

Work-Family Conflict Pada Pekerja Wanita Era Modern

Anna Rozana ¹, Hendra Purnama ²

^{1,2}Department of Psychology, Universitas Islam Bandung, Indonesia
Email: ¹ Annadyreza93@gmail.com, ² Hendrapurnama9393@gmail.com

Article Info

Article history:

Received 23/02/2022

Revised 07/03/2022

Accepted 14/03/2022

Keywords:

Marriage status;

Role conflict;

work-family conflicts;

woman employee

ABSTRACT (10 PT)

Modern times come with many changes in human life. Changes that really apparent are changes in human roles, changes in our social, working, and educational roles. Now we can see so many women in working forces with married status. Therefore, we need research about how these women can divide their role as an employee and their role as a housewife with their responsibilities in domestic area. The method we used in this research is descriptive research, and we used work-family conflict scale created by Greenhouse and developed by Carlson, et al as a measurement tool. In discussion section we will see how many working women with have married status that feel conflicted about their roles, how it related to work-family conflict construct, and how it related to other variables. The result from this research is the amount work-family conflict in woman employee that already married in Bandung is considerably low, but we can see that although work-family conflict does not have strong relationship with subjective well-being, work-family conflict has an important role in dictating work satisfaction in woman with married status.

ABSTRAK (10 PT)

Zaman modern telah menghadirkan berbagai perubahan dalam kehidupan manusia. Perubahan yang sangat jelas terlihat adalah perubahan peran manusia dalam lingkup sosial, pekerjaan, dan pendidikan. Kita dapat melihat bahwa ada perubahan besar-besaran yang terjadi dalam jumlah pegawai wanita dengan status menikah. Sehingga dibutuhkan penelitian mengenai bagaimana para wanita tersebut membagi peran antara peran sebagai karyawan dan peran sebagai ibu rumah tangga yang bertanggung jawab dalam ranah domestik. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif dan menggunakan alat ukur work-family conflict scale yang dirancang oleh Greenhaus dan dikembangkan oleh Carlson, dkk. Dalam pembahasannya kita akan melihat seberapa banyak karyawan wanita dengan status menikah yang merasa mengalami konflik dan bagaimana kaitannya dengan work-family conflict dengan beberapa variable lainnya, pembahasan ini akan dilakukan dengan melakukan review terhadap beberapa penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat work-family conflict pada karyawan wanita dengan status menikah di Bandung cenderung rendah. Walaupun work-family conflict tidak berpengaruh terhadap subjective well-being seseorang, tetapi kita dapat melihat bahwa work-family conflict memiliki peranan penting terhadap kepuasan kerja karyawan wanita dengan status menikah.

Kata kunci

Karyawan wanita;

Konflik peran;

Status menikah;

work-family conflicts

Corresponding Author :

Anna Rozana

Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung

E-Mail: Annadyreza93@gmail.com

LATAR BELAKANG

Zaman modern telah menghadirkan berbagai perubahan pada kehidupan manusia. Mulai dari hal-hal yang sifatnya abstrak seperti pemikiran hingga penemuan-penemuan yang akhirnya mempermudah kehidupan manusia. Tidak hanya itu, perkembangan zaman juga menghadirkan perubahan pada perilaku dan peran manusia yang hidup pada masa tersebut. Salah satu perubahan yang terjadi adalah perubahan peran gender, dimana perilaku-perilaku yang stereotipe dengan gender tertentu cenderung berubah seiring dengan perkembangan zaman.

World Health Organization (n.d.) dalam situsnya mendefinisikan peran gender sebagai perilaku, aktifitas, dan sifat yang diharapkan oleh masyarakat umum untuk dimiliki oleh gender tertentu, biasanya ada perbedaan peran gender pada tiap wilayah dan budaya. Perubahan peran gender sangat terlihat terutama pada peran wanita dalam masyarakat. Perubahan ini dapat terlihat dalam berbagai bidang seperti pendidikan, pergerakan organisasi, dan pekerjaan. Saat ini pemikiran-pemikiran yang berbicara mengenai kesetaraan gender antara wanita dan pria mulai tersebar luas.

Salah satu perubahan yang luar biasa terjadi adalah pada jumlah wanita bekerja. Peningkatan pekerja wanita adalah salah satu perkembangan yang luar biasa yang terjadi pada abad terakhir (Ortiz-Ospina et al., 2018). Data dari 6 negara maju (Canada, United Kingdom, United States, Germany, Spain, dan France) menunjukkan peningkatan yang drastis pada jumlah pekerja wanita dalam dua abad terakhir. Data yang diambil dari akhir Abad ke-19 (1890) hingga awal abad ke-21 (2016), menunjukkan bahwa ada peningkatan pekerja wanita kurang lebih 50% dari populasi wanita di seluruh dunia (Ortiz-Ospina et al., 2018). Diantara para wanita yang bekerja tersebut, wanita dengan status menikah memiliki persentase

tertinggi ke-2 di bawah wanita single dan tidak pernah menikah. Pada tahun 2005 sebanyak kurang lebih 61% wanita dengan status menikah di seluruh dunia memiliki pekerjaan (Ortiz-Ospina et al., 2018).

