

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keluarga merupakan dua orang atau lebih yang memiliki kedekatan emosional yang baik dan hidup berdampingan dengan suatu ikatan, seperti memiliki hubungan darah, perkawinan, atau adopsi dan tidak memiliki batas keanggotaan dalam keluarga (Salamung et al., 2021). Menurut Friedman & Bowden (2010), peran dari keluarga itu sendiri meliputi peran afektif yang mengajarkan segala hal sebelum berinteraksi dengan orang lain, peran sosial yang mengajarkan cara hidup dalam masyarakat sebelum individu tersebut beranjak dari lingkungan rumah, peran reproduksi yang bertujuan untuk mempertahankan dan merawat keturunan, peran perawatan yang menjaga kesehatan anggota keluarga untuk menjaga produktivitas, dan terakhir adalah peran ekonomi di mana keluarga dapat memenuhi kebutuhan ekonomi yang diperlukan (Salamung et al., 2021).

Guna mencapai tujuan ekonomi keluarga, setidaknya salah seorang anggota keluarga pasti akan berupaya memenuhi segala kebutuhan keluarga, mulai dari yang pokok, pendukung, hingga yang lebih detail, salah satunya melalui pengabdian dalam dunia pekerjaan. Bekerja adalah ekspresi dari usaha individu dalam menginvestasikan waktu dan usaha dirinya guna meraih hasil sesuai dengan tujuan dan aspirasi yang dikehendaki, serta dapat membawa dampak positif bagi peningkatan kualitas hidup (Anoraga, 2009).

Menurut Badan Pusat Statistika (BPS) pada bulan Agustus 2022 presentase penduduk bekerja masyarakat Indonesia mencapai 94,14 persen sedangkan presentase pengangguran masyarakat Indonesia hanya mencapai 6,49 persen. Hal ini menunjukkan bahwa untuk tetap berlangsungnya kehidupan dan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, masyarakat diharuskan untuk bekerja. Dimana setiap pekerjaan memiliki jam kerjanya masing-masing. Sebagaimana diatur dalam UU Cipta Kerja no 11 tahun 2020 tentang ketenagakerjaan, bahwa jam kerja karyawan adalah 7-8 jam dalam sehari atau 40 jam seminggu.

Di dunia kerja, tuntutan yang timbul dari pekerjaan seringkali bisa meningkatkan tingkat stres dalam kehidupan, terutama jika ditambah dengan tanggung jawab rumah tangga atau kewajiban di luar lingkungan kantor yang juga harus diatasi. Tidak jarang banyak individu yang menghadapi situasi konflik antara tuntutan pekerjaan dan kewajiban di luar pekerjaan, seperti urusan keluarga dan aspek lainnya (Suryani, 2021). Menurut penelitian Apperson (Cristy & Jatmika, 2019), banyak dari pria dan wanita saat ini berada dalam situasi yang kompleks, berperan sebagai orang tua dan juga sebagai pekerja. Keadaan ini menyebabkan mereka mengalokasikan mayoritas waktu mereka di tempat kerja. Tentu saja, situasi ini dapat menciptakan tantangan bagi individu yang telah menikah dan tetap aktif dalam dunia pekerjaan, karena seringkali sulit untuk seimbang dalam menjalankan peran ganda sebagai pasangan dan sebagai pekerja. Oleh karena itu, penting untuk membangun keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan keluarga sehingga beberapa tuntutan di kedua domain bisa dipenuhi

secara efisien, dan sumber daya yang dibutuhkan dapat dicapai dan digunakan dengan mudah (Roboth, 2015).

Menurut Phillips & Imhof (1997) Perempuan umumnya menginvestasikan lebih banyak waktu dan energi dalam mengemban tanggung jawab rumah tangga dan keluarga dibandingkan dengan laki-laki. Mereka cenderung membawa pekerjaan yang belum terselesaikan ke lingkungan rumah dan menggabungkan tanggung jawab mengurus keluarga dengan pekerjaan. Meskipun komitmen mereka terhadap keluarga lebih besar, mereka harus tetap menjaga kualitas pekerjaan mereka (Cinamon & Rich, 2002). Sedangkan pria berperan sebagai kepala keluarga yang bertugas mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan. Sebagai suami juga harus berperan untuk mengayomi atau membimbing keluarganya agar selalu tetap berada di jalan yang benar (D. P. K. Putri & Lestari, 2015).

