

## HUBUNGAN ANTARA *WORK FAMILY CONFLICT* DENGAN *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* PADA IBU BEKERJA DI INDONESIA

Dika Martiana Manalu<sup>1</sup>, Nenny Ika Putri Simarmata<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Psikologi, Universitas HKBP Nommensen Medan, Indonesia

Corresponden e-mail; [dika.martiana@student.uhn.ac.id](mailto:dika.martiana@student.uhn.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara work-family conflict dengan psychological well-being pada ibu bekerja di Indonesia. Meningkatnya jumlah ibu yang menjalankan peran ganda sebagai pekerja dan pengelola keluarga menyebabkan munculnya berbagai tuntutan yang berpotensi menimbulkan konflik antara pekerjaan dan keluarga. Kondisi tersebut dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis ibu bekerja dalam menjalankan kedua peran tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain korelasional. Sampel penelitian berjumlah 350 ibu bekerja di Indonesia yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang disebar secara daring melalui Google Form. Data dianalisis menggunakan uji korelasi Pearson Product Moment dengan bantuan program SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara work-family conflict dengan psychological well-being pada ibu bekerja di Indonesia dengan nilai koefisien korelasi sebesar  $r = -0,409$  dan nilai signifikansi  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi work-family conflict yang dialami ibu bekerja, maka semakin rendah psychological well-being yang dimiliki. Sebaliknya, semakin rendah work-family conflict, maka semakin tinggi psychological well-being. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi ibu bekerja dalam mengelola konflik antara pekerjaan dan keluarga sehingga kesejahteraan psikologis tetap terjaga.

**Kata kunci :** Work-Family Conflict, Psychological Well-Being, Ibu Bekerja.

### Abstract

*This study aimed to examine the relationship between work-family conflict and psychological well-being among working mothers in Indonesia. The increasing number of mothers who perform dual roles as employees and family caregivers has led to various demands that may create conflicts between work and family responsibilities. These conditions may affect the psychological well-being of working mothers in carrying out both roles. This study employed a quantitative method with a correlational research design. The sample consisted of 350 working mothers in Indonesia selected using a purposive sampling technique. Data were collected through questionnaires distributed online via Google Forms. The data were analyzed using the Pearson Product Moment correlation test with the assistance of SPSS version 20. The results showed a significant negative relationship between work-family conflict and psychological well-being among working mothers in Indonesia, with a correlation coefficient of  $r = -0.409$  and a significance value of  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ). These findings indicate that the higher the level of work-family conflict experienced by working mothers, the lower their psychological well-being. Conversely, lower levels of work-family conflict are associated with higher levels of psychological well-being. It is expected that the findings of this study will provide useful insights for working mothers in managing conflicts between work and family roles in order to maintain their psychological well-being.*

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



## PENDAHULUAN

Keluarga merupakan sekelompok individu yang yang disatukan dalam ikatan pernikahan dan tinggal bersama. keluarga terdiri dari seorang ayah, seorang ibu dan anak. Menurut Lembang & Huwae (2022) keluarga pada dasarnya terdiri dari ayah, ibu, dan anak yang memiliki peran dan tanggung jawab masing-masing. Ayah menjalankan fungsi kepemimpinan, pemenuhan kebutuhan ekonomi, serta memberikan perlindungan dan rasa aman. Ibu berperan dalam pengasuhan, pendidikan anak, pengelolaan rumah tangga, dan menjaga kesejahteraan keluarga. Anak berada dalam tahap perkembangan psikososial yang mencakup pertumbuhan fisik, mental, sosial, dan spiritual. Dalam keluarga akan dikatakan sejahtera ketika keluarga tersebut mampu dalam mengimbangkan antara tuntutan dalam pekerjaan dan juga dalam peran utama dalam keluarga (Pamintaningtiyas & Soetjiningsih, 2020).

Dalam era modern saat ini, peran seorang perempuan tidak hanya menjadi ibu rumah tangga yang mengurus rumah tangga saja, tetapi juga terjun aktif dalam dunia pekerjaan baik pekerjaan secara formal maupun informal. Hal ini dilakukan agar membantu meningkatkan kesejahteraan ekonomi keluarga. Menurut Lembang & Huwae (2022) keputusan wanita yang telah menikah untuk tetap berkarir dapat membawa berbagai konsekuensi terhadap perkembangan kariernya maupun terhadap keluarga. Tidak hanya meningkatkan kesejahteraan ekonomi keluarga, ibu yang bekerja juga merasa dia harus memiliki kemandirian finansial agar tidak bergantung dengan pasangan, serta mengembangkan karier dan pendidikan yang sudah lama ditempuh dengan mengimplementasikan pengetahuan dan keterampilan tersebut dalam dunia pekerjaan.

Ketika tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga tidak seimbang maka dapat muncul konflik-konflik dalam menjalani kedua peran tersebut. Hal ini dapat terlihat dalam kehidupan sehari-hari ibu yang bekerja, terutama dalam sektor formal yang memiliki jam kerja tetap dan target dalam pekerjaan tersebut. Ketika ibu bekerja sering kali harus menyelesaikan tugas pekerjaannya di luar jam kerja, sementara di rumah mereka tetap bertanggung jawab terhadap pengasuhan anak, pekerjaan rumah tangga, dan juga kebutuhan-kebutuhan emosional keluarga. Ketidakseimbangan ini berpotensi menimbulkan stress, kelelahan, serta perasaan bersalah karena tidak optimal dalam menjalankan salah satu peran.

Kondisi konflik peran yang berlangsung tidak hanya menimbulkan stres sementara, tetapi juga berpotensi mempengaruhi kesejahteraan psikologis ibu bekerja. Ibu dapat mengalami penurunan penerimaan diri, akibat perasaan bersalah, berkurangnya kualitas hubungan dalam keluarga karena kelelahan emosional, serta merasa tidak mampu dalam mengelola tuntutan lingkungan secara efektif. Apabila kondisi ini terjadi dalam jangka panjang dapat mengalami penurunan yang pada akhirnya berdampak pada kualitas individu maupun keluarga.

Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia pada tahun 2024, jumlah perempuan yang bekerja di sektor formal sebanyak 36,32%. Menurut World Health Organization (WHO) (2021), terdapat sekitar 19% perempuan mengalami pada tingkat kesejahteraan psikologis, seperti gangguan mental secara umum seperti kecemasan dan depresi, dibandingkan dengan laki-laki yang berada pada 12% pada tingkat kesejahteraan psikologisnya. Lisa (2020) menjelaskan bahwa perempuan yang bekerja lebih merasa kesulitan dalam mencapai kesejahteraan psikologis dikarenakan 86% dari 250 yang telah disurvei merasa sensitif terhadap perasaan dan sering

khawatir terhadap hal-hal kecil yang pada akhirnya mengganggu kesejahteraan psikologisnya.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) selama 2021-2024 tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) perempuan yang bekerja terus meningkat.