Indonesia adalah salah satu negara yang memiliki jumlah tenaga kerja perempuan yang tinggi. Walaupun dalam 10 tahun terakhir tidak mengalami peningkatan signifikan, tetapi Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia (Kemen PPA, 2020) mencatat jumlah tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan sebanyak 51.89%. Data juga menunjukkan bahwa tenaga kerja perempuan tersebut mendominasi pekerjaan yang sifatnya jasa dan dengan karakter yang dianggap lebih feminine (jasa pendidikan, jasa kesehatan, perdagangan, akomodasi makanan dan minuman, serta jasa lainnya). Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari setengah populasi perempuan di Indonesia memiliki pekerjaan. Kemen PPA (2020) menyatakan bahwa hal ini memperlihatkan bahwa kontribusi perempuan dalam bidang ekonomi tidak bisa diremehkan dan menjadi bagian penting dalam perekonomian Indonesia.

Berdasarkan data diatas kita dapat melihat bahwa dalam 10 tahun terakhir jumlah tenaga kerja perempuan di Indonesia tidak mengalami peningkatan yang signifikan. Salah satu faktor utama yang berkontribusi pada tidak berkembangnya angkatan kerja perempuan adalah tuntutan budaya yang mendorong perempuan lebih banyak mengerjakan pekerjaan rumah tangga. Perempuan dikonstruksikan bertanggung jawab di ranah domestik sehingga tidak memprioritaskan kegiatan perempuan di sector ekonomi di wilayah publik (Kemen PPA, 2020). Berdasarkan data di atas kita dapat melihat bahwa walaupun ada pergeseran peran gender dimana jumlah pekerja di seluruh meningkat, tetapi stereotipe bahwa wanita harus “berperan seperti wanita” dan mengurus ranah

domestik masih sangat kental di beberapa budaya dan wilayah seperti Indonesia.

Berdasarkan data tersebut muncul beberapa pertanyaan, diantaranya adalah bagaimana peran wanita bekerja yang ada di budaya dan wilayah dengan stereotipe wanita harus bertanggung jawab di ranah domestik? Apakah ada konflik peran antara peran sebagai wanita karir dan peran sebagai wanita yang bertanggung jawab di ranah domestik? Seandainya ada konflik, apakah ada pengaruhnya terhadap kehidupan para wanita tersebut? Pertanyaan-pertanyaan inilah yang membuat penulis tertarik untuk menuliskan artikel ini.

Memiliki peran ganda sebagai istri dan ibu sekaligus sebagai karyawan, pemilik bisnis, atau bahkan wanita yang memiliki jabatan tertentu dalam sebuah instansi tentu bukan hal yang mudah. Seperti yang telah disebutkan di atas, Indonesia adalah negara yang masih memiliki stereotipe bahwa wanita lebih memiliki tanggung jawab dalam ranah domestik. Dalam budaya Indonesia, wanita lebih dituntut untuk memenuhi perannya sebagai istri dan sebagai ibu daripada memenuhi peran dan tanggung jawab mereka sebagai karyawan atau sebagai pekerja. Hal ini mengingatkannya bahwa dalam budaya Indonesia, bekerja di luar itu merupakan tanggung jawab dan peran laki-laki.

Banyak hal positif yang bisa didapatkan oleh wanita bekerja, seperti memiliki harga diri yang lebih tinggi, meningkatkan perasaan positif, kewaspadaan mental lebih berkembang, lebih merawat penampilan fisik, dsb. Tetapi walaupun demikian, hal ini juga bukan tanpa resiko. Waktu bagi keluarga pada wanita bekerja akan tersita oleh pekerjaan dan berpotensi untuk menyebabkan menurunnya kepuasan, keharmonisan, dan kualitas dalam membina dan membangun keluarga mereka (Fitriyani et al., 2016).

Dalam penelitian lain kita dapat menemukan juga bahwa ibu bekerja cenderung memiliki tingkat stress yang lebih tinggi dibandingkan dengan ibu yang tidak bekerja. Penelitian yang dilakukan terhadap 80 responden (40 wanita bekerja dan 40 wanita tidak bekerja) ini menunjukkan bahwa ibu bekerja memiliki tingkat stress yang lebih tinggi adalah karena wanita tersebut kurang mampu membagi waktu, tuntutan lingkungan, tuntutan komunitas, serta beban kerja yang meningkat (pekerjaan kantor dan pekerjaan rumah tangga) (Apreviadizy & Puspitacandri, 2014).

