

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Pada zaman yang semakin modern saat ini banyak dijumpai fenomena wanita yang bekerja atau memilih menjadi wanita karir dibandingkan dengan menjadi ibu rumah tangga saja Fitriyani et al., (2016). Lebih lanjut dijelaskan, hal ini terjadi bukan tanpa alasan, melainkan untuk membantu meningkatkan perekonomian keluarga bersama suami agar dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidup. Pada umumnya wanita yang sudah berkeluarga dan berstatus sebagai ibu biasanya sangat identik dengan kewajibannya mengurus pekerjaan rumah tangga sekaligus mendidik anaknya Tuwu, (2018). Namun pada sebagian wanita yang memilih peran ganda untuk tetap bekerja dan menjalankan kewajiban sebagai ibu rumah tangga mengharuskan bertindak adil dalam profesional bekerja dan mengurus pekerjaan rumah.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), 2019 jumlah angkatan kerja di Indonesia pada Februari 2019 sebanyak 136,18 juta orang. Menurut laporan data Badan Pusat Statistik (BPS), (2020) menunjukkan bahwa tingkat jenis kelamin wanita yang bekerja mengalami kenaikan dari tahun 2018 sampai 2019 yaitu pada tahun 2018 jumlah wanita yang bekerja sebanyak 38,10 juta dan tahun 2019 sebanyak 39,19. Lebih lanjut, data Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pekerja perempuan pada Februari 2020 sebesar 54,56% dan pekerja sektor formal wanita sebesar 34,5%. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya

jumlah wanita yang bekerja memperlihatkan jika wanita memiliki peran yang besar dalam lingkungan pekerjaan baik wanita yang belum menikah maupun wanita yang sudah menjadi seorang ibu Imelda, (2013). Ibu bekerja adalah ibu yang melakukan kegiatan di luar rumah dengan tujuan mencari nafkah untuk keluarga. Adapun tujuan ibu bekerja yaitu sebagai bentuk aktualisasi diri guna menerapkan ilmu yang telah dimiliki dan menjalin hubungan sosial dalam bidang pekerjaan yang dipilih Santrock, (2002).

Ibu yang bekerja berkewajiban untuk menjaga profesionalitas tuntutan pekerjaan sebagai karyawan dan disisi lain pada saat bersamaan harus memenuhi kewajiban menjadi ibu rumah tangga. Dimickele, (2013) menjelaskan bahwa ibu yang bekerja tentunya memiliki kewajiban yang harus dijalankan yaitu bekerja dan menjalankan tugas-tugas rumah tangga seperti mengurus kebutuhan makanan maupun fasilitas dalam rumah tangga, mendidik anak, menyiapkan kebutuhan yang diperlukan suami, bahkan mengelola keuangan agar tidak terjadi pemborosan saat menentukan keperluan rumah tangga. Sehingga situasi rumit yang dihadapi ibu pekerja rentan terhadap permasalahan SWB karena merasa kurang puas terhadap kehidupan yang lebih besar hari-harinya dihabiskan dalam kehidupan pekerjaan Imelda, (2013). Oleh sebab itu wanita yang memiliki peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan pekerja wanita tentunya mereka harus tetap memiliki *Subjective well-being* yang tinggi dalam diri.

Menurut Diener & Ryan, (2009) *Subjective Well-Being* merupakan hasil evaluasi seseorang dalam memandang kesejahteraan, kesenangan, kepuasan yang dilihat berdasarkan standar hidup yang telah ditetapkan seseorang sendiri

kemudian membandingkan dengan standar kesejahteraan hidup manusia secara umum. Eddington et al., (2008) menyatakan bahwa *Subjective Well-Being* merupakan penilaian individu terhadap kehidupannya yaitu meliputi penilaian kognitif mengenai kepuasan hidup, penilaian afektif mengenai *mood* (suasana hati) dan emosi seperti perasaan emosional yang positif dan rendahnya perasaan emosional negatif. Menurut Diener dan Ryan (2009) *Subjective Well-Being* terdiri dari tiga aspek pembangun yaitu afek positif, afek negatif dan kepuasan hidup. Afek positif dan afek negatif merupakan aspek afektif, sedangkan kepuasan hidup merupakan aspek yang merepresentasikan aspek kognitif individu.