**Tabel 1. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja**

| Tingkat Partisipasi<br>Angkatan Kerja (TPAK) | 2021   | 2022   | 2023   | 2024   |
|----------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|
| Perempuan                                    | 53,34% | 53,41% | 54,52% | 56,42% |

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2021-2024, menunjukkan bahwa tingkat partisipasi angkatan kerja pada perempuan selalu meningkat setiap tahunnya. Banyaknya tuntutan dalam kesejahteraan ekonomi, kemandirian finansial serta mengembangkan karier dan pendidikan maka seorang ibu akan bekerja keras dua kali lipat untuk membagi waktu dalam pekerjaannya dan juga dalam keluarganya.

Dalam pekerjaan sektor formal, pada sistem kerja umumnya telah diatur secara jelas, baik terkait jam kerja maupun ketentuan ketenagakerjaan. Berdasarkan klasifikasi dari Badan Pusat Statistik (BPS) pekerjaan formal mencakup buruh atau karyawan, pegawai negeri, tenaga pendidik, tenaga kesehatan, perbankan, dan perusahaan swasta.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, jam kerja di sektor formal pada umumnya adalah 7 jam/hari dan 40 jam/minggu untuk sistem 6 hari kerja, dan 8 jam/hari dan 40 jam/minggu untuk sistem 5 hari kerja. Adapun sistem gambaran kerja di beberapa sektor formal yaitu pada pegawai negeri umumnya menerapkan sistem 5 hari kerja tergantung instansi. Pada perbankan umumnya memiliki sistem 5 hari kerja dengan jam operasional 08.00-15.00 atau 08.00-16.00, namun karyawan sering memiliki tambahan waktu untuk menyelesaikan administrasi dan target. Pada tenaga pendidik memiliki jam kerja yang menyesuaikan dengan jam belajar, namun tetap memiliki beban administrasi, persiapan materi atau bahan ajar, serta kegiatan tambahan di luar jam mengajar. Tenaga kesehatan biasanya menerapkan sistem shift (pagi, sore, malam) hal ini dilakukan karena pelayanan berlangsung 24 jam. Karyawan industri memiliki jam kerja 8 jam untuk 5 hari atau 7 jam sehari untuk 6 hari kerja, industri yang bekerja 24 jam harus menerapkan sistem shift (3 shift per hari). Perusahaan swasta umumnya menerapkan 5 hari kerja dengan waktu 8 jam per hari, dengan sistem target dan key performance indicator (KPI), tetapi ada beberapa perusahaan swasta yang menerapkan sistem kerja yang lebih fleksibel.

Dengan sistem kerja yang terstruktur dan relatif kaku tersebut menuntut komitmen waktu dan energi yang besar dari para pekerja. Bagi ibu yang bekerja, kondisi ini dapat menimbulkan tantangan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Ketika terdapat tuntutan lembur, target pekerjaan atau sistem shift, maka waktu yang digunakan bersama keluarga menjadi berkurang. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga berpotensi memunculkan konflik peran berdampak pada kondisi psikologis ibu bekerja.

Menurut Ryff (2013) Individu yang memiliki suatu psychological well being yang tinggi salah  
JIPSI (Jurnal Ilmu Pendidikan dan Sosial) Vol 5 No. 1 April 2026 | 548

satunya adalah individu yang dapat membangun hubungan yang positif dengan orang lain dimana individu tersebut mempunyai hubungan interpersonal yang didasari oleh rasa kepercayaan, empati dan kasih sayang yang kuat. Ryff dan Singer (1996) menjelaskan bahwa, tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi menunjukkan bahwa orang itu memiliki hubungan yang baik dengan lingkungannya, mempunyai kepercayaan diri yang baik, bisa membangun hubungan baik dengan orang lain dan menunjukkan bahwa individu tersebut mempunyai tujuan pribadi dan juga dalam pekerjaannya. Dalam tercapainya psychological well-being, seseorang harus mampu dalam membentuk kekuatan dalam dirinya berdasarkan enam dimensi dari psychological well-being (Ryff, 1989) yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pengembangan diri.

Oleh karena itu, sangat penting untuk mengetahui dan memahami hubungan antara work family conflict dengan psychological well-being pada ibu yang bekerja, agar hal ini dapat menjadikan pilihan seorang ibu dalam meningkatkan kesehatannya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain non-eksperimental korelasional, yaitu penelitian yang menggunakan data berupa angka. Metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan angka-angka dan dianalisis secara statistik. Menurut Sugiyono (2013) penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti sampel atau populasi tertentu.

Subjek dalam penelitian ini adalah ibu yang bekerja, yaitu perempuan yang telah menikah, memiliki anak, dan menjalankan peran sebagai pekerja. Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perempuan yang telah menikah
2. Memiliki anak
3. Bekerja di sektor formal.
4. Berusia minimal 25 tahun.
5. Masa kerja minimal 1 tahun.
6. Bersedia menjadi responden penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket. Menurut Sugiyono (2013) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pengumpulan data ini dipilih karena sesuai dengan karakteristik dari penelitian kuantitatif yang membutuhkan data dalam bentuk angka yang akan dianalisis secara statistik. Dalam kuesioner penelitian ini dilakukan pengukuran dua variabel yaitu Work family conflict dan psychological well-being. Variabel work family conflict akan diukur dengan menggunakan skala yang disusun berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Grennhaus & Beutell (1985).

Skala Likert dalam penelitian ini terdiri dari lima jawaban, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS). Kuesioner ini akan diberikan kepada responden yang telah memenuhi kriteria sebagai sampel penelitian yaitu Ibu yang bekerja. Data yang telah diperoleh akan digunakan sebagai bahan analisis untuk mengetahui hubungan antara work family conflict dengan psychological well-being.

Tabel 2. Skala Likert

| Pilihan Jawaban     | Bentuk pernyataan |             |
|---------------------|-------------------|-------------|
|                     | Favorable         | Unfavorable |
| Sangat Setuju       | 4                 | 1           |
| Setuju              | 3                 | 2           |
| Tidak Setuju        | 2                 | 3           |
| Sangat Tidak Setuju | 1                 | 4           |

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini subjek berjumlah 350 ibu bekerja di Indonesia. Berdasarkan skala yang disebarikan maka peneliti memperoleh gambaran subjek berdasarkan usia, jumlah anak, lama bekerja, lama jam kerja perhari, status pekerjaan, bidang pekerjaan, jabatan dalam pekerjaan, dan tempat tinggal.

Berdasarkan karakteristik usia, dari total 350 responden dalam penelitian, diperoleh pada usia 20-30 tahun berjumlah 112 responden (32,0%), pada usia 31-40 berjumlah 188 responden (33,7%), pada usia 41-50 tahun berjumlah 44 responden (32,6%), dan pada usia >51 tahun berjumlah 6 responden (1,7%).