Berdasarkan data penelitian di atas kita bisa melihat bahwa memiliki peran ganda sebagai seorang ibu yang harus bertanggung jawab dalam ranah domestik, dan sebagai seorang pekerja yang harus bertanggung jawab terhadap instansinya memiliki masalah tersendiri. Masalah tersebut muncul dalam bentuk konflik dimana mereka harus memilih keseimbangan antara memprioritaskan keluarga dan memprioritaskan pekerjaan mereka.

Konflik atas dua peran dalam pekerjaan dan dalam keluarga telah dibahas dalam suatu konsep yang disebut dengan *work-family conflict*. Greenhaus & Beutell (1985) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai salah satu bentuk konflik antar peran dimana tekanan dari peran pekerjaan dan peran keluarga tidak sesuai antara satu sama lain. Partisipasi dalam peran sebagai pekerja (keluarga) membuat seseorang menjadi sulit untuk berpartisipasi dalam peran keluarga (pekerja). Biasanya bentuk konflik muncul dalam tiga bentuk, yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*.

Penelitian mengenai *work-family conflict* sendiri menjadi tema yang menarik dalam penelitian psikologi, hal ini terkait dengan -seperti yang telah disebutkan sebelumnya- adanya perubahan yang signifikan dalam ketenagakerjaan, dimana

partisipasi wanita dan meningkatnya pasangan menikah yang sama-sama bekerja (Colombo & Ghislieri, 2008). Artikel ini pun dibuat sebagai akibat dari ketertarikan terhadap tema yang sama, dimana budaya Indonesia adalah budaya yang masih memiliki stereotipe dimana wanita harus lebih bertanggung jawab terhadap hal-hal yang bersifat domestik. Artikel ini dibuat untuk menjawab pertanyaan, apakah konflik tersebut memiliki pengaruh terhadap kehidupan perempuan-perempuan tersebut?

Melalui review terhadap beberapa literatur penelitian yang dilakukan terhadap berbagai variable, kita akan mencoba menjawab pertanyaan tersebut. Kita akan coba memahami bagaimana *work-family conflict* pada pekerja wanita di era modern di Indonesia. Kita akan coba melihat gambaran *work-family conflict* pada wanita-wanita yang bekerja di bidang jasa (kesehatan, kepolisian, dan pendidikan). Selain itu kita juga akan mengevaluasi *work-family conflict* dengan beberapa variable lainnya, apakah dukungan social memiliki pengaruh terhadap *work-family conflict* tersebut (Fadilla & Rozana, 2020), kita juga akan melakukan review terhadap hubungan *work-family conflict* dengan *subjective well-being* mereka (Aulia & Rozana, 2020), hubungan antara *work-family conflict* dengan kepuasan kerja mereka (Unisba) (Harasti & Rozana, 2019), dan kaitan *work-family conflict* dengan tipe kepribadian Big Five mereka (Anggraini & Rozana, 2014).

Work-family conflict, Menurut (Greenhaus & Beutell, 1985) *work-family conflict* sebagai salah satu bentuk konflik antar peran dimana tekanan dari peran pekerjaan dan peran keluarga tidak sesuai antara satu sama lain. Partisipasi dalam peran sebagai pekerja (keluarga) membuat seseorang menjadi sulit untuk berpartisipasi dalam peran keluarga (pekerja). Biasanya bentuk konflik muncul dalam tiga bentuk,

Netemeyer et al. (1996) membagi istilah *work-family conflict* menjadi dua istilah, yaitu *work-family conflict* itu sendiri dengan *family-work conflict*. *Work-family conflict* adalah suatu konflik antar peran yang disebabkan oleh tuntutan atas waktu dan tekanan yang muncul karena gangguan dari pekerjaan terhadap pemenuhan kewajiban yang terkait dengan keluarga. Sementara *family-work conflict* adalah suatu konflik antar peran yang disebabkan oleh tuntutan atas waktu dan tekanan yang muncul karena gangguan dari keluarga terhadap pemenuhan kewajiban yang terkait dengan pekerjaan.

Sedangkan menurut Frone et al. (1992) dia menemukan bahwa *work-family conflict* dilaporkan tiga kali lebih banyak terjadi dibandingkan dengan *family-work conflict*, dan hal tersebut bisa dialami baik oleh laki-laki maupun oleh wanita. Frone et al. (1992) mengatakan bahwa jika masalah yang terkait dengan pekerjaan mulai mengganggu kemampuan seseorang untuk memenuhi kewajiban yang terkait dengan keluarga, kewajiban terhadap keluarga yang tidak terpenuhi ini akan mengganggu fungsi seseorang dalam pekerjaannya. Hal ini juga bisa terjadi sebaliknya, ketika seseorang tidak mampu memenuhi kewajibannya terhadap keluarga, maka ketidakmampuan dia untuk memenuhi kewajiban tersebut akan berpengaruh terhadap pemenuhan kewajibannya terhadap pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa *Work-family Conflict* merupakan salah satu bentuk dari konflik antar peran yang terjadi pada saat tuntutan dalam pekerjaan dan keluarga saling bertentangan. Kehadiran pada salah satu peran akan menyebabkan kesulitan dalam memenuhi tuntutan peran yang lain. Greenhaus & Beutell (1985) mengatakan bahwa berbagai penelitian mengenai *work-family conflict* muncul dalam tiga bentuk sebagai berikut:

Time-based conflict, yaitu konflik yang terjadi karena adanya ketimpangan dalam penggunaan waktu seseorang. Artinya, waktu yang dihabiskan untuk memenuhi tuntutan dan tanggung jawab pada salah satu peran akan mengurangi waktu yang dapat digunakan untuk memenuhi tuntutan dan tanggung jawab peran lainnya. Konflik berbasis waktu cenderung konsisten seiring dengan padatnya waktu kerja dan konflik dengan jadwal yang dimiliki.

Time-based conflict bisa muncul dalam dua bentuk. Konflik pertama muncul karena waktu memaksa seseorang untuk menjadi anggota pada satu peran tertentu, yang membuat mereka secara fisik mustahil untuk memenuhi tuntutan atas peran lainnya. Kedua, tekanan akan menimbulkan preokupasi terhadap satu peran, bahkan ketika orang tersebut secara fisik berusaha untuk memenuhi tuntutan peran lainnya (Bartolomé & Lee Evans, 1979).

Bentuk kedua dari *work-family conflict* melibatkan tekanan yang dihasilkan peran tertentu. Banyak bukti yang menunjukkan bahwa stress dapat menimbulkan gejala tekanan seperti ketegangan, kecemasan, kelelahan, depresi, apati, dan iritabilitas (Brief et al., 1981). Bentuk yang kedua ini muncul karena peran yang dimiliki seseorang tidak cocok antara satu dengan yang lainnya sehingga peran tersebut menimbulkan tekanan (*strain*) yang menyebabkan orang yang bersangkutan mengalami kesulitan untuk memenuhi tuntutan dari peran lain.

Bentuk terakhir dari *work-family conflict* yaitu konflik yang muncul ketika perilaku yang dibutuhkan dalam peran tertentu tidak sesuai dengan perilaku yang diharapkan dalam peran lain. Sebagai contoh, seorang manager memiliki stereotipe bahwa mereka harus stabil secara emosional, mandiri, agresif, dan objektif. Peran ini tidak sesuai dengan harapan dari anggota keluarga yang menginginkan bahwa peran laki-laki harus hangat,

mengasuh, emosional, dan terbuka untuk berinteraksi dengan mereka. Kedua tuntutan perilaku ini bisa menjadi konflik peran pada seseorang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kuantitatif dengan desain deskriptif. Penelitian ini dilakukan dengan mengolah, menganalisa, dan menginterpretasi data-data numerikal, memberikan gambaran lebih detail mengenai gejala berdasarkan data yang ada. Penelitian ini dilakukan terhadap 160 responden di kota Bandung dengan karakteristik responden yaitu berprofesi di bidang jasa (perawat, tenaga pendidikan, dan polisi wanita).

Variable dari penelitian ini adalah *work-family conflict*. Greenhaus & Beutell (1985), mendefinisikan *work-family conflict* sebagai salah satu bentuk konflik antar peran dimana tekanan dari peran pekerjaan dan peran keluarga tidak sesuai antara satu sama lain. Partisipasi dalam peran sebagai pekerja (keluarga) membuat seseorang menjadi sulit untuk berpartisipasi dalam peran keluarga (pekerja). Berdasarkan pengertian diatas, kita dapat mengoprasionalkan bahwa *work-family conflict* disini adalah kondisi konflik peran antar peran sebagai seorang karyawan di bidang jasa dan peran sebagai ibu rumah tangga yang dirasakan oleh para wanita menikah yang bekerja sebagai karyawan di bidang jasa.

Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah, *work-family conflict scale* yang dirancang oleh Greenhaus dan dikembangkan oleh Carlson et al. (2000). Alat ukur ini telah diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia oleh Indah Soca Kuntari, M.Psi. Psikolog. Alat ukur ini terdiri dari 18 item, dua dimensi dan memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang baik (nilai Cronbach alpha 0.87, dan teknik translasi *forward-back translation technique*) (Kuntari et al., 2017) Pengolahan data dilakukan

dengan membagi skor kedalam dua kategori, yaitu tinggi dan rendah. Dengan mengkategorikan berapa orang yang memiliki tingkat *work family conflict* yang tinggi dan mengkategorikan berapa orang yang memiliki *work-family conflict* yang rendah maka diharapkan akan memberikan gambaran lebih lanjut mengenai konflik yang terjadi pada para pekerja wanita.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Bandung dengan melakukan pengukuran terhadap 160 responden di kota Bandung dengan karakteristik responden yaitu berprofesi di bidang jasa (perawat, tenaga pendidikan, dan polisi wanita). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat apakah konflik peran di keluarga dan dipekerjaan memiliki pengaruh terhadap kehidupan perempuan-perempuan tersebut.

