat ukur, alat ukur WAFCS memiliki nilai reliabilitas dengan skor *Alpha Cronbach* sebesar 0.829 secara keseluruhan. Tidak ada item yang dieliminasi dan seluruh item digunakan. Lalu, peneliti melakukan uji validitas yang dilihat dari *item-rest correlation* berkisar di rentang 0.327-0.764. Hal ini menunjukkan bahwa nilai reliabilitas dan validitas dari alat ukur cukup baik.

Skoring dalam alat ukur ini dilakukan dengan mengubah skor terlebih dahulu pada item *unfavourable*. Kemudian dilakukan penjumlahan dari item nomor 1-5 untuk mendapatkan total skor dari dimensi *work to family conflict*, dan melakukan penjumlahan dari item 6-10 untuk mendapatkan total skor dari dimensi

*family to work conflict.*

Sedangkan pada alat ukur PWBS (*Psychological Well-being Scale*) mengukur enam dimensi, yaitu *autonomy, environmental mastery, personal growth, positive relations, purpose in life dan self acceptance*. Alat ukur ini terdiri dari 42 item, dengan tujuh skala likert yaitu 1= sangat setuju; 2= setuju; 3= agak setuju, 4= netral, 5= agak tidak setuju, 6= tidak setuju, 7= sangat tidak setuju (greenier et al., 2021). Secara keseluruhan, koefisien alpha dari alat ukur ini adalah sebesar 0.88 (Lee et al., 2019). Lalu skoring dilakukan dengan menghitung validitas dan reliabilitas secara keseluruhan. Selanjutnya, untuk mengukur setiap dimensi, maka dilakukan uji reliabilitas dan validitas perdimensi.

Peneliti melakukan *try-out* pada alat ukur PWBS dan didapatkan nilai reliabilitas sebesar 0.910 dari 38 item, lalu melalui uji validitas didapatkan nilai dengan rentang 0.309-0.560. Terdapat empat item yang dieliminasi pada alat ukur PWBS, yaitu item 2, item 42, item 38 dan item 35. Peneliti mengeliminasi keempat item ini dengan pertimbangan nilai validitas yang cukup buruk karena nilai yang didapatkan berada di bawah 0.2 yang di mana batas nilai validitas adalah 0.2, dan beberapa item didapati memiliki nilai validitas minus. Sehingga peneliti mengeliminasi item tersebut, dan cukup berpengaruh kepada kenaikan reliabilitas.

Skoring dalam alat ukur ini dilakukan dengan mengubah skor terlebih dahulu pada item *unfavourable*. Lalu memasukkan rumus untuk menjumlahkan keseluruhan item termasuk item yang sudah diubah skornya, agar bisa mendapatkan total skor keseluruhan. Kemudian dilakukan penjumlahan pada setiap item yang mewakili setiap dimensi dari *psychological well-being* untuk mendapatkan total skor dari dimensi *autonomy, environmental mastery, personal*

*growth, positive relations, purpose in life, dan self-acceptance.*



## ANALISIS DAN HASIL

### *Analisis Data Demografis dan Karakteristik Partisipan*

Peneliti menyebarkan kuesioner dalam bentuk google form melalui media sosial dan bantuan kerabat terdekat untuk mengisi kuesioner sesuai kriteria partisipan yang sudah ditentukan, dan mendapatkan partisipan sebanyak 157 ibu berusia 25-60 tahun yang bekerja. Tabel 1 berikut adalah hasil dari data demografis yang didapatkan oleh peneliti.

*Table 1.* Data demografis dan Karakteristik Partisipan

| <b>Data Demografis</b>       | <b>Jumlah Partisipan</b> | <b>Persentase</b> | <b>Rata-rata</b> |
|------------------------------|--------------------------|-------------------|------------------|
| <b>Usia</b>                  |                          |                   | 39.25            |
| 25 - 40 tahun (Dewasa muda)  | 153                      | 97%               | -                |
| 41 - 48 tahun (Dewasa akhir) | 4                        | 3%                | -                |
| Jenis Kelamin                |                          |                   |                  |
| <b>Perempuan</b>             | 157                      | 100%              | -                |
| Domisili                     |                          |                   |                  |
| <b>Jakarta</b>               | 58                       | 37%               | -                |
| <b>Bogor</b>                 | 18                       | 11%               | -                |
| <b>Depok</b>                 | 30                       | 19%               | -                |
| <b>Tangerang</b>             | 21                       | 13%               | -                |
| <b>Bekasi</b>                | 30                       | 19%               | -                |
| Kriteria 1                   |                          |                   |                  |
| <b>Bekerja</b>               | 157                      | 100%              | -                |
| Kriteria 2                   |                          |                   |                  |
| <b>Sudah menikah</b>         | 157                      | 100%              | -                |
| Kriteria 3                   |                          |                   |                  |
| <b>Memiliki anak</b>         | 157                      | 100%              | -                |
| Jumlah Anak                  |                          |                   |                  |

|   |    |     |   |
|---|----|-----|---|
| <b>1 anak</b>   | 55 | 35% | - |
| <b>2 anak</b>   | 65 | 41% | - |
| <b>3 anak</b>   | 33 | 32% | - |
| <b>4 anak</b>   | 3  | 2%  | - |
| <b>7 anak</b>   | 1  | 1%  | - |
| Kriteria Tambahan                                     |    |     |   |
| <b>Tinggal bersama keluarga inti tanpa orang tua</b>  | 76 | 48% | - |
| <b>Tinggal bersama keluarga inti dengan orang tua</b> | 81 | 52% | - |

Jika dilihat pada tabel demografis di atas, mayoritas partisipan berusia 25-40 tahun sebanyak 153 partisipan (97%). Pada usia tersebut merupakan rentang usia dewasa muda dan keseluruhan partisipan merupakan perempuan. Partisipan dominan berdomisili di Jakarta (37%). Peneliti juga menyertakan beberapa kriteria tambahan dan juga jumlah anak yang dimiliki oleh partisipan dominan dengan jumlah 1 anak (35%).