Konflik yang terjadi antara pekerjaan dan keluarga, atau terjadinya pertentangan antara peran kantor dan peran keluarga disebut dengan konflik peran ganda atau yang biasa disebut dengan *Work family conflict*. Menurut Greenhaus & Bantell (1985), *work Family Conflict* adalah suatu bentuk konflik peran ganda, antara peran dari pekerjaan dan rumah tangga, di mana tekanan peran tersebut saling bertentangan dalam beberapa hal. Artinya, partisipasi dalam peran pekerjaan dibuat lebih sulit karena adanya partisipasi dalam peran keluarga. Menurut definisi ini, *Work Family Conflict* dapat terjadi dalam dua arah: keluarga dapat mengganggu pekerjaan (*family to work conflict*) atau pekerjaan dapat

mengganggu keluarga (*work to family conflict*) (Frone & Bellavia, 2005). Frone, Rusell & Cooper (2000) mendefinisikan Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari keluarga dan pekerjaan secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal (Roboth, 2015). Hal ini dapat mengakibatkan 2 peran yaitu peran pekerjaan dan peran keluarga sama-sama tidak terpenuhi (Roboth, 2015).

Work Family Conflict ini sering terjadi ketika seseorang berupaya memenuhi tuntutan yang ada dalam peran pekerjaan, dan usahanya tersebut dipengaruhi oleh kemampuan individu tersebut dalam memenuhi tuntutan yang ada dalam keluarganya. Sebaliknya, ada kasus di mana pemenuhan tuntutan yang ada dalam peran keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan yang ada dalam pekerjaannya (Roboth, 2015).

Seperti apa yang terjadi dilapangan, menurut hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 5 Desember 2022 dan 10 Desember 2022 dengan melibatkan 1 karyawan (A) dan 1 karyawan (B) yang telah menikah. Responden A dan B merupakan karyawan di salah satu perusahaan swasta di Indonesia. Sebagai seorang ibu dan istri responden B tentu lebih berperan dalam pekerjaan rumah tangga. Setiap harinya, Ia harus bangun lebih awal karena harus menyiapkan makanan sebelum berangkat kerja serta membereskan rumah. Setelah pulang kerjapun, responden B juga akan memasak, mencuci pakaian, dan mengerjakan pekerjaan rumah lainnya. Jika anak sakit responden B juga akan mengambil cuti, dan ini akan berpengaruh pada penyelesaian tugas di kantor. Ia

menceritakan bahwa ia harus menolak tawaran kantor untuk pindah ke luar kota dengan gaji yang lebih besar, hal ini dilakukan responden B karena ia memikirkan sekolah anak jika pindah dan ia tidak bisa pindah tanpa keluarganya.

Lain halnya dengan responden A, karena responden A adalah seorang suami dan ayah, pekerjaan rumah menjadi tanggung jawab istrinya. Setiap harinya, Ia bisa sarapan sebelum berangkat kantor tanpa memasak terlebih dahulu, bisa langsung istirahat saat pulang kantor tanpa memikirkan membereskan rumah dll, dan jika anak sakit Ia tidak mengambil cuti, karena ada istrinya yang menjaga dirumah. Selain itu Ia juga menyanggupi harus pindah kota untuk tawaran jabatan yang lebih tinggi dan gaji yang lebih besar. Karena sampai saat ini, responden A bisa pindah ke kota ia bekerja dan menyewa kost tanpa keluarganya sehingga pendidikan anak tidak terganggu.

Dari hasil wawancara diatas, terjadinya *work family conflict* berlangsung saat individu berusaha memenuhi peran yang dimilikinya dalam lingkup pekerjaan, dan upaya tersebut terpengaruh oleh kapabilitas mereka dalam menjalankan tanggung jawab yang ada dalam konteks keluarganya. Begitu pula sebaliknya. Pelaksanaan peran dalam keluarga juga dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam menjalankan tanggung jawab akibat beban kerja yang berat dan tekanan waktu yang ketat. Contohnya, situasi di mana seseorang bekerja dengan cepat dan dalam batas waktu yang singkat. Sementara itu, tuntutan dari lingkungan keluarga merujuk pada waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas rumah tangga (Anggarwati & Thamrin, 2019). Kebutuhan keluarga

ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah tanggungan anggota keluarga (Anggarwati & Thamrin, 2019).

Dari hasil wawancara diatas, juga dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan *work family conflict* pada subjek pria dan wanita. Hal ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cinamon & Rich (2002) bahwa adanya perbedaan *work family conflict* antara pria dan wanita, karena wanita lebih cocok dengan profil keluarga dan sebaliknya pria lebih cocok dengan profil pekerjaannya. Dalam penelitian ini menyebutkan bahwa ditemukan wanita yang cocok dengan profil pekerjaannya tetapi tidak maksimal karena kewajiban akan keluarga yang lebih luas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* wanita lebih tinggi dari pada *work family conflict* pria (Cinamon & Rich, 2002)