Tabel 1. Gambaran Work-Family Conflict

Variabel	WFC	%
Rendah	103	64%
Tinggi	57	36%
Total	160	100%

Berdasarkan table di atas kita dapat mengetahui bahwa pekerja wanita yang mengalami *work-family conflict* pada level yang rendah adalah 64% atau sebanyak 103 orang pekerja wanita mengalami *work-family conflict* yang rendah. Sementara sisanya, yaitu 57 orang mengalami tingkat

work-family conflict yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari setengah sample sebenarnya mengalami tingkat konflik peran yang rendah. Jika kita melihat data berdasarkan jenis konfliknya, kita akan menemukan data sebagai berikut:

Tabel 2. Gambaran Aspek Time-Based Conflict

Variabel	WFC	%
Rendah	109	68%
Tinggi	51	32%
Total	160	100%

Berdasarkan table di atas kita dapat mengetahui bahwa pekerja wanita yang mengalami *time-based conflict* pada level yang rendah adalah 68% atau sebanyak 109 orang pekerja wanita mengalami *time-based conflict* yang rendah. Sementara sisanya, yaitu 51 orang mengalami tingkat *time-based conflict* yang tinggi. Hal ini menunjukkan

bahwa lebih dari setengah sample sebenarnya tidak mengalami konflik antar peran yang muncul karena waktu. Para pekerja wanita tersebut tidak merasa waktu mereka tersita oleh salah satu peran tertentu sehingga menghambat pemenuhan kewajiban terhadap peran lainnya.

Tabel 3. Gambaran Aspek Strain-Based Conflict

Variabel	WFC	%
Rendah	104	65%
Tinggi	56	35%
Total	160	100%

Berdasarkan table di atas kita dapat mengetahui bahwa pekerja wanita yang mengalami *strain-based conflict* pada level yang rendah adalah 65% atau sebanyak 104 orang pekerja wanita mengalami *strain-based conflict* yang rendah. Sementara sisanya, yaitu 56 orang mengalami tingkat *strain-based conflict* yang tinggi. Hal ini

menunjukkan bahwa lebih dari setengah sample sebenarnya tidak mengalami konflik antar peran yang muncul karena tekanan atau ketegangan peran tertentu. Para pekerja wanita tersebut tidak merasa dirinya tertekan oleh salah satu peran tertentu sehingga menghambat pemenuhan kewajiban terhadap peran lainnya.

Tabel 4. Gambaran Aspek Behavior-Based Conflict

Variabel	WFC	%
Rendah	96	60%
Tinggi	64	40%
Total	160	100%

Berdasarkan table di atas kita dapat mengetahui bahwa pekerja wanita yang mengalami *behavior-based conflict* pada level yang rendah adalah 60% atau sebanyak 96 orang pekerja wanita mengalami *behavior-based conflict* yang rendah. Sementara sisanya, yaitu 64 orang mengalami tingkat *behavior-based conflict* yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari setengah sample sebenarnya tidak mengalami konflik antar peran yang muncul karena perbedaan perilaku antara peran tertentu. Para pekerja wanita tersebut tidak merasa perbedaan perilaku yang diwajibkan dalam salah satu peran tertentu menjadi konflik dengan perilaku yang dituntut pada peran lainnya.

Berdasarkan data diatas kita dapat melihat bahwa sebenarnya konflik peran pada wanita modern yang bekerja tidak begitu terlihat. Kita dapat melihat bahwa lebih dari setengahnya tidak begitu merasakan bahwa mereka mengalami konflik peran, yang mungkin secara spesifik peran mereka sebagai karyawan dan sebagai ibu rumah tangga yang bertanggung jawab terhadap hal-hal domestik. Rendahnya perasaan konflik pada para karyawan wanita yang menikah, bisa disebabkan oleh beberapa hal yang mungkin

data ini akan kita evaluasi dengan melihat beberapa hasil penelitian lain yang serupa.