#### ***Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas***

Peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas pada alat ukur dengan melihat nilai *item-rest correlation* untuk mengukur validitas dan *cronbach's alpha* untuk mengukur reliabilitas. Item dikatakan valid jika nilai *item-rest correlation* dengan batas 0.2, sedangkan item dinyatakan reliabel, jika nilai *cronbach's alpha* dengan batas 0.5. Tabel berikut merupakan hasil dari uji validitas dan reliabilitas yang sudah dilakukan.



Table 2. Hasil uji Validitas dan Reliabilitas

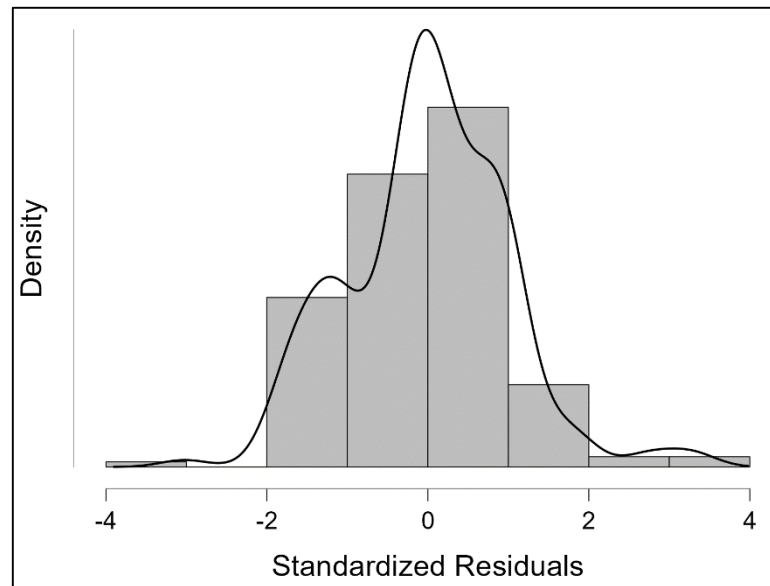
| <b>Alat Ukur</b>                | <b>Validitas</b> | <b>Reliabilitas</b> |
|---------------------------------|------------------|---------------------|
| <i>Work to Family Conflict</i>  | 0.858-0.903      | 0.960               |
| <i>Family to Work Conflict</i>  | 0.788-0.898      | 0.948               |
| <i>Psychological Well-being</i> | 0.077-0.501      | 0.865               |

Berdasarkan hasil, alat ukur *work and family conflict* pada kedua dimensi memiliki rentang validitas di atas 0.2 sehingga setiap item dapat dikatakan valid. Sedangkan pada alat ukur *psychological well-being* terdapat satu item dengan nilai validitas di bawah 0.2. Lalu, kedua alat ukur juga memiliki nilai reliabilitas di atas 0.5 sehingga dapat dikatakan kedua alat ukur memiliki reliabilitas yang baik.

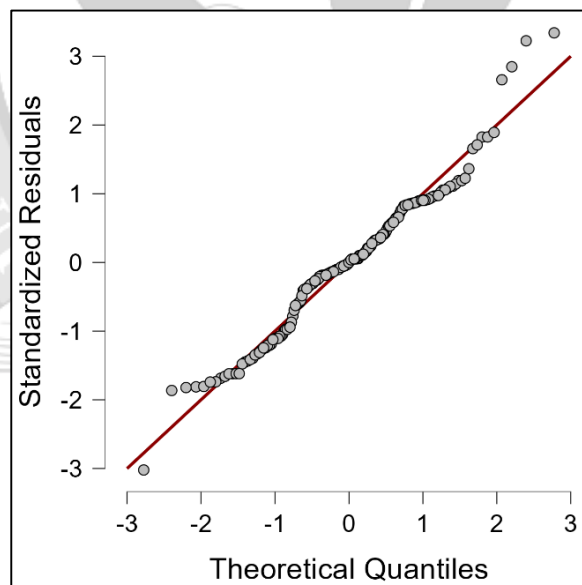
#### ***Analisis Uji Normalitas dan Normalitas Residual***

Peneliti melakukan uji normalitas dengan menggunakan *Shapiro-Wilk* untuk melihat apakah data berdistribusi normal atau tidak. Nilai *p-value* yang terdapat dalam data ini adalah ( $p=0.875$ ,  $p>0.05$ ) untuk variabel *psychological well-being*. Pada alat ukur *work and family conflict scale*, memiliki dua dimensi. Dimensi pertama yaitu *work to family* mendapatkan nilai ( $p=0.898$ ,  $p>0.05$ ) dan dimensi kedua yaitu *family to work* mendapatkan nilai sebesar ( $p=0.905$ ,  $p>0.05$ ). Peneliti juga melakukan uji normalitas dengan melihat *Q-Q Plots standardized residuals* dan *standardized residuals histogram* untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Data tersebut dapat dikatakan terdistribusi normal

jika data berbentuk kurva lonceng dan data mendekati garis.