Afek positif merefleksikan pengalaman dasar dalam peristiwa yang terjadi di dalam kehidupan individu dengan *mood* dan emosi terhadap peristiwa yang menunjukkan bahwa hidup berjalan sesuai dengan apa yang diinginkan. Kemudian Aspek rendahnya afek negatif merefleksikan pengalaman dasar dalam peristiwa yang terjadi di dalam kehidupan individu dengan *mood* dan emosi terhadap peristiwa yang menunjukkan bahwa hidup tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkannya Diener, (2009). Lebih lanjut Diener, (2009) menjelaskan Individu dapat dikatakan mempunyai SWB yang tinggi apabila memiliki afek positif yaitu berkaitan dengan emosi menyenangkan, seperti gembira, puas, dan senang. Sedangkan individu dikatakan memiliki SWB yang rendah apabila memiliki afek negatif yaitu berkaitan dengan emosi yang tidak menyenangkan, seperti ketakutan, sedih, cemas, dan tidak merasa puas.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Oktaviana, 2015 dari hasil data yang diperoleh, kategorisasi *subjective well-being* menunjukkan dari 100 Ibu

bekerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang yang dijadikan subjek penelitian, terdapat 54 orang atau 54% yang memiliki *subjective well-being* yang rendah dan 46 orang atau 46% yang memiliki *subjective well-being* yang tinggi. Dengan kata lain *subjective well-being* pada ibu bekerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang paling banyak termasuk dalam kategori yang rendah. Penelitian lain yang dilakukan Herawati et al., 2018 menunjukkan bahwa ibu merasa *subjective well being* rendah. Penelitian yang dilakukan Aprillia, (2015) menunjukkan dari sebanyak 100 sampel diperoleh hasil berdasarkan tabel kategorisasi, dapat disimpulkan bahwa *subjective well-being* pada ibu bekerja di rumah sakit X adalah rendah dengan didapatkan hasil sumbangan efektif aspek-aspek variabel bebas pada penelitian ini yaitu *subjective well-being* adalah sebanyak -1% terdapat pada aspek afektif sedangkan sebanyak 14% terletak pada aspek kepuasan hidup. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Anugrahany, (2019) menunjukkan bahwa dari 91 ibu bekerja, sebanyak 65,93% memiliki tingkat kebahagiaan yang rendah.

Hal ini selaras dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada 10 ibu yang bekerja sebagai karyawan sebanyak 8 subjek dan guru 2 subjek yang memiliki anak usia 2-14 tahun pada tanggal 22 Desember 2020 – 25 Desember 2020. Peneliti mendapatkan data bahwa 7 dari 10 subjek mengatakan kurang merasakan kebahagiaan yang seutuhnya dengan kehidupannya. Subjek merasa cemas, gelisah, dan kurang konsentrasi dengan pekerjaan ketika teringat atau memikirkan anggota keluarga terlebih pada subjek yang memiliki anak masih kecil. Terkadang subjek merasa sedih karena sering meninggalkan anak untuk

bekerja. Subjek juga merasa takut terhadap tumbuh kembang anak, karena kurang bisa untuk menemani, mendidik, dan memperhatikan perkembangan anak. Subjek memandang diri kesulitan untuk berkontribusi dalam tugas-tugas keluarga.

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa 7 dari 10 subjek memiliki permasalahan *Subjective Well Being*. Hal ini dikarenakan belum memenuhi aspek-aspek SWB yang dikemukakan Diener (2009) yaitu afek positif, afek negatif, dan kepuasan hidup. Pada aspek afek positif, subjek merasa kurang mampu memperhatikan keluarganya karena kesibukkan bekerja. Pada aspek afek negatif, subjek merasa menjadi sosok yang mudah gelisah dan timbul rasa khawatir tidak mampu menjadi ibu yang baik dan ideal. Pada aspek kepuasan hidup, subjek memandang bahwa belum menemukan kesejahteraan dalam dan memandang diri kurang memberikan kontribusi terhadap keluarga.