Tabel 3. Subjek penelitian Berdasarkan Usia

| Usia                | Jumlah Responden     | Persentase  |
|---------------------|----------------------|-------------|
| 20-30 Tahun         | 112 Responden        | 32,0%       |
| 31-40 Tahun         | 188 Responden        | 33,7%       |
| 41-50 Tahun         | 44 Responden         | 32,6%       |
| ≥ 51 Tahun          | 6 Responden          | 1,7%        |
| <b>Jumlah Total</b> | <b>350 Responden</b> | <b>100%</b> |

Berdasarkan jumlah anak responden yang memiliki anak 1-2 anak, yaitu sebanyak 253 orang (72,3%). Responden yang memiliki 3-4 anak berjumlah 96 orang (27,4%), sedangkan responden yang memiliki lebih dari 5 anak hanya 1 orang (0,3%).

Tabel 4. Penyebaran Subjek Berdasarkan Jumlah Anak

| Jumlah Anak         | Jumlah Responden     | Persentase  |
|---------------------|----------------------|-------------|
| 1-2 Anak            | 253 Responden        | 72,4%       |
| 3-5 Anak            | 96 Responden         | 27,4%       |
| ≥ 5 Anak            | 1 Responden          | 0,3%        |
| <b>Jumlah Total</b> | <b>350 Responden</b> | <b>100%</b> |

Berdasarkan lama bekerja responden, diperoleh lama bekerja 1-5 tahun berjumlah 82 responden (23,43%), lama bekerja 5-10 tahun 157 responden (44,86%), lama bekerja 10-15 tahun berjumlah 72 responden (20,57%), lama bekerja 15-20 tahun berjumlah 32 tahun (9,14%) dan lama bekerja >20 tahun berjumlah 7 responden (2,00%).

Tabel 5. Penyebaran Subjek Berdasarkan Lama Bekerja

| <b>Lama Bekerja</b> | <b>Jumlah Responden</b> | <b>Persentase</b> |
|---------------------|-------------------------|-------------------|
| 1-5 Tahun           | 82 Responden            | 23,43%            |
| 5-10 Tahun          | 157 Responden           | 44,86%            |
| 10-15 Tahun         | 72 Responden            | 20,57%            |
| 15-20 Tahun         | 32 Responden            | 9,14%             |
| ≥ 20 Tahun          | 7 Responden             | 2,00%             |
| <b>Jumlah Total</b> | <b>350 Responden</b>    | <b>100%</b>       |

Berdasarkan karakteristik responden menurut jam kerja, diperoleh responden dengan lama jam kerja perhari <6 jam berjumlah 25 responden (7,14%), responden dengan lama jam kerja perhari 6-8 jam berjumlah 234 responden (66,86%), dan jumlah responden dengan jam kerja perhari >8 jam berjumlah 91 responden (26,00%).

Tabel 6. Penyebaran Subjek Berdasarkan Jam Kerja

| <b>Jam Kerja</b>    | <b>Jumlah Responden</b> | <b>Persentase</b> |
|---------------------|-------------------------|-------------------|
| < 6 Jam             | 25 Responden            | 7,14%             |
| 6-8 Jam             | 234 Responden           | 66,86%            |
| ≤ 8 Jam             | 91 Responden            | 26,00%            |
| <b>Jumlah Total</b> | <b>350 Responden</b>    | <b>100%</b>       |

Berdasarkan status pekerjaan responden, diketahui bahwa responden dengan status pekerjaan PNS berjumlah 89 responden (23,43%), Karyawan swasta berjumlah 229 responden (44,86%), dan status pekerjaan lainnya berjumlah 32 responden (20,57%).

Tabel 7. Penyebaran Subjek Berdasarkan Status Pekerjaan

| <b>Status Pekerjaan</b> | <b>Jumlah Responden</b> | <b>Persentase</b> |
|-------------------------|-------------------------|-------------------|
| PNS                     | 89 Responden            | 23,43%            |
| Karyawan Swasta         | 229 Responden           | 44,86%            |
| Lainnya                 | 32 Responden            | 20,57%            |
| <b>Jumlah Total</b>     | <b>350 Responden</b>    | <b>100%</b>       |

Berdasarkan bidang pekerjaan responden, diketahui bahwa responden pada bidang pendidikan berjumlah 100 responden (28,57%), bidang kesehatan 58 responden (16,57%), bidang perbankan dan keuangan berjumlah 48 responden (13,71%), bidang industri dan manufaktur berjumlah 72 responden (20,57%), bidang jasa berjumlah 48 responden (13,71%), dan pada bidang lainnya berjumlah 24 responden (6,86%).

Tabel 8. Penyebaran Subjek Berdasarkan Bidang Pekerjaan

| <b>Bidang Pekerjaan</b> | <b>Jumlah Responden</b> | <b>Persentase</b> |
|-------------------------|-------------------------|-------------------|
| Bidang Pendidikan       | 100 Responden           | 28,57%            |
| Bidang Kesehatan        | 58 Responden            | 16,57%            |

|                                |                      |              |
|--------------------------------|----------------------|--------------|
| Bidang Perbankan Dan Keuangan  | 48 Responden         | 13,71%       |
| Bidang Industri Dan Manufaktur | 72 Responden         | 20,57%       |
| Bidang Jasa                    | 48 Responden         | 13,71%       |
| Lainnya                        | 24 Responden         | 6,86%        |
| <b>Jumlah Total</b>            | <b>350 Responden</b> | <b>4100%</b> |

Berdasarkan karakteristik responden menurut jabatan, diketahui bahwa responden dengan jabatan tenaga profesional berjumlah 122 responden (34,86%), pada jabatan staf/ pelaksana berjumlah 134 responden (38,29%), pada jabatan supervisor/ koordinator berjumlah 22 responden (6,29%), pada jabatan pimpinan/ manajerial berjumlah 31 responden (8,86%), dan pada pekerja operasional/lainnya berjumlah 41 responden (11,71%).