Hal menarik lainnya dari data diatas adalah, walaupun para wanita menikah yang bekerja kurang merasakan konflik peran, tapi bagi yang merasakannya kemungkinan besar merasakan *behavioral-based conflict*. Hal ini terlihat dari besarnya persentase tinggi pada konflik tipe tersebut. Sehingga berdasarkan data tersebut kita dapat melihat bahwa konflik yang muncul pada para wanita menikah yang bekerja adalah konflik bagaimana cara mereka berperilaku dalam kedua peran tersebut. Kita dapat melihat bahwa walaupun para pekerja ini adalah para pekerja dalam bidang jasa, kemungkinan pola perilaku bekerja mereka terbawa kedalam pola interaksi mereka dalam lingkungan keluarganya masing-masing. Perilaku ini mungkin tidak sesuai dan tidak cocok untuk digunakan dalam setting yang sifatnya domestik.

Selanjutnya kita akan membahas bagaimana keterkaitan variable work-family conflict dengan variable-variable lain. Hal ini kita lakukan dengan menganalisa penelitian-penelitian serupa yang dilakukan bersamaan dengan variable lain. Berikut ini adalah hasil yang didapat dengan mengevaluasi beberapa hasil penelitian.

Tabel 5. Korelasi antara Variable *Work-Family Conflict* dan Variable Kepuasan Kerja

Variabel	Korelasi	Sig
<i>Work-family conflict</i> dan kepuasan kerja	-0,263	0,000

Dalam penelitiannya, Harasti & Rozana (2019) menemukan bahwa ada hubungan negative antara variable *work-family conflict* dengan variable kepuasan kerja. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai sig $0,000 < 0,05$, dengan demikian dapat diartikan bahwa *work-family conflict* dengan kepuasan kerja memiliki hubungan. Hasil dari kolerasi antara kepuasan kerja dengan *work-family conflict* menunjukkan -0.263 yang berarti memiliki hubungan negatif dengan tingkat hubungan kolerasi rendah. Harasti & Rozana (2019) mengatakan bahwa rendahnya tingkat

work-family conflict pada penelitian ini bisa saja karena sample yang sedikit sehingga data yang didapat pun lebih sedikit, dengan sample yang lebih banyak mungkin akan mendapatkan data yang lebih representatif lagi. Tetapi walaupun demikian, berdasarkan penelitian ini kita dapat melihat bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan *work-family conflict*, dimana jika *work-family conflict* rendah maka kepuasan kerja akan meningkat, atau malah sebaliknya dimana kepuasan kerja yang tinggi akan menyebabkan konflik peran menjadi rendah.

Tabel 6. Korelasi antara Variable *Work-Family Conflict* dengan Variable *Subjective Well-Being*

Variabel	Korelasi	Sig
<i>Work-family conflict</i> dan <i>Subjective well-being</i>	-0,012	0,000

Dalam penelitiannya Aulia & Rozana (2020) menemukan bahwa tidak terdapat hubungan antara *work-family conflict* dan *subjective well-being* pada perawat yang bekerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung. Mereka juga menyatakan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh Matthews, Wayne, dan Ford (2014, dalam Aulia & Rozana, 2020) yang menyatakan bahwa, meskipun work-

family conflict memiliki dampak negatif pada kesejahteraan psikologis, seiring berjalannya waktu, akan terus beradaptasi terkait dengan konflik peran ganda yang dirasakan. Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Christy dan Yan (2020, dalam Aulia & Rozana, 2020) menyatakan bahwa, tidak terdapat hubungan antara *work-family conflict* dengan *subjective well-being*.

Tabel 7. Hubungan Dukungan Sosial Pasangan dan Pekerjaan terhadap *Work-Family Conflict*

Variabel	Korelasi	Sig
Hubungan dukungan sosial pasangan dan pekerjaan terhadap <i>work-family conflict</i>	0,054	16,062

Dalam penelitiannya, Fadilla & Rozana (2020) menemukan bahwa dukungan sosial memiliki hubungan negative dengan *work-family conflict* pada wanita dengan status menikah. Dengan melihat R square sebesar 54,3% kita dapat menyimpulkan bahwa pengaruhnya dukungan sosial cukup kuat. Berdasarkan data ini kita dapat memahami

bahwa semakin tinggi dukungan sosial pasangan dan pekerjaan pada pekerja wanita dengan status menikah, maka semakin rendah *work-family conflict* yang dirasakan. Fadilla & Rozana (2020) juga menyatakan bahwa dukungan sosial tersebut bisa dalam bentuk apapun seperti adanya ketersediaan rasa nyaman, harga

diri, bantuan yang datang dari pasangan maupun tempat kerja, dan sebagainya. Para pekerja wanita dengan status menikah yang

memiliki dukungan sosial yang tinggi akan merasa bahwa dirinya dicintai, dihargai, dan menjadi bagian dari lingkungan sosial.