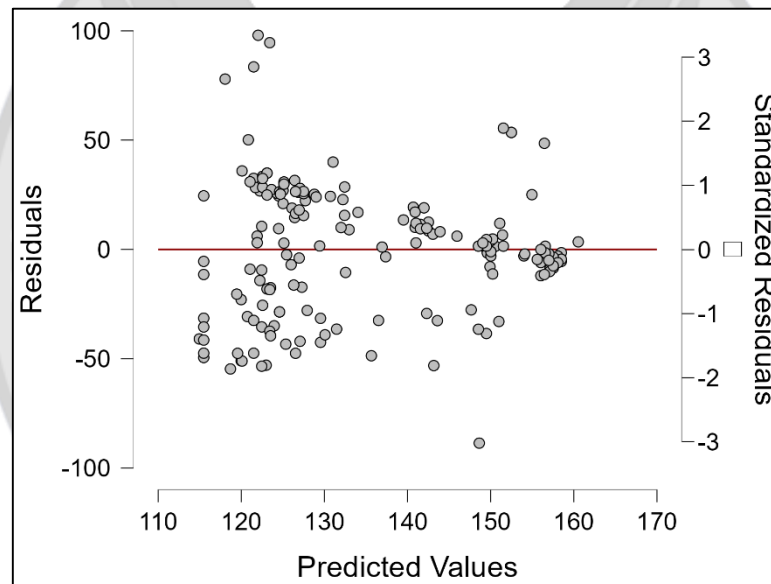
Gambar 1. Uji Normalitas Residual (Standardized residuals histogram)



Gambar 2. Uji Normalitas Residual (Q-Q Standardized Residuals)

### ***Analisis Uji Heteroskedastisitas***

Dalam penelitian ini, dilakukan juga uji heteroskedastisitas untuk mengamati apakah ada ketidaksamaan variansi kedua kelompok pada variabel bebas. Nilai batas untuk uji heteroskedastisitas adalah  $r > 0.05$ . Peneliti melakukan uji ini, dan mendapatkan hasil sebesar  $r = 0.408$ . Sehingga jika berdasarkan nilai, tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian ini. Namun pada saat peneliti menggunakan uji grafik, dapat dilihat bahwa *scatter plot* di beberapa bagian terlihat saling berdekatan. Sehingga mungkin ada faktor lain yang mempengaruhi variabel.



*Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas*

### ***Analisis Uji Korelasi***

Peneliti melakukan uji korelasi dengan menggunakan *Pearson's Correlation Coefficient* untuk melihat korelasi antar variabel *work-family conflict* yang di dalamnya terdapat dua dimensi dan *psychological well-being*. Berikut adalah tabel yang merupakan hasil uji korelasi yang dilakukan peneliti.

Table 3. Uji Korelasi antar Alat ukur

|  |        | <b>P-value</b> |
|--|--------|----------------|
| <b>Korelasi <i>work to family conflict</i> dan <i>psychological well-being</i></b> | -0.403 | <0.001         |
| <b>Korelasi <i>family to work conflict</i> dan <i>psychological well-being</i></b> | -0.396 | <0.001         |

Hasil korelasi menunjukkan terdapat korelasi yang negatif antara variabel *work-family conflict* dan *psychological well-being*. Pada dimensi pertama dari variabel *work-family conflict* yaitu *work to family conflict*, didapatkan nilai sebesar ( $r = -0.403, p < 0.001$ ). Lalu pada dimensi kedua yaitu *family to work conflict*, mendapatkan nilai sebesar ( $r = -0.396, p < 0.001$ ). Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi konflik yang dialami oleh individu, maka *psychological well-being* akan semakin rendah. Begitu pun sebaliknya, semakin rendah konflik yang dialami individu, maka *psychological well-being* pada individu akan semakin tinggi.

***Analisis Uji Korelasi Dimensi Psychological Well-being dengan Work and Family Conflict***

Table 4. Uji Korelasi antar Dimensi

| Variabel                       | 1             | 2             | 3             | 4             | 5             | 6             | 7             | 8            | 9 |
|--------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------|---|
| 1. PWB                         | —             |               |               |               |               |               |               |              |   |
| 2. AT                          | 0.845<br>***  | —             |               |               |               |               |               |              |   |
| 3.EM                           | 0.869<br>***  | 0.734<br>***  | —             |               |               |               |               |              |   |
| 4. PG                          | 0.913<br>***  | 0.753<br>***  | 0.804<br>***  | —             |               |               |               |              |   |
| 5. PR                          | 0.899<br>***  | 0.634<br>***  | 0.690<br>***  | 0.728<br>***  | —             |               |               |              |   |
| 6. PL                          | 0.899<br>***  | 0.736<br>***  | 0.659<br>***  | 0.820<br>***  | 0.794<br>***  | —             |               |              |   |
| 7. SA                          | 0.801<br>***  | 0.557<br>***  | 0.599<br>***  | 0.622<br>***  | 0.796<br>***  | 0.690<br>***  | —             |              |   |
| 8. <i>Work-Family Conflict</i> | -0.403<br>*** | -0.407<br>*** | -0.245<br>*** | -0.224<br>*** | -0.471<br>*** | -0.321<br>*** | -0.496<br>*** | —            |   |
| 9. <i>Family-Work Conflict</i> | -0.396<br>*** | -0.379<br>*** | -0.246<br>*** | -0.192<br>*   | -0.485<br>*** | -0.318<br>*** | -0.508<br>*** | 0.925<br>*** | — |

\*PWB : *Psychological Well-being*, AT : *Autonomy*, EM : *Environmental Mastery*, PG: *Personal Growth*, PR: *Positive Relations*, PL: *Purpose in Life*, SA: *Self-Acceptance*.

Hasil dari uji korelasi antar variabel *psychological well-being* dengan masing-masing dimensi dari variabel *work and family conflict* yaitu *work to family* dan *family to work* memiliki korelasi yang negatif dan berpengaruh secara signifikan dengan *psychological well-being*. Dimensi *work to family* memiliki nilai korelasi sebesar ( $r = -0.403$ ;  $p < 0.001$ ), sedangkan dimensi *family to work* memiliki nilai korelasi sebesar ( $r = -0.396$ ;  $p < 0.001$ ). Maka dapat disimpulkan semakin tinggi kedua dimensi *work and family conflict*, maka terdapat penurunan

pada *psychological well being*.