Tabel 9. Penyebaran Subjek Berdasarkan Jabatan Dalam Pekerjaan

| <b>Jabatan Dalam Pekerjaan</b>  | <b>Jumlah Responden</b> | <b>Persentase</b> |
|---------------------------------|-------------------------|-------------------|
| Tenaga Profesional              | 122 Responden           | 34,86 %           |
| Staf/Pelaksana                  | 134 Responden           | 38,29 %           |
| Supervisor/Koordinator          | 22 Responden            | 6,29 %            |
| Pimpinan/ Manajerial            | 31 Responden            | 8,86%             |
| Pekerja Operasional/<br>Lainnya | 41 Responden            | 11,71%            |
| <b>Jumlah Total</b>             | <b>350 Responden</b>    | <b>100%</b>       |

Berdasarkan asal provinsi responden, Provinsi Aceh sebanyak 8 orang (2,29%), Provinsi Sumatera Utara sebanyak 47 orang (13,43%), Provinsi Sumatera Barat 12 orang (3,43%), Provinsi Riau sebanyak 54 orang (15,43%), Provinsi Kepulauan Riau sebanyak 5 orang (1,43%), Provinsi Jambi sebanyak 21 orang (6,00%), Provinsi Sumatera Selatan sebanyak 8 orang (2,29%), Provinsi Kepulauan Bangka Belitung 9 orang (2,57%), Provinsi Bengkulu sebanyak 13 orang (3,14%). Sedangkan pada Provinsi Lampung sebanyak 9 orang (2,57%), Provinsi D.K.I Jakarta sebanyak 37 orang (10,57%), sedangkan Provinsi Jawa Barat sebanyak 43 orang (12,29%), Provinsi Banten sebanyak 23 orang (6,57%), Provinsi Jawa Tengah 18 orang (5,14%), Provinsi D.I Yogyakarta sebanyak 11 orang (3,14%). Sedangkan pada Provinsi Jawa Timur 8 orang (2,29%), Provinsi Kalimantan Barat 5 orang (1,43%), Provinsi Kalimantan Tengah 3 orang (0,86%), Provinsi Kalimantan Selatan 7 orang (2,00%) sedangkan pada Provinsi Sulawesi Utara 1 orang (0,29%), Provinsi Sulawesi Barat 1 orang (0,29%), Provinsi Sulawesi Tengah 1 orang (0,29%), Provinsi Sulawesi Tenggara 1 orang (0,29%), Provinsi Sulawesi Selatan 1 orang (0,29%), Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB) 1 orang (0,29%), Provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT) 1 orang (0,29%), dan Provinsi Maluku 2 orang (0,57%).

Tabel 10. Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Tempat Tinggal

| <b>Tempat Tinggal</b>   | <b>Jumlah Responden</b> | <b>Persentase</b> |
|-------------------------|-------------------------|-------------------|
| Provinsi Aceh           | 8 Responden             | 2,29%             |
| Provinsi Sumatera Utara | 47 Responden            | 13,43             |
| Provinsi Sumatera Barat | 12 Responden            | 3,43              |



|                                    |                      |             |
|------------------------------------|----------------------|-------------|
| Provinsi Riau                      | 54 Responden         | 15,43       |
| Provinsi Kepulauan Riau            | 5 Responden          | 1,43        |
| Provinsi Jambi                     | 21 Responden         | 6,00        |
| Provinsi Sumatera Selatan          | 8 Responden          | 2,29        |
| Provinsi Kepulauan Bangka Belitung | 9 Responden          | 2,57        |
| Provinsi Bengkulu                  | 13 Responden         | 3,14        |
| Provinsi Lampung                   | 9 Responden          | 2,57        |
| Provinsi D.K.I Jakarta             | 37 Responden         | 10,57       |
| Provinsi Jawa Barat                | 43 Responden         | 12,29       |
| Provinsi Banten                    | 23 Responden         | 6,57        |
| Provinsi Jawa Tengah               | 18 Responden         | 5,14        |
| Provinsi D.I Yogyakarta            | 11 Responden         | 3.14        |
| Provinsi Jawa Timur                | 8 Responden          | 2,29        |
| Provinsi Kalimantan Barat          | 5 Responden          | 1,43        |
| Provinsi Kalimantan Tengah         | 3 Responden          | 0,86        |
| Provinsi Kalimantan Selatan        | 7 Responden          | 2,00        |
| Provinsi Sulawesi Utara            | 1 Responden          | 0,29        |
| Provinsi Sulawesi Barat            | 1 Responden          | 0,29        |
| Provinsi Sulawesi Tengah           | 1 Responden          | 0,29        |
| Provinsi Sulawesi Tenggara         | 1 Responden          | 0,29        |
| Provinsi Sulawesi Selatan          | 1 Responden          | 0,29        |
| Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB) | 1 Responden          | 0,29        |
| Provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT) | 1 Responden          | 0,29        |
| Provinsi Maluku                    | 2 Responden          | 0,57        |
| <b>Jumlah Total</b>                | <b>350 Responden</b> | <b>100%</b> |

## Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data pada penelitian berdistribusi normal. Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan bantuan program SPSS statistik versi 20. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (Sig. > 0,05), maka data dinyatakan berdistribusi normal. Namun sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 (Sig < 0,05), maka dinyatakan tidak terdistribusi normal.

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |       |        |
|------------------------------------|----------------|-------|--------|
|                                    |                | WFC   | PWB    |
| N                                  |                | 350   | 350    |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | 35.03 | 75.93  |
|                                    | Std. Deviation | 9.682 | 10.833 |
|                                    | Absolute       | .070  | .072   |
| Most Extreme Differences           | Positive       | .069  | .046   |
|                                    | Negative       | -.070 | -.072  |
| Kolmogorov-Smirnov Z               |                | 1.318 | 1.355  |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .062  | .051   |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Pada hasil uji normalitas diatas pada variabel Work Family Conflict diperoleh nilai sig. 0.062 dan pada variabel Psychological Well-Being diperoleh nilai sig. 0.051. Hasil kedua varibael lebih besar dari nilai sig. 0.05 maka dapat dinyatakan dalam penelitian ini terdistribusi normal.

### Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian memiliki hubungan yang linear atau tidak dengan nilai signifikasi Deviantion from Linearity sig >0.05. Maka ada hubungan yang linear secara sigmifikan antara variabel X dan variabel Y.

Tabel 12. Uji Linearitas

| ANOVA Table |                |                          |                |     |             |        |      |
|-------------|----------------|--------------------------|----------------|-----|-------------|--------|------|
|             |                |                          | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig. |
| PWB * WFC   | (Combined)     |                          | 11930.277      | 39  | 305.905     | 3.267  | .000 |
|             | Between Groups | Linearity                | 6844.118       | 1   | 6844.118    | 73.088 | .000 |
|             |                | Deviation from Linearity | 5086.159       | 38  | 133.846     | 1.429  | .055 |
|             | Within Groups  |                          | 29028.937      | 310 | 93.642      |        |      |
|             | Total          |                          | 40959.214      | 349 |             |        |      |

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai Signifikasi Linearity sebesar 0.00. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel X dan variabel Y, karena nilai Linearity lebih kecil dari 0.05 atau  $0.000 < 0.05$ .

### Uji Korelasi

Uji korelasi lakukan yaitu untuk mengetahui apakah hipotesa penelitian diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini, uji hipotesa menggunakan Teknik Analisa korelasi Pearson Product Moment dimana hasilnya menunjukkan tingkat ke-eratan antar variabel apakah positif atau negatif.