Tabel 8. Korelasi antara Variable Work-Family Conflict dengan Variable Subjective Well-Being

Variabel	Korelasi	Sig
<i>Extraversion</i>	-0,592	Cukup Erat
<i>Agreeableness</i>	-0,559	Cukup Erat
<i>Conscientiousness</i>	-0,679	Erat
<i>Neuroticism</i>	0,593	Cukup Erat
<i>Openness</i>	-0,521	Cukup Erat

Hasil penelitian Anggraini & Rozana (2014) menunjukkan bahwa hubungan antara *extraversion* dengan *work-family conflict* memiliki nilai keofisien korelasi sebesar -0,592. Berdasarkan kriteria dari Guilford hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif yang cukup erat antara *extraversion* dengan *work-family conflict*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi nilai skor *extraversion* semakin rendah *work-family conflict* yang dirasakan. Selain itu, Hasil uji korelasi antara *agreeableness* dengan *work-family conflict* memiliki nilai keofisien korelasi sebesar -0,559. Berdasarkan kriteria dari Guilford hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif yang cukup erat antara *agreeableness* dengan *work-family conflict*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi skor *agreeableness* semakin rendah *work-family conflict* yang dirasakan.

Hubungan antara *conscientiousness* dengan *work-family conflict* memiliki nilai keofisien korelasi sebesar -0,679. Berdasarkan kriteria dari Guilford hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif yang erat antara *conscientiousness* dengan *work-family conflict*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi skor *conscientiousness* semakin rendah *work-family conflict* yang dirasakan. Sementara itu, Hubungan antara *openness to experience* dengan *work-family conflict* memiliki nilai keofisien korelasi sebesar -0,521. Berdasarkan kriteria dari Guilford hasil

tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif yang cukup erat antara *openness to experience* dengan *work-family conflict*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi nilai skor *openness to experience* semakin rendah *work-family conflict* yang dialami.

Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara *neurotics* dengan *work-family conflict* memiliki nilai keofisien korelasi sebesar 0,593. Berdasarkan kriteria dari Guilford hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang cukup erat antara *neurotics* dengan *work-family conflict*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi nilai skor *neuroticism* semakin tinggi *work-family conflict* yang dirasakan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan data-data yang telah dijabarkan sebelumnya kita dapat melihat bahwa para Wanita bekerja di kota Bandung tidak begitu merasakan adanya konflik antara peran sebagai ibu dan istri yang bertanggung jawab terhadap ranah domestik dan peran sebagai ibu yang bekerja dan memiliki tanggung jawab terhadap organisasi.

Dengan melihat berbagai data diatas, hal ini mungkin disebabkan oleh beberapa hal yang mungkin perlu diteliti lebih lanjut. Pertama, mungkin rendahnya *work-family conflict* pada wanita bekerja di kota Bandung ada kaitannya dengan tingginya

dukungan sosial dari lingkungannya maupun dari pasangannya. Hal ini mengingatkan bahwa dukungan sosial dalam penelitian ini memiliki hubungan yang positif dengan *work-family conflict* (Fadilla & Rozana, 2020). Sehingga para wanita yang tidak merasakan konflik peran sebagai ibu, istri, dan sebagai pekerja hal ini karena mereka mendapatkan dukungan sosial dan toleransi dari orang-orang disekitar mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Selvarajan et al. (2013) yang menyebutkan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh langsung terhadap konflik yang terjadi pada peran keluarga dan bekerja.

Kita juga bisa melihat bahwa *work-family conflict* ini memiliki hubungan yang cukup erat dengan traits-traits kepribadian tertentu. Dalam hasil penelitian yang sudah disebutkan di atas, *work-family conflict* memiliki hubungan negatif dengan 4 traits (*Extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, dan *openness*) dalam teori *big five* (Anggraini & Rozana, 2014). Hal ini menunjukkan mungkin pembentukan kepribadian dan karakteristik Wanita-wanita di Bandung mengikuti pola tertentu yang ada kaitannya dengan budaya yang berkembang di Kota Bandung.

Para Wanita yang memiliki karakteristik tersebut, artinya memiliki nilai yang tinggi dalam karakteristik tersebut cenderung tidak akan merasakan konflik peran ketika mereka harus berperan sebagai ibu, istri, dan pekerja yang memiliki tanggung jawab masing-masing (Anggraini & Rozana, 2014). Hal ini sejalan dengan penelitian Wayne et al. (2004), yang menyebutkan bahwa beberapa karakteristik dan traits bisa meminimalisir konflik. Karakteristik-karakteristik tersebut mungkin membantu mereka dalam menyelesaikan konflik peran yang terjadi pada diri mereka.

SIMPULAN

Berdasarkan data-data diatas kita dapat menyimpulkan beberapa hal. Pertama, bahwa tingkat *work-family conflict* pada karyawan wanita dengan status menikah di Bandung cenderung rendah. Selain itu, walaupun karyawan wanita tersebut merasakan konflik antar peran, konflik tersebut muncul dalam bentuk *behavior-based conflict*. Hal ini menunjukkan bahwa konflik tersebut muncul karena perilaku pada peran tertentu cenderung tidak sesuai dengan tuntutan perilaku pada peran lainnya.