Seharusnya individu memiliki *subjective well-being* yang tinggi, karena dengan *subjective well-being* yang tinggi dapat membuat seseorang menunjukkan kondisi yang bersifat positif terhadap suatu kejadian seperti kesejahteraan, kepuasan, optimisme, harapan, dan spiritualitas Eddington & Shuman, (2005). Salah satunya, *subjective well-being* ini diharapkan dapat dimiliki oleh ibu yang bekerja Imelda, (2013). *Subjective well-being* yang tinggi sangat dibutuhkan oleh ibu bekerja, karena individu dengan *subjective well-being* yang tinggi memiliki manajemen stress yang positif dan kesehatan fisik yang lebih baik Imelda, (2013).

Menurut Jex & Britt, (2008) individu yang memiliki *Subjective well-being* (SWB) yang tinggi akan memberikan kontribusi bagi orang lain dan organisasi, perilakunya akan diperkuat karena saat melakukan kebaikan individu akan merasa

lebih baik dan senang. Sebaliknya Snyder & Lopez, (2016) berpendapat bahwa *subjective well-being* dapat berdampak negatif ketika seseorang berada dalam keadaan *subjective well-being* yang rendah yaitu seseorang akan cenderung mengarah lebih besar kepada pengalaman emosi yang negatif yang membuatnya mudah merasa takut, khawatir, gelisah bahkan rendahnya kepuasan hidup. SWB pada ibu yang bekerja diharapkan tinggi sebagai indikator kualitas hidup yang baik Biswas-Diener et al., (2004)

Terdapat beberapa faktor-faktor *Subjective well-Being*. Menurut Diener, (2009) faktor-faktor *Subjective Well-Being* yaitu, faktor demografi seperti (pernikahan dan keluarga, pendapatan, pengangguran, umur, jenis kelamin, pendidikan, ada tidaknya anak), faktor genetik, dan faktor pendapatan. Dari faktor-faktor tersebut, maka peneliti memilih faktor pernikahan dan keluarga. Munandar et al., (2018) Faktor pernikahan dan keluarga bagi perempuan yang sudah menikah dan memiliki anak cenderung akan mengalami stres karena menjadi dua peran sekaligus bekerja di dalam dan di luar rumah, sedangkan status perkawinan yang masih muda atau hanya memiliki satu anak cenderung tinggi *Subjective Well-Being*. Maurya & Agarwal, (2015) menjelaskan bahwa kesejahteraan perempuan yang bekerja dipengaruhi oleh konflik peran dalam keluarga yang rendah, hubungan suami-istri yang harmonis, dan dukungan penuh suami yang tinggi *Subjective Well-Being* dapat diperoleh dengan menekan konflik peran, dengan demikian *Subjective Well-Being* dapat dipengaruhi oleh *Work-Family Conflict* (Chang, 2015).

Hal tersebut dikuatkan dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada 10 ibu yang bekerja sebagai karyawan sebanyak 8 subjek dan guru 2 subjek yang memiliki anak usia 2-14 tahun pada tanggal 20 - 22 April 2021. Peneliti mendapatkan data bahwa subjek mengatakan bahwa 7 dari 10 subjek mengatakan tidak memiliki banyak waktu untuk keluarga, disaat hari libur terkadang digunakan untuk tetap masuk bekerja, dan tidak ada waktu untuk bermasyarakat. Subjek juga mengatakan bahwa sering merasa kesulitan dalam membagi waktu. Ketika mendapat tugas yang banyak dari perusahaan subjek merasa sulit untuk fokus bekerja, gelisah karena memikirkan anak-anak yang dirumah. Subjek mengatakan hanya memiliki sedikit waktu untuk mendidik anak-anak, menemani anak belajar, berkomunikasi dengan suami juga terbatas apalagi jika suami bekerja dengan sistem shift.