Tabel 13. Hasil Uji Korelasi

| Correlations |                     |         |         |
|--------------|---------------------|---------|---------|
|              |                     | WFC     | PWB     |
| WFC          | Pearson Correlation | 1       | -.409** |
|              | Sig. (2-tailed)     |         | .000    |
|              | N                   | 350     | 350     |
| PWB          | Pearson Correlation | -.409** | 1       |

|                 |      |     |
|-----------------|------|-----|
| Sig. (2-tailed) | .000 |     |
| N               | 350  | 350 |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai  $r = -0.409$  dengan taraf signifikan 0.000. H1 dapat diterima jika signifikansi  $>0,05$ , dengan demikian pada penelitian ini hipotesis diterima. Dengan demikian hasil penelitian ini terdapat hubungan antara Work Family Conflict dengan Psychological Well-Being pada ibu bekerja di Indonesia. Adapun yang menjadi arah dari hubungan pada penelitian ini adalah negative. Artinya, semakin tinggi Work Family Conflict yang dialami responden, maka semakin rendah Psychological Well-Being yang dimiliki. Sebaliknya, semakin rendah Work Family Conflict, maka semakin tinggi Psychological Well-Being responden. Berdasarkan koefisien korelasi yang diperoleh melalui hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa hubungan antara Work Family Conflict dengan Psychological Well-Being pada ibu bekerja di Indonesia memiliki korelasi sebesar  $-0.409$  yang dapat digolongkan dalam kategori sedang.

## Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Work-Family Conflict dengan Psychological Well-Being pada ibu yang bekerja. Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar  $r = -0,409$  dengan nilai signifikansi  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), dengan responden sebanyak 350 ibu bekerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara Work-Family Conflict dengan Psychological Well-Being pada ibu yang bekerja, sehingga hipotesis penelitian diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa bahwa semakin tinggi tingkat konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga yang dialami oleh ibu bekerja, maka semakin rendah tingkat kesejahteraan psikologis yang dimiliki. Sebaliknya, apabila konflik pekerjaan dan keluarga semakin rendah, maka kesejahteraan psikologis ibu bekerja cenderung semakin tinggi.

Hasil deskripsi penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden yang memiliki Work Family Conflict pada kategori sedang (50,3%) sedangkan Psychological Well-Being berada pada kategori tinggi (66,0%). Temuan ini menunjukkan bahwa walaupun ibu bekerja menghadapi konflik antara pekerjaan dan keluarga, Sebagian besar masih mampu mempertahankan kesejahteraan psikologisnya. Hal tersebut mengindikasikan bahwa Work Family Conflict bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi Psychological Well-Being. Tingginya Psychological Well-Being pada responden diduga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, seperti dukungan sosial dari pasangan maupun keluarga, kemampuan melakukan coping terhadap stres, kepuasan kerja, resiliensi, religiusitas, serta kemampuan individu dalam mengatur keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga. Adanya faktor-faktor tersebut memungkinkan ibu bekerja tetap memiliki perasaan positif terhadap kehidupannya meskipun menghadapi berbagai tuntutan peran.

Berdasarkan nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar  $-0,409$  berada pada kategori sedang. Artinya Work Family Conflict memberikan kontribusi terhadap kondisi kesejahteraan psikologis ibu bekerja, namun masih terdapat faktor-faktor lain yang turut memengaruhi Psychological Well-Being. Dengan demikian, peningkatan kesejahteraan psikologis tidak hanya dapat dilakukan melalui pengurangan konflik kerja-keluarga, tetapi juga melalui peningkatan

dukungan sosial, strategi coping yang adaptif, lingkungan kerja yang mendukung, serta kemampuan individu dalam mengelola berbagai tuntutan peran.

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985), yang menjelaskan bahwa Work Family Conflict merupakan konflik yang terjadi ketika tuntutan dari peran pekerjaan dan peran keluarga saling bertentangan sehingga partisipasi individu dalam satu peran menjadi lebih sulit karena adanya tuntutan dari peran lainnya. Konflik tersebut dapat muncul dalam bentuk time-based conflict, yaitu ketika waktu yang digunakan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan mengurangi waktu bersama keluarga; strain-based conflict, yaitu ketika tekanan atau kelelahan dari satu peran terbawa ke peran lainnya, serta behavior-based conflict, yaitu ketika perilaku yang dibutuhkan dalam pekerjaan tidak sesuai dengan perilaku yang diharapkan dalam keluarga. Kondisi tersebut menyebabkan ibu bekerja harus membagi waktu, energi, dan perhatian untuk memenuhi kedua peran secara bersamaan sehingga meningkatkan beban psikologis yang dirasakan. Dan Ryff (1989) menjelaskan bahwa individu yang memiliki Psychological Well-Being tinggi mampu menerima dirinya, menjalin hubungan positif dengan orang lain, memiliki tujuan hidup, mampu mengembangkan potensi diri, mandiri dalam mengambil keputusan, serta mampu menguasai lingkungannya.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pamintaningtiyas dan Soetjiningasih, yang menemukan adanya hubungan negatif yang signifikan antara Work Family Conflict dengan Psychological Well-Being pada ibu yang bekerja sebagai perawat di Rumah Sakit Sumber Kasih Cirebon. Hasil penelitian tersebut memperoleh nilai korelasi sebesar  $r = -0,572$  dengan  $p = 0,000$ , yang menunjukkan bahwa meningkatnya konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga akan diikuti dengan menurunnya kesejahteraan psikologis ibu bekerja. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Obrenovic, Jianguo, Khudaykulov, dan Shafique juga menemukan bahwa Work Family Conflict berpengaruh negatif terhadap Psychological Well-Being. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa konflik kerja-keluarga menguras sumber daya individu, seperti waktu, energi, dan perhatian, sehingga menurunkan kesejahteraan psikologis serta berdampak pada menurunnya kinerja kerja.

Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa sebagian besar ibu bekerja di Indonesia memiliki tingkat Work Family Conflict tinggi 59 responden (16,9%) berada pada kategori tinggi, sedangkan 176 responden (50,3%) berada pada kategori sedang dan 115 responden (32,9%) berada pada kategori rendah. Temuan tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar ibu bekerja dalam penelitian ini memang mengalami konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga, namun konflik yang dirasakan masih berada pada tingkat yang dapat dikelola. Kondisi ini mengindikasikan bahwa meskipun responden harus menjalankan peran sebagai pekerja sekaligus sebagai ibu dalam keluarga, mereka masih mampu menyesuaikan tuntutan kedua peran tersebut.

Berdasarkan karakteristik usia, Work Family Conflict paling banyak berada pada kategori sedang pada seluruh kelompok usia. Kelompok usia 31–40 tahun merupakan kelompok dengan jumlah responden terbanyak dan didominasi oleh kategori sedang (53,2%), sedangkan pada kelompok usia 20–30 tahun juga didominasi kategori sedang (50,0%). Pada kelompok usia 41–50 tahun, proporsi kategori rendah mulai meningkat (43,2%), sementara pada usia lebih dari 51 tahun tidak ditemukan responden dengan kategori Work Family Conflict tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ibu bekerja pada usia dewasa awal hingga dewasa madya masih berada pada fase kehidupan yang memiliki tuntutan tinggi, baik dalam pekerjaan maupun keluarga. Pada

rentang usia tersebut, sebagian besar responden masih memiliki anak yang membutuhkan perhatian dan pendampingan, sekaligus berada pada masa perkembangan karier sehingga tuntutan pekerjaan juga meningkat. Sebaliknya, pada usia yang lebih tua, anak-anak umumnya telah lebih mandiri dan pengalaman kerja yang lebih panjang memungkinkan individu memiliki kemampuan penyesuaian yang lebih baik, sehingga tingkat konflik kerja-keluarga cenderung menurun.