Lalu, hasil dari uji korelasi juga menunjukkan bahwa masing-masing dimensi dari variabel *psychological well-being* memiliki korelasi negatif yang secara signifikan pada setiap dimensi dari variabel *work and family conflict*. Pada dimensi pertama yaitu *work to family*, dimensi *autonomy* memiliki nilai korelasi  $r = -0.407$ ;  $p < 0.001$ , dimensi *environmental mastery* memiliki nilai korelasi sebesar  $r = -0.245$ ;  $p < 0.001$ , dimensi *personal growth* memiliki nilai korelasi  $r = -0.224$ ;  $p < 0.01$ , dimensi *positive relation* memiliki nilai korelasi  $r = -0.471$ ;  $p < 0.001$ , dimensi *positive relation* memiliki nilai korelasi sebesar  $r = -0.321$ ;  $p < 0.001$ , dimensi *purpose in life* memiliki nilai korelasi  $r = -0.496$ , , dimensi *self-acceptance* memiliki nilai korelasi sebesar  $r = -0.506$ ,  $p < 0.001$ . Dapat disimpulkan semakin tinggi konflik pekerjaan yang mempengaruhi keluarga, maka terdapat penurunan pada dimensi *autonomy*, *environmental mastery*, *personal growth*, *positive relation*, *purpose in life* dan *self-acceptance*.

Pada dimensi kedua yaitu *family to work*, dimensi *autonomy* memiliki nilai korelasi  $r = -0.379$ ;  $p < 0.001$ , dimensi *environmental mastery* memiliki nilai korelasi  $r = -0.246$ ;  $p < 0.001$ , dimensi *personal growth* memiliki nilai korelasi sebesar  $r = -0.192$ ;  $p = 0.016$ , dimensi *positive relation* memiliki nilai korelasi sebesar  $r = -0.485$ ;  $p > 0.001$ , dimensi *purpose in life* memiliki nilai korelasi sebesar  $r = -0.318$ ;  $p > 0.001$ , dan dimensi *self-acceptance* memiliki nilai korelasi sebesar  $r = -0.508$ ;  $p > 0.001$ . Jika dilihat dari dimensi kedua ini, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi konflik keluarga yang mempengaruhi pekerjaan, maka terdapat penurunan pada dimensi *autonomy*, *environmental mastery*, *personal growth*, *positive relation*, *purpose in life*, dan dimensi *self-acceptance*.

### Uji Regresi dan Uji Hipotesis

Peneliti melakukan uji regresi setelah mendapatkan data yang berdistribusi normal. Uji regresi dilakukan untuk melihat apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari *work and family conflict* terhadap *psychological well-being*. Berikut ini adalah tabel dari hasil yang didapatkan oleh peneliti.

Table 5. Ringkasan Model Regresi

| Model          | R     | R <sup>2</sup> | Adjusted R <sup>2</sup> | RMSE   | Durbin-Watson   |           |        |
|----------------|-------|----------------|-------------------------|--------|-----------------|-----------|--------|
|                |       |                |                         |        | Autocorrelation | Statistic | p      |
| H <sub>0</sub> | 0.000 | 0.000          | 0.000                   | 30.945 | 0.256           | 1.476     | < .001 |
| H <sub>1</sub> | 0.408 | 0.166          | 0.156                   | 28.435 | 0.233           | 1.527     | 0.003  |

Table 6. Uji Regresi

| ANOVA          |            |                |     |             |        |        |
|----------------|------------|----------------|-----|-------------|--------|--------|
| Model          |            | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | p      |
| H <sub>1</sub> | Regression | 24870.854      | 2   | 12435.427   | 15.380 | < .001 |
|                | Residual   | 124515.515     | 154 | 808.542     |        |        |
|                | Total      | 149386.369     | 156 |             |        |        |

| Coefficients   |                |                |                |              |        |        |
|----------------|----------------|----------------|----------------|--------------|--------|--------|
| Model          |                | Unstandardized | Standard Error | Standardized | t      | p      |
| H <sub>0</sub> | (Intercept)    | 136.898        | 2.470          |              | 55.431 | < .001 |
|                |                |                |                |              |        |        |
| H <sub>1</sub> | (Intercept)    | 167.343        | 5.984          |              | 27.966 | < .001 |
|                | Total Skor WFC | -0.841         | 0.639          | -0.255       | -1.315 | 0.190  |
|                | Total Skor FWC | -0.554         | 0.670          | -0.160       | -0.826 | 0.410  |

Penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda untuk mengetahui apakah setiap dimensi dari *work and family conflict* memiliki pengaruh yang negatif terhadap *psychological well-being ibu*. Berdasarkan pada tabel di atas, kedua dimensi *work and family conflict* berpengaruh cukup signifikan pada

variabel *psychological well-being* ( $R^2= 0.166$ ,  $b= -0.841$ ,  $b= -0.554$ ,  $p=0.190$ ,  $p=0.410$ ). Rumus berikut dapat memprediksi pengaruh dimensi dari *work and family conflict* pada *psychological well-being*.

$$y = \alpha + bx_1 + bx_2$$

Y adalah variabel dependen pada penelitian ini yaitu *psychological well-being*, nilai a merupakan nilai konstan dari *unstandardized coefficient* dan nilai b merupakan angka koefisien regresi. Maka persamaan regresi berganda dari penelitian ini adalah :

$$\text{Psychological well-being} = 167.343 + -0.841 (\text{Work to Family}) + -0.554 (\text{Family to Work})$$

Sehingga, melalui persamaan regresi ini dapat memprediksi pengaruh dari setiap dimensi dari variabel *work-family conflict* terhadap *psychological well-being* ibu bekerja. Diprediksi setiap kenaikan satu poin pada dimensi *work to family conflict*, maka akan terjadi peningkatan -0.84 poin pada *psychological well-being* ibu bekerja. Kemudian diprediksi setiap kenaikan satu poin pada *work-family conflict* dari dimensi *family to work*, maka akan terjadi peningkatan -0.55 pada *psychological well-being* pada ibu bekerja. Dari hasil uji regresi yang sudah dilakukan, dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh antara *work and family conflict* pada *psychological well-being* ibu yang bekerja sebesar 16.6%.