Ketika subjek sedang mempunyai masalah keluarga baik dengan pasangan atau anak seringkali mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Selain itu subjek juga sering merasa terkuras energi dan lelah secara mental ketika sedang terjadi konflik dengan keluarga. Sehingga subjek tidak maksimal dalam bekerja dan merasa kurang puas dengan hasil kinerja. Ketika pulang kerja subjek seringkali merasa badan sudah lelah dan ingin segera istirahat, sehingga membuat anggota keluarga subjek merasa kurang mendapat dukungan dari peran seorang ibu bagi anak-anak dan istri bagi suami. Subjek juga mengatakan sulit ketika dihadapkan dengan perbedaan tuntutan perilaku di rumah dan di tempat kerja. Subjek ketika sedang di rumah dituntut untuk menjadi ibu yang hangat dan penuh kasih sayang terhadap pasangan dan anak-anak, sedangkan di tempat kerja diharapkan untuk

menjadi karyawan yang mandiri, tegas, dan penuh tanggung jawab dalam bekerja. Pembagian tugas kerja yang kurang seimbang antara keluarga dan pekerjaan menjadikan wanita mengalami kesulitan dalam menjalani kehidupan. Hal ini dapat menimbulkan sebuah konflik yang disebut dengan *work family conflict* terhadap ibu yang bekerja.

Menurut Greenhaus & Beutell, (1985) *Work Family Conflict* merupakan bentuk konflik antar peran dimana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga satu dan lainnya saling bertentangan, yaitu keikutsertaan dalam peran pekerjaan membuat kesulitan untuk berpartisipasi dalam peran keluarga dan juga sebaliknya keikutsertaan dalam peran keluarga menimbulkan kesulitan untuk dapat berpartisipasi dalam peran pekerja. Kemudian Frone, (2000) mengatakan *Work family conflict* sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara bersama tidak dapat disatukan dalam beberapa hal. *work family conflict* sebagai bentuk konflik antar peran yang meliputi: tuntutan, waktu, dan ketegangan yang berasal dari pekerjaan mengganggu seseorang dalam melakukan tanggung jawabnya dalam keluarga Netemeyer et al., (1996).

Menurut Greenhaus dan Beutell, (1985) terdapat tiga aspek-aspek *Work Family Conflict* yaitu konflik karena waktu (*time based conflict*), konflik karena ketegangan (*Strain-Based Conflict*), dan konflik karena perilaku (*Behavior-Based Conflict*). Aspek konflik karena waktu (*time based conflict*) yaitu waktu yang dihabiskan untuk beraktivitas dalam salah satu peran tidak bisa dicurahkan untuk peran yang lain. Aspek konflik karena ketegangan (*Strain-Based Conflict*) Ketegangan muncul karena *Work Family Conflict* yang dialami wanita, terdapat

bukti yang nyata bahwa stress dari pekerjaan dapat menimbulkan ketegangan, seperti kecemasan, kelelahan, depresi, kelesuan, dan kecenderungan untuk lekas marah. Perbedaan bentuk tingkah laku yang dilekatkan pada peranan tertentu menimbulkan adanya pertentangan pada diri orang tersebut. Aspek konflik karena Perilaku (*Behavior-Based Conflict*), yaitu ketika di dalam dunia pekerjaan seseorang bisa dituntut menjadi seorang yang logis, berkuasa dan agresif, namun ketika dirumah atau ketika menjadi anggota keluarga, seseorang dituntut menjadi seorang yang hangat, penuh emosi, dan menjadi pengasuh yang baik.

Berbagai proses ketegangan dan tuntutan pekerjaan maupun keluarga dapat mengarahkan ibu yang bekerja pada kurangnya SWB Elgar & Chester, (2007). SWB yang rendah ditandai dengan perasaan khawatir yang dialami individu yang terjadi melalui afek negatif dengan menunjukkan emosi yang tidak menyenangkan dan merefleksikan respon negatif sebagai reaksinya terhadap kehidupan yang dipandang sebagai kehidupan tidak bermakna, dapat menurunkan kesehatan, memiliki kekhawatiran terhadap keadaan maupun peristiwa buruk yang dialaminya (Diener, 2009). Selama adanya konflik individu dalam hal ini *work family conflict* maka akan merasakan ketegangan, kekhawatiran di dalam dirinya yang sangat menguras energi mental kemudian dapat menyebabkan penilaian terhadap kehidupannya atau *subjective well being* menjadi rendah.

