

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang

Perempuan bekerja ialah perempuan yang mempunyai kegiatan diluar fitrahnya sebagai seorang perempuan (Oetomo dalam Sitorus dkk., 2023). Fitrah perempuan mencakup tugas – tugas domestik seperti melahirkan, mengurus anak dan melakukan berbagai tugas – tugas rumah tangga lainnya. Sedangkan perempuan bekerja lumrahnya bekerja di luar rumah sehingga mempunyai waktu yang terbatas untuk merawat anak dan mengurus keperluan rumah tangga. Pada masa RA Kartini perempuan identik dengan urusan rumah tangga dan anak. Pada masa kini perjuangan emansipasi wanita RA Kartini mulai banyak terlihat. Dibuktikan dengan banyaknya perempuan Indonesia yang memiliki posisi penting di perusahaan, pemerintahan dan pada dewan legislatif.

Manfaat bagi perempuan yang memutuskan untuk bekerja adalah meningkatnya kemandirian dan kepercayaan dirinya (Diana dalam Sitorus dkk., 2023). Selain untuk menambah penghasilan keluarga, mengisi waktu luang dan menghilangkan rasa jenuh berada di rumah, namun juga terdapat alasan psikologis perempuan memutuskan untuk bekerja. Seperti menghindari rasa ketergantungan kepada suami, adanya minat dan keahlian yang dapat dikembangkan dan dimanfaatkan, juga untuk memperoleh status demi pengembangan diri.

Perempuan pada masa sekarang tidak hanya membatasi dirinya sebagai ibu rumah tangga yang mengurus anak dan melakukan pekerjaan rumah, namun sudah banyak dari mereka yang bekerja secara aktif di luar rumah demi meraih karir yang ia impikan. Suatu survei membuktikan perempuan Indonesia tercatat yang paling tinggi di dunia untuk jabatan di perusahaan. Menunjukkan sejumlah 20 persen perempuan menduduki jabatan *General Manager*. Tak sedikit pula perempuan yang menduduki jabatan berpengaruh seperti CEO sebanyak 17 persen dan direktur sebanyak 10 persen. Sebanyak tujuh persen menduduki posisi *Chief Financial Officer* bersama dengan *Chief Operating Officer* sebesar tiga persen (CNN Indonesia, 2016). Survei tersebut membuktikan bahwa perempuan mampu dalam meraih karir yang cemerlang.

Membantu perekonomian keluarga merupakan alasan lumrahnya perempuan memutuskan untuk bekerja. Pada masa sekarang, perekonomian sulit ditebak. Mahalnya kebutuhan pokok tidak seimbang dengan penghasilan keluarga yang cenderung tidak bertambah berdampak pada terhambatnya konsistensi perekonomian keluarga. Betapa pentingnya sebuah pekerjaan sebagai sumber pendapatan keluarga membuat istri memiliki pandangan yang positif terhadap pekerjaannya (Sudirman dalam Nainggolan dan Putri, 2022). Langkah perempuan yang sudah menikah untuk bekerja inilah yang membawanya menjalani peran ganda.

Perempuan bekerja yang memiliki peran ganda bukan hal yang mudah dilakukan. Dengan mengorbankan waktu dan tenaga, mereka harus dapat memberikan keseimbangan peran pada perannya di rumah dan di tempat kerja. Perempuan bekerja khususnya yang sudah menikah, terpaksa berhadapan dengan

suatu dilema saat memilih peran. Pada satu sisi, perempuan bekerja dituntut untuk menjadi ibu rumah tangga yang cakap dan tanggap dengan segala keperluan anak dan rumah, serta melayani segala kebutuhan suami. Pada sisi lainnya, perempuan dituntut untuk melakukan perannya sebagai perempuan bekerja dengan baik. Ketika terdapat tekanan dari domain pekerjaan dan keluarga yang bertentangan dalam beberapa hal, seperti partisipasi pada peran pekerjaan menyulitkan untuk menyesuaikan diri pada peran keluarga, kondisi inilah yang disebut *work-family conflict* (Kahn dalam Greenhaus dan Beutell, 1985

Kahn (dalam Pratama, 2018) menjelaskan bahwa *work-family conflict* termasuk dalam bentuk *interrole conflict*, yaitu ketika peran keluarga dan pekerjaan membutuhkan atensi yang sama. Nyoman Triaryati, dkk., (dalam Roboth, 2015) menyebutkan bahwa jenis konflik peran yang dikenal sebagai *work-family conflict* terjadi ketika tuntutan keluarga dan tempat kerja tidak kompatibel dalam beberapa aspek. Tiga dimensi *work-family conflict* dikemukakan oleh Greenhaus dan Beutell (dalam Rusinta, dkk., 2013), yang pertama adalah konflik berdasarkan waktu (*time-based conflict*), yaitu pertentangan yang terjadi ketika seseorang dengan *work-family conflict* mengalami ketidakmampuan untuk menjalankan dua atau lebih tugas secara bersamaan. Dimensi konflik peran yang kedua terjadi karena ketegangan (*strain-based conflict*), yang dialami ketika ketegangan dari dijalankannya salah satu posisi menyebabkan individu kesulitan untuk menjalankan tuntutan pada posisi lain. Dimensi konflik yang ketiga adalah pertentangan disebabkan oleh perilaku (*behavior-based conflict*), terjadi ketika harapan seseorang terhadap suatu tingkah laku berbeda dengan harapan peran lain.