## DISKUSI

Berdasarkan hasil olah data yang sudah dilakukan oleh peneliti, dapat dilihat bahwa konflik pekerjaan-keluarga & keluarga-pekerjaan, memiliki pengaruh secara signifikan sebesar 16.6% dalam menurunkan *psychological well-being* pada ibu bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan pada ibu yang bekerja sebagai pekerja pabrik, menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan *work and family conflict* terhadap *psychological well-being* pada ibu bekerja dengan pengaruh yang negative sebesar 20,6%. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang tidak mampu mengelola *work and family conflict* dapat meningkatkan stress secara psikologis sehingga mengakibatkan turunnya *psychological well-being*. Ketidakstabilan pada *psychological well-being* akan memiliki efek yang cukup negative yang berdampak pada rasa sulit untuk mengelola konflik yang dialami baik dalam keluarga atau pekerjaan. Sehingga konflik yang dialami tidak dapat terselesaikan dengan baik sehingga akan berlanjut dan menyebabkan dampak bagi kehidupan individu (Ria., 2012;Fridayanti & Yulinar, 2021). Semakin tinggi *work and family conflict* yang terjadi, maka akan semakin rendah *psychological well-being* yang dimiliki, dan begitupun sebaliknya, semakin rendah *work and family conflict* yang terjadi, maka akan semakin tinggi *psychological well-being* yang dimiliki (Fridayanti & Yulinar., 2021).

Pada kedua dimensi *work and family conflict* berpengaruh cukup signifikan terhadap *psychological well-being*. Namun, dimensi *work-family conflict* yang cukup berpengaruh lebih besar dalam menurunkan *psychological well-being*. Hal ini sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Anggarwati & Thamrin. *Work-family conflict* dapat terjadi ketika seorang ibu berusaha untuk melakukan

tuntutan dan harapan dari peran sebagai ibu dan pekerja, namun ibu merasakan ketidakmampuan dalam mengendalikan dan mengatur perannya. Hal ini dapat disebabkan oleh jam kerja kantor yang tidak fleksibel, adanya jam lembur, tidak ada bantuan dari asisten rumah tangga karena memilih untuk mengurus anak sendiri, dan usia anak yang mungkin masih balita atau batita. Hal ini dapat menyebabkan turunnya tingkat *psychological well-being* pada ibu yang bekerja (Anggarwati & Thamrin, 2019). Maka penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya yang menyatakan bahwa *work and family conflict* memiliki pengaruh negatif terhadap *psychological well-being* pada ibu bekerja.

Ibu yang memilih untuk bekerja, akan mengakibatkan beberapa dampak kepada keluarganya atau pun pekerjaan yang dilakukan. Seorang ibu akan merasakan banyak perubahan dalam kehidupan pernikahannya dan rasa khawatir ketika meninggalkan anaknya pada saat ibu harus bekerja. Lalu ditambah dengan tekanan yang mungkin muncul ketika ibu sedang berada di tempat kerja. Sesuai dengan penelitian yang menyebutkan bahwa 58% pekerja yang telah berumah tangga dan memiliki anak, akan merasakan kecemasan dengan tuntutan dari pekerjaan yang mungkin dapat mengganggu keluarga (Galinsky, et al dalam Anggarwati & Thamrin., 2019). Sehingga kondisi ini membawa pada situasi *work and family conflict*.

Bagi para wanita dan ibu yang bekerja yang sudah menikah, peran wanita sebagai istri dan ibu rumah tangga adalah menjadi tugas utama yang harus dijalankan. Hal ini sejalan dengan pandangan tradisional yang mewajibkan wanita untuk bertanggung jawab dalam bagian rumah tangga dan sebagai ibu (Mufida,

2008; Utami & Wijaya, 2018). Ketika seorang ibu mengambil keputusan untuk bekerja, akan ada dampak baik secara positif atau pun negatif. Permasalahan terbesar yang mungkin terjadi adalah ketika terjadi konflik karena adanya harapan, banyaknya tuntutan yang didapatkan baik dalam pekerjaan atau pun keluarga. Ketika seorang ibu mengalami beban yang cukup berat karena banyaknya energi yang terkuras dan waktu yang dihabiskan cukup banyak untuk memenuhi kedua peran sebagai ibu dan pekerja (Mjoli et al., 2013). Ibu yang bekerja akan merasa lelah karena adanya tuntutan perannya pada rumah tangga, mulai dari permasalahan mengenai anak, kesulitan mengurus pekerjaan rumah secara keseluruhan, berkurangnya waktu dengan suami, dan adanya kemungkinan perselingkuhan karena suami merasa tidak diprioritaskan (Anggarwati & Thamrin, 2019). Di sisi lain sebagai pekerja, konflik dapat terpicu karena adanya tekanan dalam lingkungan pekerjaan seperti contohnya jam kerja yang cukup panjang, konflik interpersonal dengan rekan kerja, atasan atau sesama rekan pekerja yang tidak begitu banyak memberi dukungan (Hasanah & Matuzahroh, 2017).