Berdasarkan karakteristik jumlah anak, mayoritas responden Work Family Conflict berada pada kategori sedang. Meskipun pada ibu yang memiliki 1-2 anak berada pada kategori sedang (51,4%) dan ibu yang memiliki 3-5 anak berada pada kategori sedang (46,9%). Hasil ini menunjukkan bahwa jumlah anak tidak selalu secara langsung meningkatkan konflik kerja-keluarga. Meskipun semakin banyak anak dapat menambah tanggung jawab pengasuhan, kemampuan mengelola peran, pembagian tugas dengan pasangan, serta dukungan dari anggota keluarga lain turut menentukan apakah individu akan mengalami konflik yang tinggi atau tidak. Dengan demikian, jumlah anak bukan satu-satunya faktor yang menentukan munculnya Work Family Conflict.

Berdasarkan lama bekerja, responden yang telah bekerja 1-5 tahun paling banyak berada pada kategori sedang (48,8%), masa kerja 5-10 tahun berada pada kategori sedang (59,9%), dan pada masa kerja 10-15 tahun berada paling banyak pada kategori rendah (41,7%). Pada masa kerja 15-20 tahun berada pada kategori sedang (43,8%) dan pada masa kerja >20 tahun berada pada kategori rendah (85,7%). Temuan ini mengindikasikan bahwa pengalaman kerja dapat membantu individu mengembangkan keterampilan dalam mengelola tuntutan pekerjaan maupun keluarga. Semakin lama seseorang bekerja, semakin besar kemungkinan individu telah memiliki strategi adaptasi, memahami prioritas pekerjaan, serta memperoleh stabilitas dalam karier sehingga konflik kerja-keluarga menjadi lebih rendah.

Berdasarkan jam kerja, responden yang bekerja <6 jam berada pada kategori sedang (52,0%), pada responden yang memiliki jam kerja 6-8 jam berada pada kategori sedang (52,6%) dan pada responden yang memiliki jam kerja >8 jam berada pada kategori sedang (35,4%). Berdasarkan jam kerja, responden yang bekerja lebih dari 8 jam per hari memiliki proporsi kategori Work Family Conflict tinggi yang lebih besar (27,5%) dibandingkan kelompok jam kerja lainnya. Temuan ini sejalan dengan teori Greenhaus dan Beutell (1985) yang menjelaskan bahwa keterbatasan waktu merupakan salah satu penyebab utama munculnya Work Family Conflict. Semakin lama waktu yang dihabiskan untuk bekerja, semakin sedikit waktu yang tersedia untuk menjalankan peran dalam keluarga. Akibatnya, individu lebih rentan mengalami konflik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga.

Berdasarkan status pekerjaan, baik responden yang bekerja sebagai PNS, karyawan swasta, maupun pekerjaan lainnya sama-sama didominasi oleh kategori sedang. Namun demikian, proporsi konflik tinggi sedikit lebih besar pada kelompok karyawan swasta dibandingkan kelompok PNS. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan di sektor swasta yang umumnya memiliki target kerja lebih tinggi, jam kerja yang lebih fleksibel tetapi sering kali lebih panjang, serta tekanan pencapaian kinerja yang lebih besar dibandingkan sektor pemerintahan.

Dilihat dari bidang pekerjaan, responden pada bidang jasa memiliki proporsi Work Family Conflict tinggi paling besar (33,3%), sedangkan responden pada bidang pendidikan memiliki proporsi konflik tinggi paling rendah (4,0%). Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa

karakteristik pekerjaan juga berpengaruh terhadap munculnya konflik kerja-keluarga. Bidang jasa umumnya menuntut interaksi langsung dengan pelanggan, jam kerja yang lebih dinamis, bahkan pekerjaan bergilir (shift), sehingga lebih sulit menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga. Sebaliknya, bidang pendidikan cenderung memiliki jadwal kerja yang lebih teratur sehingga memberikan kesempatan lebih besar bagi individu untuk menjalankan peran dalam keluarga.

Berdasarkan hasil kategorisasi Work Family Conflict (WFC) berdasarkan aspek, diketahui bahwa ketiga aspek WFC didominasi oleh kategori sedang. Pada aspek konflik berbasis waktu (Time-Based Conflict), sebanyak 45,1% responden berada pada kategori sedang, sedangkan pada aspek konflik berbasis ketegangan (Strain-Based Conflict) sebesar 41,1% responden berada pada kategori sedang. Sementara itu, pada aspek konflik berbasis perilaku (Behavior-Based Conflict), sebanyak 46,0% responden juga berada pada kategori sedang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar ibu bekerja dalam penelitian ini mengalami konflik antara peran pekerjaan dan keluarga pada tingkat sedang. Artinya, tuntutan pekerjaan maupun keluarga terkadang menimbulkan konflik, namun konflik tersebut masih dapat dikelola sehingga belum memberikan dampak yang sangat tinggi terhadap kehidupan sehari-hari.

Apabila dibandingkan antar aspek, Behavior-Based Conflict memiliki persentase kategori tinggi paling besar (28,0%) dibandingkan dengan Time-Based Conflict (18,9%) dan Strain-Based Conflict (17,1%). Hal ini mengindikasikan bahwa responden lebih banyak mengalami kesulitan dalam menyesuaikan perilaku, sikap, atau tuntutan peran ketika berpindah dari lingkungan kerja ke lingkungan keluarga ataupun sebaliknya. Kondisi tersebut sejalan dengan pendapat Greenhaus dan Beutell (1985) yang menyatakan bahwa behavior-based conflict terjadi ketika pola perilaku yang efektif dalam satu peran tidak sesuai atau bahkan bertentangan dengan perilaku yang dibutuhkan pada peran lainnya. Sementara itu, aspek Time-Based Conflict yang juga didominasi kategori sedang menunjukkan bahwa tuntutan waktu antara pekerjaan dan keluarga sesekali saling bertabrakan. Namun, mayoritas responden masih mampu mengatur pembagian waktu antara kedua peran tersebut. Demikian pula pada aspek Strain-Based Conflict, hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan atau kelelahan yang muncul akibat salah satu peran tidak selalu mengganggu pelaksanaan peran lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih memiliki kemampuan untuk mengendalikan stres serta menyesuaikan diri terhadap berbagai tuntutan yang dihadapi. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menggambarkan bahwa konflik kerja-keluarga pada ibu bekerja cenderung berada pada tingkat sedang. Dengan demikian, meskipun responden menghadapi tuntutan dari pekerjaan dan keluarga secara bersamaan, mereka masih mampu melakukan penyesuaian sehingga konflik yang dirasakan belum mencapai tingkat yang tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa sebagian besar ibu bekerja dalam penelitian ini memiliki Psychological Well-Being pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 231 responden (66,0%), sedangkan 114 responden (32,6%) berada pada kategori sedang dan hanya 5 responden (1,4%) yang berada pada kategori rendah, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kesejahteraan psikologis responden secara umum berada pada kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa meskipun responden merupakan ibu yang memiliki peran ganda sebagai pekerja dan pengelola keluarga, sebagian besar tetap mampu mempertahankan kondisi psikologis yang positif. Tingginya tingkat Psychological Well-Being mengindikasikan bahwa responden memiliki kemampuan untuk menerima dirinya, menjalin hubungan yang positif dengan orang lain, mampu mengelola lingkungan, memiliki tujuan hidup yang jelas, bersikap mandiri dalam mengambil keputusan, serta terus mengembangkan potensi dirinya. Dengan kata lain, tuntutan pekerjaan dan keluarga yang dihadapi tidak selalu menyebabkan penurunan kesejahteraan psikologis, karena