Menurut Allen et al., (2000) *Work family conflict* yang tinggi berhubungan dengan *life satisfaction*, *life satisfaction* adalah salah satu komponen terkait *subjective wellbeing*. Brulé & Maggino (2017) menjelaskan seseorang yang tidak

mudah tertekan ketika menghadapi situasi yang buruk maka membuatnya lebih merasakan SWB yang tinggi karena tetap merasa tetap sejahtera walaupun berada dalam situasi yang rumit. SWB tersebut membawa seseorang antusias menjalani pekerjaan, mampu berpikir positif terhadap masalah yang menimpanya, dan memiliki fokus yang baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Grant-Vallone & Donaldson, (2001) mengatakan bahwa semakin banyak peran yang dijalankan dapat membawa individu kepada konflik peran, beban yang berlebihan, dan akibat negatif terhadap well-being dan performa individu. Grunberg et al., (2002) mengatakan bahwa intensitas terjadinya konflik peran ganda pada wanita lebih besar dibandingkan pria. Hal ini disebabkan karena wanita bekerja yang telah berkeluarga dan memiliki anak memiliki dua peran sekaligus yaitu berperan sebagai istri dan ibu yang menuntut mereka untuk menyediakan waktu dan perhatian untuk keluarga namun mereka juga berperan sebagai pekerja yang menuntut mereka untuk menyediakan waktu dan pikiran untuk pekerjaan. Selama adanya konflik individu dalam hal ini *work family conflict* maka akan merasakan ketegangan (*strain process*) di dalam dirinya yang sangat menguras energi mental kemudian dapat menyebabkan penilaian terhadap kehidupannya atau *subjective well-being* menjadi rendah.

Work family conflict yang tinggi dapat berdampak pada kurangnya kualitas dalam pekerjaan maupun kehidupan keluarga, munculnya ketegangan dan stres pada ibu yang bekerja, serta gangguan kesehatan lainnya Ashar & Harsanti, (2016). Ketika individu merasakan *Work family conflict* yang tinggi maka akan muncul afek negatif, individu juga menjadi merasa kurang kepuasan dalam hidup

sehingga *subjective well-being* menjadi rendah Ratnaningsih, (2016). Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan Ratnaningsih, 2016 menunjukkan bahwa *Work family conflict* memiliki hubungan negatif dengan *subjective well-being*. Artinya semakin tinggi *Work family conflict* maka semakin rendah *subjective well-being*. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah *Work family conflict* maka semakin tinggi *subjective well-being*.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Yang et al., (2017) variabel bebas yang digunakan adalah *social support* dan *job satisfaction*. Sedangkan pada penelitian ini adalah hanya konflik peran ganda. Variabel terikat yang digunakan adalah burnout syndrome, sedangkan pada penelitian ini adalah *Subjective Well-Being*. Subjek yang diteliti oleh yaitu pekerja medis, sedangkan peneliti menetapkan subjek ibu yang bekerja sebagai karyawan. Tempat penelitian dilakukan Cina barat daya, sedangkan tempat yang ditetapkan oleh peneliti adalah Daerah Jawa Tengah Penelitian yang dilakukan Pratiwi & Nurtjahjanti, (2014) yang berjudul Hubungan Antara *Work-Family Conflict* Dengan *Subjective Well-Being* Pada Perawat Rumah Sakit Panti Wilasa “Dr. Cipto” Semarang. Penelitian tersebut dilaksanakan hanya di satu organisasi saja yaitu rumah sakit , dan subjek yang digunakan hanya wanita yang bekerja sebagai perawat di Rumah Sakit Panti Wilasa “Dr. Cipto” Semarang. Sedangkan penelitian ini dilakukan menggunakan subjek ibu yang bekerja sebagai karyawan dari berbagai organisasi.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk membahas penelitian ini dengan judul hubungan antara *Work Family Conflict* dengan *subjective well*

being pada ibu yang bekerja. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “apakah terdapat hubungan antara *work family conflict* dengan *subjectif well-being* pada ibu yang bekerja?”.

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work family conflict* dengan *subjective well being* pada ibu yang bekerja.

Penelitian diharapkan dapat bermanfaat :

1. Secara Teoritis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan juga sumbangan pemikiran bagi teori psikologi industry dan organisasi yang berkaitan dengan hubungan antara *work family conflict* dengan *subjective well being* pada ibu yang bekerja.

2. Secara Praktis :

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran langkah-langkah yang tepat dilakukan untuk meningkatkan *Subjective Well-Being* pada ibu yang bekerja.