Dampak negatif yang ibu rasakan akan berakibat tidak baik pada ibu yang bekerja, dampak yang dirasakan adalah stress, adanya perasaan tertekan, merasakan kelelahan, lebih rawan mengalami depresi, lalu kualitas tidur yang terganggu (Pudrovska & Karakker, 2014; Arfianto et al, 2020). Dengan begitu, keputusan yang diambil untuk bekerja memiliki dampaknya tersendiri. Dengan adanya dampak negatif yang dirasakan ibu, akan memberikan dampak yang tidak baik kepada *well being* ibu. Tetapi tidak hanya berdampak secara negatif, ibu yang memilih untuk bekerja merasakan peningkatan dalam hal kompetensi dan peningkatan perasaan pada *well-being*. Kompetensi yang meningkat dirasakan

seorang ibu ketika ia menerima gaji dan tidak bergantung secara ekonomi kepada orang lain. Lalu adanya perasaan mandiri karena ibu bisa membantu pekerjaan rumah tangga dan kebutuhan yang diperlukan anak (Ajeng, 2016; Pamintaningtyas & Soetjningsih, 2020).

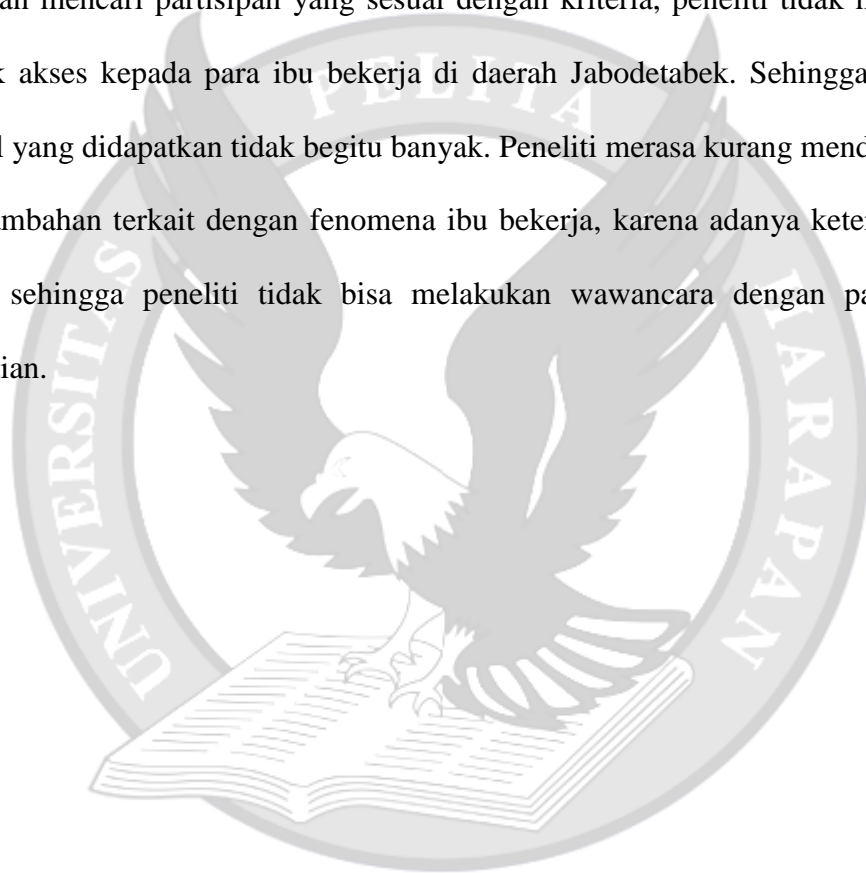
Ibu yang bekerja memiliki keinginan untuk mengaktualisasikan dirinya, sehingga para ibu berusaha untuk menjaga keseimbangan perannya pada keluarga dan pekerjaannya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Marretih (2013), sebisa mungkin ibu akan menyesuaikan waktu dan menjaga keseimbangan waktu untuk tanggung jawab pekerjaan dan rumah tangga. Tetapi pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa ketika ibu berusaha untuk menjaga keseimbangan pemenuhan peran dan waktu, cukup sering membuat ibu merasakan dilemma dan menghadapi konflik dalam melakukan perannya. Ada keinginan ibu untuk mengembangkan potensi dirinya, melanjutkan karir dan menggunakan kesempatan yang ada untuk mengaktualisasi potensi dirinya. Tetapi di sisi lain, ibu juga memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan rumah (Marettih, 2013; Anggarwati & Thamrin, 2019).

Pada data demografis terdapat kriteria tambahan yaitu tinggal dengan keluarga inti tanpa orang tua dan tinggal dengan keluarga inti dengan orang tua. Beberapa alasan yang mendasari pasangan tinggal bersama keluarga adalah karena pasangan belum memiliki cukup dana untuk membeli atau membangun rumah sendiri, adanya bantuan dari mertua untuk menjaga anak (cucunya), atau adanya faktor budaya yang mengharuskan anak tinggal dengan orang tuanya (Kompasiana, 2011; Surya, 2013). Dengan adanya keluarga yang hadir pada keluarga dengan ibu bekerja, bisa menjadi salah satu faktor mengapa *family-work*