Work family conflict dapat mempengaruhi individu atas penurunan kinerja dalam peran keluarga, peningkatan ketidakhadiran dan keterlambatan dalam keluarga, peningkatan beban pengasuhan yang berlebihan, dan kurang diterimanya dukungan emosional dan bantuan instrumental dari anggota keluarga, yang bisa mengakibatkan kurangnya keharmonisan dalam keluarga. *Work family conflict* juga telah terbukti mempengaruhi hasil dalam domain pekerjaan. Dengan munculnya *work family conflict* baik keluarga dapat mengganggu pekerjaan (*family to work conflict*) maupun pekerjaan dapat mengganggu keluarga (*work to family conflict*) akan berdampak pada tingkat kepuasan kerja karyawan yang lebih rendah, beban kerja yang lebih tinggi dan tingkat ketidakhadiran yang lebih

tinggi. Selain itu, dengan munculnya *work family conflict* maka karyawan juga dapat terpengaruh untuk meninggalkan pekerjaannya, yang berarti komitmen organisasinya rendah dan akan berdampak pada perusahaan karyawan tersebut (Frone & Bellavia, 2005).

Work family conflict akan berdampak juga pada kesehatan mental, fisik serta *well being* individu tersebut. Efek ini telah dibuktikan atas kesehatan mental umum dan *well being*, ketidakpuasan dengan kehidupan, stres, depresi, tekanan psikologis, gangguan kecemasan, kelelahan emosional yang bisa berdampak pada penggunaan obat terlarang, penggunaan rokok serta minuman keras yang bisa mempengaruhi kesehatan fisik seperti hipertensi, kolestrol dan obesitas (Frone & Bellavia, 2005).

Di dalam lingkungan kerja, terdapat stres kerja yaitu ketegangan yang sering dialami oleh karyawan yang dapat mengganggu situasi kerja serta konsentrasi dalam menyelesaikan tugasnya (Rustiana & Hary Cahyati, 2012). Pada prinsipnya, seseorang yang merasa sejahtera secara psikologis tidak hanya terbebas dari tekanan atau masalah mental. Lebih dari itu, dia juga memiliki pandangan positif terhadap dirinya sendiri dan mampu mengambil tindakan secara independen, serta tidak mudah dipengaruhi oleh faktor lingkungan. Ketika hal ini diterapkan pada konteks pekerjaan, tingkat *psychological well being* individu akan mempengaruhi komitmen mereka, produktivitas kerja, pencapaian tujuan di tempat kerja, interaksi dengan rekan kerja, serta kemampuan untuk menguasai lingkungan kerja (Halimun et al., 2017)

Psychological well being adalah realisasi diri individu dimana ia menerima dirinya secara utuh, serta kelemahan dan kelebihan, mampu menjaga hubungan positif dengan orang lain, mandiri, menguasai lingkungan, mampu menetapkan tujuan hidup dan terus berkembang (Ryff, 1989; Ryff dan Keyes, 1995). Ryff (1995) menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis didefinisikan sebagai pengejaran kesempurnaan yang mewakili potensi seseorang. Kesejahteraan tidak terbatas pada pencapaian kepuasan, tetapi pada pencarian kesempurnaan yang mewakili potensi individu. Individu dapat berfungsi dengan baik bila memiliki kesejahteraan psikologis yang baik (Anggarwati & Thamrin, 2019).

Menurut Seligman (2011, dalam Hardjo et al., 2020) *Psychological well being* merupakan unsur penting yang perlu dikembangkan pada individu untuk memperkuat keterikatan sepenuhnya terhadap tanggung jawab dan mencapai potensinya. *Psychological well-being* ini penting bagi seseorang untuk memiliki pemahaman dan ketrampilan tertentu agar mampu menjalani hidup dengan kebahagiaan dan ketenangan, serta memiliki kemampuan menghadapi berbagai tantangan. Pasalnya, munculnya masalah dalam kehidupan dapat menyebabkan stres dan berdampak pada *Psichological Well Being* nya (Halimun et al., 2017).

Selanjutnya, *psychological well being* yang tinggi memiliki dampak yang positif pada individu. Lyubomirsky dkk (2005) menemukan dampak luas dari suasana emosi yang positif dapat dirasakan pada kesejahteraan dan kapasitas

kognitif individu. Gaya hidup yang sehat, termasuk kebiasaan mengonsumsi makanan bergizi, berolahraga, istirahat yang memadai, serta kebiasaan-kebiasaan sehat lainnya, berhubungan dengan peningkatan *psychological well-being* individu (Gratia & Septiani, 2014). Semakin tinggi *psychological well-being* seseorang yang ditunjukkan dengan memiliki sikap positif terhadap diri sendiri, memiliki makna hidup, mampu mengatasi masalah, memiliki hubungan yang baik dengan orang lain, dan bisa mengikuti keyakinannya sendiri (Paramitta et al., 2020).