sebagian besar responden masih mampu melakukan penyesuaian terhadap berbagai tuntutan tersebut.

Berdasarkan karakteristik usia, hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh kelompok usia didominasi oleh kategori Psychological Well-Being tinggi. Kelompok usia 20-30 tahun berada pada kategori tinggi (59,8%), pada usia 31-40 tahun berada pada kategori tinggi (70,2%), pada usia 41-50 tahun berada pada kategori tinggi (63,6%) dan pada usia >51 tahun berada pada kategori tinggi (66,7%). Temuan tersebut menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis cenderung meningkat seiring bertambahnya usia dan pengalaman hidup. Individu yang berada pada usia dewasa madya umumnya telah memiliki kestabilan dalam berbagai aspek kehidupan, seperti pekerjaan, hubungan keluarga, serta kemampuan dalam mengatasi berbagai permasalahan.

Berdasarkan jumlah anak, responden yang memiliki 1-2 anak berada pada kategori tinggi (67,6%), responden yang memiliki 3-5 anak berada pada kategori tinggi (62,5%), dan pada responden yang memiliki >5 anak tetap berada pada kategori tinggi, meskipun jumlah responden tersebut hanya 1 orang. sebagian besar responden baik yang memiliki 1-2 anak maupun 3-5 anak sama-sama berada pada kategori Psychological Well-Being tinggi. Bahkan responden yang memiliki lebih dari lima anak juga tetap berada pada kategori tinggi, meskipun jumlah responden pada kelompok tersebut hanya satu orang. Hasil ini menunjukkan bahwa banyaknya jumlah anak tidak secara otomatis menurunkan kesejahteraan psikologis seorang ibu. Kemampuan individu dalam mengatur peran, memperoleh dukungan keluarga, serta pengalaman dalam mengasuh anak menjadi faktor yang lebih menentukan dibandingkan jumlah anak itu sendiri.

Berdasarkan lama bekerja diketahui bahwa semakin lama masa kerja responden, berdasarkan lama kerja 1-5 tahun berada pada kategori tinggi (57,3%), pada masa kerja 5-10 tahun berada pada kategori tinggi (66,2%), pada masa kerja 10-15 tahun berada pada kategori tinggi (70,8%). Kemudian pada masa kerja 15-20 tahun berada pada kategori tinggi (68,8%), sedangkan pada masa kerja >20 tahun tetap berada pada kategori tinggi. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa pengalaman kerja memberikan kesempatan bagi individu untuk mengembangkan kemampuan dalam mengelola tekanan pekerjaan, meningkatkan rasa percaya diri, serta memperoleh kestabilan karier yang pada akhirnya mendukung kesejahteraan psikologis.

Berdasarkan jam kerja, responden yang memiliki jam kerja <6 jam berada pada kategori tinggi (52,0%), responden dengan jam kerja 6-8 jam juga berada pada kategori tinggi (67,5%), dan pada responden yang bekerja >8 jam berada pada kategori tinggi (65,9%). Temuan ini menunjukkan bahwa lamanya jam kerja tidak selalu berakibat pada rendahnya kesejahteraan psikologis. Hal tersebut kemungkinan disebabkan oleh kemampuan responden dalam mengatur waktu, memperoleh dukungan dari keluarga, maupun memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya sehingga tuntutan pekerjaan tidak sepenuhnya dipersepsikan sebagai sumber stres.

Berdasarkan status pekerjaan, responden yang berstatus PNS maupun karyawan swasta sama-sama didominasi oleh kategori Psychological Well-Being tinggi, masing-masing sebesar 67,4% dan 67,2%. Hasil ini menunjukkan bahwa jenis status pekerjaan bukan merupakan faktor utama yang menentukan kesejahteraan psikologis. Baik pada sektor pemerintahan maupun swasta, individu tetap dapat mencapai tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi apabila mampu menyesuaikan diri terhadap tuntutan pekerjaan dan memperoleh dukungan dari lingkungan.

Berdasarkan bidang pekerjaan, responden yang bekerja pada bidang pendidikan memiliki persentase Psychological Well-Being tinggi paling besar (75,0%), sedangkan pada bidang perbankan dan keuangan persentase kategori tinggi relatif lebih rendah dibandingkan bidang lainnya. Perbedaan tersebut dapat dipengaruhi oleh karakteristik masing-masing pekerjaan. Bidang pendidikan umumnya memiliki jadwal kerja yang lebih terstruktur sehingga

memungkinkan individu memiliki waktu yang lebih seimbang antara pekerjaan dan keluarga. Sebaliknya, bidang perbankan sering kali memiliki target kerja yang tinggi serta tekanan terhadap pencapaian kinerja sehingga individu perlu melakukan penyesuaian yang lebih besar.

Berdasarkan hasil kategorisasi Psychological Well-Being (PWB) berdasarkan aspek, diketahui bahwa seluruh aspek didominasi oleh kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas ibu bekerja dalam penelitian memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang baik pada berbagai dimensi yang dikemukakan oleh Ryff (1989). Aspek penerimaan diri (Self-Acceptance) memiliki persentase kategori tinggi paling besar, yaitu 65,4%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden mampu menerima kelebihan maupun kekurangan dirinya secara positif serta memiliki penilaian yang baik terhadap pengalaman hidup yang telah dijalani. Menurut Ryff (1989), penerimaan diri merupakan salah satu indikator utama kesejahteraan psikologis karena individu yang memiliki penerimaan diri yang baik cenderung lebih mampu menghargai dirinya sendiri dan menerima berbagai pengalaman hidup, baik yang positif maupun negatif. Pada aspek tujuan hidup (Purpose in Life), sebanyak 57,1% responden berada pada kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas ibu bekerja memiliki tujuan hidup yang jelas serta merasa bahwa kehidupan yang dijalani memiliki arah dan makna. Selain itu, pada aspek hubungan positif dengan orang lain (Positive Relations with Others), sebanyak 56,9% responden berada pada kategori tinggi, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar responden mampu membangun hubungan interpersonal yang hangat, saling percaya, dan penuh empati dengan orang lain.