*conflict* tidak begitu signifikan dalam menurunkan *psychological well-being* jika dibandingkan dengan *work-family conflict*. Dengan adanya kehadiran anggota keluarga lainnya dapat membantu finansial pada keluarga dan pengasuhan pada anak (Surya, 2013). Kehadiran keluarga yang cukup membantu, dan adanya orang-orang terdekat yang memberikan dukungan emosional dan bantuan yang cukup meringankan beban dari ibu yang bekerja, akan memberikan pengaruh yang baik pada ibu. Para ibu yang memperoleh bantuan dan dukungan dari suami dan orang-orang terdekatnya, akan lebih mampu menjalani peran sebagai ibu dan pekerja, dapat membagi waktu dan tenaganya pada kedua peran tersebut. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Apollo dan Cahyadi (2012) yang membahas bahwa dengan adanya dukungan sosial dapat membuat ibu dapat menyesuaikan dirinya terhadap peran-peran yang menekan dan memicu munculnya konflik pekerjaan pada keluarga atau konflik keluarga pada pekerjaan (Utami & Wijaya, 2018)

Hasil yang didapatkan dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi negatif antar variabel *work and family conflict* terhadap *psychological well-being*. Pada dimensi *work-family conflict* memiliki nilai sebesar ( $r = -0.403$ ,  $p < 0.001$ ), sedangkan pada dimensi *family-work conflict* memiliki nilai korelasi sebesar ( $r = -0.396$ ,  $p < 0.001$ ). Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi konflik yang terjadi, maka semakin rendah *psychological well-being* pada seorang ibu bekerja. Begitu pun sebaliknya, semakin rendah konflik yang terjadi, maka semakin tinggi *psychological well-being* pada ibu yang bekerja. Hasil ini menunjukkan adanya hubungan negatif antar *work and family conflict* dengan *psychological well-being*.

Penelitian ini tentu saja tidak sempurna dan masih memiliki keterbatasan. Keterbatasan yang terjadi pada penelitian ini adalah tidak meneliti dengan subjek partisipan dengan gender yang berbeda. Sudah cukup banyak penelitian yang dilakukan dengan subjek partisipan wanita atau ibu bekerja. Sehingga, akan lebih baik jika meneliti gender lain sehingga memperkaya hasil analisis data, dan dapat melakukan uji beda antar gender. Keterbatasan lain pada penelitian ini adalah kesulitan mencari partisipan yang sesuai dengan kriteria, peneliti tidak memiliki banyak akses kepada para ibu bekerja di daerah Jabodetabek. Sehingga jumlah sampel yang didapatkan tidak begitu banyak. Peneliti merasa kurang mendapatkan data tambahan terkait dengan fenomena ibu bekerja, karena adanya keterbatasan waktu sehingga peneliti tidak bisa melakukan wawancara dengan partisipan penelitian.



## KESIMPULAN DAN SARAN

### *Kesimpulan*

Berdasarkan hasil dan diskusi, terdapat beberapa hal yang bisa disimpulkan. Hasil yang peneliti dapatkan menunjukkan bahwa *work and family conflict* memiliki pengaruh negatif terhadap *psychological well-being*. Dapat dilihat pengaruh yang terjadi antara *work and family conflict* terhadap *psychological well-being* sebesar 16.6%. Peneliti juga melakukan uji regresi berganda pada variabel *psychological well-being* terhadap dimensi dari *work and family conflict*. Hasil menunjukkan bahwa kedua dimensi berpengaruh, namun dimensi *work-family conflict* lebih berpengaruh secara signifikan pada *psychological well-being*, ketika *work-family conflict* meningkat, maka terjadi peningkatan sebesar -0.84 pada *psychological well-being* pada ibu bekerja.

Hasil lain yang peneliti dapatkan dari penelitian ini adalah adanya korelasi antar kedua variabel, di mana *work and family conflict* memiliki korelasi negatif terhadap *psychological well-being*. Maka semakin tinggi *work and family conflict* yang terjadi, maka semakin rendah *psychological well-being* ibu, dan sebaliknya semakin rendah *work and family conflict* yang terjadi, maka semakin tinggi *psychological well-being* ibu yang bekerja. Hasil pada uji korelasi antar dimensi menunjukkan masing-masing dimensi *psychological well-being* memiliki korelasi negatif dengan kedua dimensi *work and family conflict*.

## **Saran**

Pada bagian ini, peneliti bertujuan memberikan saran kepada penelitian selanjutnya agar dapat memperbaiki kekurangan atau keterbatasan dari penelitian ini.

### **Saran Teoritis**

Penelitian selanjutnya yang akan dilakukan mengenai topik atau variabel ini, disarankan untuk melakukan penelitian tambahan secara kualitatif, mungkin dapat berupa wawancara, agar dapat mengetahui lebih dalam mengenai gambaran pengaruh *work and family conflict* pada *psychological well-being* pada ibu yang bekerja. Sehingga melalui data tambahan yang didapatkan, dapat menjadi analisis tambahan yang bisa dikaitkan dengan teori dan hasil. Saran selanjutnya adalah peneliti menyarankan untuk mencari tahu lebih dalam apakah ada faktor lain atau variabel lain yang mungkin mempengaruhi *well-being* ibu sekalipun mengalami konflik dalam pekerjaan dan keluarga.

### **Saran Praktis**

Saran kepada para partisipan atau pun ibu bekerja lainnya adalah penting untuk memperhatikan dan mempertahankan keseimbangan kesejahteraan psikologis. Karena ketika seorang ibu dapat menjaga kestabilan *well-being*nya, maka ia akan dapat menyeimbangkan peran yang dimiliki baik dalam pekerjaan atau pun keluarga. Ada banyak cara untuk dapat menjaga kestabilan *psychological well-being*, salah satunya adalah dengan dukungan orang-orang terdekat yaitu keluarga. Pihak keluarga diharapkan untuk mendukung ibu bekerja dalam setiap keputusan dan tindakan yang diambil, karena ibu bekerja akan bisa meminimalisir



stress ketika kondisi lingkungan sekitarnya dapat mendukung dan menerima dirinya dengan baik. Saran lain yang mungkin dapat dilakukan adalah melakukan komunikasi dengan suami atau keluarga terdekat terkait dengan banyaknya tugas atau peran yang harus dipenuhi. Sehingga melalui komunikasi yang intens dan adanya keterbukaan, dapat membantu untuk mencari jalan keluar atau ada anggota keluarga lain yang mungkin dapat membantu beberapa hal.