Selain itu, kesejahteraan psikologis individu juga terbukti berdampak positif pada kinerja dan kepuasan kerja Gratia & Septiani (2014) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa adopsi gaya hidup sehat dapat memberikan manfaat positif bagi *psychological well-being* auditor. Dalam konteks ini, pengelolaan gaya hidup sehat menjadi penting dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis dan performa auditor di kantor akuntan publik.

Hal ini didukung dengan penelitian Wright & Cropanzano (2000) yang menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja individu dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat *psychological well-being* yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja kerja yang lebih baik. Selain itu, kepuasan kerja juga terbukti menjadi prediktor penting dari kinerja kerja yang baik (Wright & Cropanzano, 2000).

Seperti hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 8 Juni 2023, dimana responden adalah karyawan (responden C) dan karyawan (responden D) yang menghasilkan bahwa adanya perasaan tertekan yang dialami responden C lebih rendah dari pada responden D. Hal ini terjadi karena responden D yang merupakan seorang karyawan, menjelaskan bahwa jika dirinya mengalami masalah di rumah maupun di kantor, responden D sering perang batin dan tidak menampakkan pada orang sekitar, ia akan selalu terlihat sedang baik-baik saja. Karena responden D juga seorang ibu maka untuk bertemu teman untuk sekedar makan atau minum kopi jarang bahkan tidak pernah dilakukan, karena memikirkan anak dan keluarganya. Maka saat jam kerja selesai dan saat libur bekerja waktunya akan diberikan untuk anak dan keluarganya.

Berbeda dengan responden C, karena mindset beliau pekerjaan bukanlah beban, konflik bukanlah sesuatu yang sangat mengganggu dirinya, maka responden C membuat konflik itu menjadi santai dan pastinya akan terselesaikan tanpa mengganggu tanggung jawabnya yang lain. Jika responden C mengalami masalah, beliau juga akan berkumpul dengan temannya yang membuat responden C bisa meluapkan perasaan kepada orang sekitar, serta membuat responden C lega pikiran dibanding responden D.

Hasil wawancara tersebut sejalan dengan penelitian Ryff yang menyatakan bahwa Perempuan dan laki-laki memiliki tingkat PWB yang berbeda. Penelitian Ryff (1989) membuktikan bahwa perempuan lebih sering mengalami masalah interpersonal dibandingkan dengan laki-laki (Hadi & Magistarina, 2014). Pada

penelitian yang dilakukan oleh (Gómez-Baya et al., 2018), dengan judul “*Gender Differences in Psychological Well-Being and Health Problems among European Health Professionals: Analysis of Psychological Basic Needs and Job Satisfaction*” menghasilkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara *Psychological well being*nya perempuan dan laki-laki, dimana laki-laki memiliki *psychological well being* yang lebih tinggi dari pada perempuan.

Diener (2009) menyatakan bahwa perempuan memiliki permasalahan yang lebih kompleks dibandingkan laki-laki. Perempuan memiliki kemandirian pada skala rendah, sehingga sangat bergantung pada orang lain serta mudah dipengaruhi oleh tekanan sosial (Hadi & Magistarina, 2014).

Perbedaan gender memang ada karena perbedaan biologis dan psikologis. Tingkat kepuasan hidup antara pria dan wanita bisa berbeda. Ketika perbedaan ini berinteraksi dengan lingkungan atau situasi organisasi, mereka dapat menghasilkan hasil yang berbeda. Perbedaan tersebut dapat terjadi karena kehidupan pribadi/ keluarga yang lebih nyaman dan lebih baik, hubungan interpersonal yang baik (baik di tempat kerja maupun di luar), keterampilan komunikasi yang efektif dan juga faktor- faktor tertentu lainnya seperti lebih banyak kelonggaran terhadap karyawan wanita, fasilitas yang lebih baik, harapan dan ambisi yang lebih rendah daripada karyawan pria (Miss. Sana Akhter, 2015)

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti berkeinginan untuk mengetahui apakah ada perbedaan *work family conflict* dan *psychological well being* pada wanita dan pria yang sudah menikah dan bekerja.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris Perbedaan *Work Family Conflict* dan *Psychological Well Being* pada Wanita dan Pria yang sudah Menikah dan Bekerja

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pada perkembangan ilmu pengetahuan psikologi secara umum dan khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi mengenai perbedaan *work family conflict* dan *psychological well being* pada wanita dan pria yang sudah menikah dan bekerja.

1. Manfaat Praktis

a. Karyawan perusahaan

Hasil penelitian ini salah satunya dapat menambah informasi bagi wanita dan pria yang sudah menikah dan bekerja berkaitan dengan *work family conflict* dan *psychological well being*

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan untuk menyelesaikan masalah *work family conflict* dan *psychological well being* yang sering terjadi pada karyawan, agar kinerja karyawan tetap baik

c. Peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan tolak ukur untuk penelitian-penelitian selanjutnya terkait *work family conflict* dan *psychological well being*