Pada aspek pertumbuhan pribadi (Personal Growth) menunjukkan bahwa 52,0% responden berada pada kategori tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden masih memiliki keinginan untuk terus berkembang, mempelajari hal-hal baru, dan meningkatkan kualitas dirinya. Pada aspek penguasaan terhadap lingkungan (Environmental Mastery), sebanyak 50,9% responden berada pada kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden mampu mengelola lingkungan kehidupannya serta memanfaatkan berbagai sumber daya yang dimiliki untuk memenuhi tuntutan pekerjaan maupun keluarga. Di antara seluruh aspek, kemandirian (Autonomy) memiliki persentase kategori tinggi paling rendah, yaitu 49,4%, meskipun tetap menjadi kategori yang paling dominan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kemampuan responden dalam mengambil keputusan secara mandiri dan mempertahankan pendapat pribadi masih lebih bervariasi dibandingkan aspek-aspek kesejahteraan psikologis lainnya. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai tuntutan sosial maupun keluarga yang mengharuskan ibu bekerja mempertimbangkan kebutuhan anggota keluarga dalam setiap pengambilan keputusan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas ibu bekerja memiliki Psychological Well-Being yang tinggi pada seluruh aspek. Kondisi ini mengindikasikan bahwa meskipun responden menjalankan peran ganda sebagai pekerja dan ibu, mereka tetap mampu menerima diri, menjalin hubungan positif dengan orang lain, memiliki tujuan hidup yang jelas, mengembangkan potensi diri, mengelola lingkungannya secara efektif, serta mempertahankan kemandirian dalam menjalani kehidupan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 350 ibu bekerja di Indonesia, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara work-family conflict dengan psychological well-being. Hasil analisis menggunakan uji korelasi Pearson Product Moment menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar  $r = -0,409$  dengan nilai signifikansi  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan adanya hubungan negatif yang



signifikan antara work-family conflict dengan psychological well-being pada ibu bekerja di Indonesia dapat diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat work-family conflict yang dialami ibu bekerja, maka semakin rendah tingkat psychological well-being yang dimiliki. Sebaliknya, semakin rendah tingkat work-family conflict, maka semakin tinggi pula psychological well-being yang dimiliki oleh ibu bekerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa konflik yang muncul akibat tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis ibu dalam menjalankan peran gandanya. Ketika ibu bekerja mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan kedua peran tersebut, kondisi psikologisnya cenderung menurun, yang ditandai dengan berkurangnya kemampuan menerima diri, menjalin hubungan positif dengan orang lain, mengelola lingkungan, memiliki tujuan hidup yang jelas, bersikap mandiri, serta mengembangkan potensi diri.

Sebaliknya, apabila ibu bekerja mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan keluarga secara seimbang sehingga konflik yang dialami menjadi lebih rendah, maka kesejahteraan psikologis akan lebih terjaga. Ibu bekerja akan lebih mampu menjalankan perannya secara optimal, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun keluarga, serta memiliki kondisi psikologis yang lebih positif dalam menghadapi berbagai tuntutan kehidupan.

Oleh karena itu, penelitian ini memberikan gambaran bahwa pengelolaan work-family conflict merupakan salah satu aspek penting dalam upaya meningkatkan psychological well-being pada ibu bekerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi ibu bekerja untuk lebih mampu mengelola konflik antara pekerjaan dan keluarga, serta menjadi bahan pertimbangan bagi berbagai pihak dalam menciptakan lingkungan kerja dan lingkungan keluarga yang lebih mendukung sehingga kesejahteraan psikologis ibu bekerja dapat tetap terpelihara.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adekola, B. (2010). Interferences between work and family among male and female executives in Nigeria. *African Journal of Business Management*, 4(6), 1070.
- Arikonto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2017). *Psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan*. Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id>
- Badan Pusat Statistik Indonesia. (2024). *Perempuan sebagai tenaga profesional*. Diakses dari <https://www.bps.go.id>
- Caecilia, M. (2025). *Refleksi Hari Kartini, Perempuan Masih Tertinggal dalam Pasar Kerja Indonesia*. Kompas.com <https://www.kompas.id/artikel/refleksi-hari-kartini-perempuan-masih-tertinggal-dalam-pasar-kerja-indonesia>
- Esterina, N & Jatmika, D (2024). Hubungan Work life balance dan parenting stress pada ibu yang bekerja di perusahaan. *Jurnal Ilmiah Psikologi*. Vol. 15 (1). <https://doi.org/10.35814/mindset.v15i01.4289>
- Fridayanti & Yulinar.Y.Y (2021). Work Family Conflict dan Pengaruhnya terhadap Psychological Well Being pada Pekerja Pabrik Perempuan. *Jurnal Insight Fakultas Psikologi Universitas*

*Muhammadiyah Jember*. Vol. 17 (1). <https://doi.org/32528/ins.v%vi%i.5084>

- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan*. Pemerintah Republik Indonesia
- Lembang, I. B., & Huwae, A. (2022). Work family conflict dan psychological well-being pada istri yang berkarir di Toraja Utara. *Jurnal Psikologi*, 9(2), 148-155. <https://doi.org/10.24843/JPU/2022.v09.i02.p05>
- Lisa, R., Marpaung, W., & Manurung, Y. (2020). Kesejahteraan psikologis ditinjau dari ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Medan Thamrin. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(1), 31. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i1.3590>
- Pamintaningtiyas, I. D., & Soetjningsih, C. H. (2020). Hubungan antara work family conflict dengan psychological well-being pada ibu yang bekerja sebagai perawat di Rumah Sakit Sumber Kasih Cirebon. *Jurnal Psikologi Konseling*, 16(1), 581-589. Universitas Kristen Satya Wacana.
- Raprap, Aleangger R.H. 2016. Hubungan Religiusitas Dengan Psychological Well-Being Pada Anak Pendeta Sebagai Mahasiswa Di Universitas Kristen Satya Wacana. (Skripsi). Salatiga: Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana
- Ryff, C. D. 1989. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol.57, No.6, 1069-1081
- Ryff, Carol D. dan Singer, B. H. (1996). Psychological Well-Being : Meaning, Measurement and Implications for Psychotherapy Research. *Journal of Psychotherapy Psychosomatics*, 65, 14-23. Karger
- Ryff, C. D. (2013). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1),10-28. <https://doi.org/10.1159/000353263>
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- World Health Organization (2021). Mental health: strengthening our response. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>.