## *Refleksi*

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, peneliti memperoleh banyak pengetahuan yang baru. Seorang ibu yang memilih untuk bekerja, tidak semua mengambil keputusan untuk bekerja karena dorongan dari diri sendiri. Mungkin saja karena adanya kebutuhan keluarga yang mendesak sehingga akhirnya seorang ibu harus bekerja dan mengurus rumah tangga di waktu yang bersamaan. Ketika seorang ibu bekerja, seluruh anggota keluarga idealnya memberikan dukungan kepada ibu dan menjadi support system terdekat. Karena dengan peran ganda yang dialami oleh ibu, bukan tidak mungkin kalau ibu akan merasakan stress, kelelahan, rasa khawatir dan takut tidak mampu memenuhi kedua peran, baik sebagai ibu atau sebagai pekerja. Keberfungsian keluarga sangat diperlukan untuk menyokong ibu agar mendapatkan semangat dan rasa tenang sekalipun harus menghadapi kedua peran ini.

Tidak mudah agar bisa menjalani dua peran dengan tugas yang berbeda, maka dari itu melalui penelitian ini dapat dilihat bahwa ketika salah satu peran tidak terpenuhi dengan baik. Hal tersebut akan memicu konflik, baik dalam pekerjaan atau pun keluarga. Konflik terjadi di luar keinginan manusia, dan Tuhan pun menghendaki manusia agar bisa saling bersatu dan memahami satu sama lain. Dalam 1 Tesalonika 5:11 mengatakan , “Karena itu nasihatilah seorang akan yang lain dan saling membangunlah kamu seperti yang memang kamu lakukan”. Tuhan ingin agar kita saling menasihati dengan tujuan saling membangun, begitu pun kehidupan dalam keluarga terutama pada pasangan suami dan istri yang mungkin lebih banyak berinteraksi untuk membahas mengenai keluarga atau rumah tangga.

Seorang ibu membutuhkan lebih banyak perhatian dan dukungan yang diberikan oleh keluarganya. Sehingga berdampak baik pada kesejahteraan psikologisnya.

Dengan penelitian yang sudah dilakukan ini, peneliti menyadari bahwa perlu adanya strategi yang ibu lakukan untuk mengatasi rasa stress yang dialami karena adanya konflik pekerjaan pada keluarga atau sebaliknya konflik keluarga pada pekerjaan. Karena jika ibu tidak memiliki strategi yang baik dalam menangani stress, kembali lagi hal tersebut akan berdampak pada kesejahteraan psikologisnya atau mungkin bisa sampai berdampak pada kesehatan fisiknya. Cukup banyak penelitian mengenai topic dan variabel ini, sehingga seharusnya penelitian yang dilakukan dapat mengedukasi para ibu bekerja atau pun keluarga yang bersangkutan agar bisa lebih *aware* dengan kesejahteraan psikologis Ibu.

Peneliti juga merasa bersyukur karena dengan fenomena yang diteliti, peneliti dapat memperhatikan keluarga terdekat yang mungkin mengalami hal serupa. Peneliti mengamati bahwa seorang ibu mungkin akan merelakan segalanya untuk membantu dan mendukung keluarganya. Oleh karena itu peneliti sangat mengapresiasi untuk para ibu bekerja dimana pun berada. Peneliti berharap setiap ibu yang bekerja dapat juga memperhatikan kesejahteraan psikologis dan fisiknya dalam melakukan banyak pekerjaan di kantor atau pun di rumah.

Selama proses pengerjaan tugas akhir, peneliti menyadari bahwa terkadang ada fase naik, turun, lelah, mengalami kebingungan, kehilangan motivasi, senang karena ada rekan-rekan seperjuangan yang juga sedang turut mengerjakan tugas akhir. Berbagai perasaan dialami oleh peneliti, namun peneliti sungguh bersyukur bisa melewati setiap proses yang ada meskipun tidak mudah tapi nyatanya Tuhan

selalu mampukan hingga akhirnya penulisan tugas akhir ini bisa selesai. Peneliti sangat berterima kasih kepada setiap orang-orang terdekat yang Tuhan izinkan ada dalam proses peneliti menulis tugas akhir ini. Dukungan serta semangat yang diberikan sungguh membantu peneliti. Mengutip apa yang dikatakan oleh dosen pembimbing saya, ”persoalan tugas akhir bukan masalah yang begitu besar. Selesai tugas akhir, kita akan menemukan masalah yang mungkin lebih besar lagi dari ini. Jadi, harus lebih kuat”. Kutipan ini yang membuat peneliti juga akhirnya bisa menguatkan diri untuk menyelesaikan tugas akhir ini.

Proses penyusunan tugas akhir ini membuat peneliti semakin bertumbuh dalam banyak aspek. Apa yang mungkin sudah dipelajari, dapat dituangkan menjadi ide di tugas akhir ini. Yang sebelumnya tidak banyak tahu, karena banyak membaca literature akhirnya bisa mengetahui banyak hal. Banyak hal baik yang peneliti peroleh dari proses penyusunan tugas akhir ini. Peneliti juga menyadari bahwa sangat penting untuk menjaga kesehatan mental sebagai mahasiswa tingkat akhir yang rentan mengalami stress dan mudah lelah. Segala jerih lelah yang sudah dituangkan dalam karya penulisan ini pasti akan Tuhan perhitungkan dan tidak akan sia-sia.