Selain hal tersebut, walaupun *work-family conflict* tidak berpengaruh terhadap *subjective well-being* seseorang, tetapi kita dapat melihat bahwa *work-family conflict* memiliki peranan penting terhadap kepuasan kerja karyawan wanita dengan status menikah.

Terakhir, kita dapat menyimpulkan bahwa *work-family conflict* bisa disebabkan oleh beberapa hal, terutama oleh dukungan sosial dan traits. Kita dapat melihat bahwa semakin tinggi dukungan sosial pada karyawan wanita dengan status menikah, semakin rendah mereka merasakan konflik antar peran. Demikian juga dengan traits kepribadian, kita dapat melihat bahwa beberapa traits kepribadian cenderung tidak merasakan *work-family conflict* dalam peran mereka.

Berdasarkan tiga kesimpulan tersebut kita dapat melihat bahwa kemungkinan rendahnya *work-family conflict* pada karyawan wanita dengan status menikah di Bandung, mungkin disebabkan oleh beberapa hal, diantaranya adalah dukungan sosial dan traits yang dimiliki individu tersebut.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka ada beberapa saran bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk

meneliti topik serupa. Pertama, penelitian ini dilakukan terhadap jumlah subjek yang terbatas pada populasi tertentu, sehingga untuk peneliti selanjutnya mungkin bisa melakukan penelitian dengan sample yang lebih banyak sehingga peneliti selanjutnya bisa memetakan demografis Wanita seperti apa, usia, dan karir seperti apa yang mengalami atau tidak mengalami *work-family conflict*. Kedua, melakukan penelitian lebih mendalam mengenai pengaruh dukungan sosial terhadap *work-family conflict* yang dialami oleh Wanita bekerja, dan melakukan penelitian lebih dalam mengenai kepribadian-kepribadian seperti apa yang akan mengalami atau tidak mengalami *work-family conflict*.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, S., & Rozana, A. (2014). Hubungan Antara Tipe Kepribadian Big Five Dengan Work-Family Conflict Pada Perawat. 296–301.
- Apreviadizy, P., & Puspitacandri, A. (2014). Perbedaan Stres Ditinjau Dari Ibu Bekerja Dan Ibu Tidak Bekerja. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 9(1), 58–65.
- Aulia, A., & Rozana, A. (2020). Hubungan work-family vonflict dengan subjective well-being perawat Rumah Sakit Muhammadiyah. *Prosiding Psikologi*, 6(2), 543–547.
- Bartolomé, F., & Lee Evans, P. A. (1979). Professional lives versus private lives-shifting patterns of managerial commmitment. *Organizational Dynamics*, 7(4), 3–29. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(79\)90019-6](https://doi.org/10.1016/0090-2616(79)90019-6)
- Brief, A. P., Schuler, R. S., & Van Sell, M. (1981). *Managing job stress*. Brown.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work–Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Colombo, L., & Ghislieri, C. (2008). The work-to-family conflict: Theories and measures. *TPM - Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 15(1), 35–55.
- Fadilla, C., & Rozana, A. (2020). Pengaruh dukungan sosial terhadap work-family conflict pada polwan dengan status menikah. *Prosiding Psikologi*, 6(2), 584–589.
- Fitriyani, F., Nurwati, N., & Humaedi, S. (2016). Peran Ibu Yang Bekerja Dalam Pemenuhan Kebutuhan Dasar Anak. *Prosiding Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(1). <https://doi.org/10.24198/jppm.v3i1.13626>
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65–78. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Harasti, D. R., & Rozana, A. (2019). Hubungan Work-Family Conflict dengan Kepuasan Kerja pada Tenaga Kependidikan Universitas Islam Bandung. 2016–2021.
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia. (2020). Profil perempuan indonesia. *Profil Perempuan Indonesia*, xviii+178.
- Kuntari, I. S. R., Janssens, J. M. A. M., & Ginting, H. (2017). Gender , Life Role Importance and Work-Family Conflict in Indonesia: A Non-Western Perspective. *Academic Research International*, 8(March), 139–153.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrin,

- R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Ortiz-Ospina, E., Tzvetkova, S., & Roser, M. (2018, March). *Women’s employment - Our World in Data*. OurWorldInData.Org. <https://ourworldindata.org/female-labor-supply#citation>
- Selvarajan, T. T., Cloninger, P. A., & Singh, B. (2013). Social support and work–family conflict: A test of an indirect effects model. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 486–499. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.07.004>
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work–family experience: Relationships of the big five to work–family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 108–130. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00035-6](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00035-6)
- World Health Organization. (n.d.). *Gender and health*. Who.Int. Retrieved February 16, 2022, from https://www.who.int/health-topics/gender#tab=tab_1