Penelitian *work-family conflict* pada perempuan oleh Ginanjar (2020), Wahab, dkk.,(2019) dan Retnaningrum dan Musadieg (2016), menjelaskan bahwa perempuan memiliki peran di dalam rumah yang kemudian akan bertambah dengan perannya pada pekerjaan. Sementara itu, *work-family conflict* menurut Newman dan Newman (dalam Yunita dan Fauziah, 2018), adalah keadaan yang dihadapi orang-orang ketika mereka harus secara bersamaan memenuhi harapan dari dua peran sosial yang berlawanan. Menurut Simon (dalam Laksmi dan Hadi, 2012), *work-family conflict* muncul akibat sejumlah faktor, termasuk tekanan dari pekerjaan dan tuntutan dari keluarga, yang membuatnya sulit memenuhi kebutuhan keluarga dan tanggung jawab pekerjaan yang sering menyebabkan rencana dengan keluarga berubah.

Dwiyanti dan Rahardjo (2016) menjelaskan bahwa tahap *work-family conflict* lebih tinggi dialami kalangan perempuan yang bekerja secara formal daripada perempuan pekerja informal, yang terikat oleh norma untuk jam kerja, tugas dan target penyelesaian pekerjaan. Perempuan pekerja sektor formal cenderung mempunyai tingkatan pendidikan, *skill* dan gaji yang lebih tinggi, akses ke lembaga keuangan dan tenaga kerja yang produktif bila dibandingkan dengan mereka yang bekerja di sektor informal. Sektor informal didefinisikan sebagai kegiatan ekonomi marginal karena aktivitasnya yang tidak teratur, kurangnya regulasi, modal kecil, tempat yang berpindah - pindah, prevalensi masyarakat dengan penghasilan rendah, kurang membutuhkan keterampilan dan kemampuan spesifik, dibangun pada lingkungan kecil atau keluarga dan kurangnya keakraban dengan perbankan, pembukuan atau kredit.

Perempuan bekerja mengalami *work-family conflict* yang akan berakibat negatif terhadap kesejahteraan psikologisnya. Menurut Mannheim dan Schiffrin (dalam Bedeian, 1988), perempuan bekerja mengalami ketegangan karena tanggung jawab mereka secara simultan sebagai ibu, istri dan karyawan. Hal ini didukung oleh penjelasan Frone (2000) bahwa *work-family conflict* berkaitan erat dengan depresi dan kecemasan yang lebih sering mempengaruhi perempuan daripada laki - laki. Pembeneran yang ditawarkan oleh peneliti sebelumnya juga konsisten dengan temuan Astuti (2014), yang menunjukkan bahwa efek negatif perempuan bekerja termasuk kurangnya waktu bagi keluarga mereka, timbulnya perselisihan antara suami-istri, stres dan rasa sakit akibat kelelahan.

Studi Sitorus, dkk., (2022) menyebutkan ada ikatan kuat antara *work-family conflict* polisi perempuan yang sudah menikah dengan *subjective well-being* mereka yang menunjukkan arah hubungan negatif. Hal tersebut diartikan bahwa semakin rendah pengalaman *subjective well-being*-nya maka *work-family conflict* yang dirasakan akan semakin tinggi. Selaras dengan studi yang dilakukan oleh Rositawati (dalam Sitorus, dkk., 2022) yang menunjukkan *work-family conflict* berdampak merugikan pada *subjective well-being* karyawan perempuan divisi kredit konsumen Bank Jawa Barat dan Banten di Kota Bandung.

Perempuan mengalami konflik karena keterlibatan dan komitmen waktu mereka kepada keluarga karena terdapat kewajiban terhadap pekerjaan rumah tangga, yaitu suami dan anak – anak mereka (Simon dalam Dwiyanti dan Rahardjo, 2016). Ahmad (2008) menjelaskan bahwa perempuan yang memiliki anak dengan usia kurang dari tiga tahun memiliki tingkat *work-family conflict* yang lebih tinggi

dibandingkan mereka dengan anak usia tiga tahun keatas. Hasil analisis tambahan pada penelitian Anggraini, dkk., (2023) menunjukkan bahwa *work-family conflict* lebih tinggi dialami oleh perawat perempuan dengan anak berusia kurang dari tiga tahun dibandingkan dengan yang memiliki anak berusia 3-5 dan 8-12 tahun.

Greenhaus dan Beutell (dalam Laksmi, 2012) berpendapat bahwa *work-family conflict* diakibatkan oleh ketegangan antara tuntutan ganda pekerjaan dan keluarga, atau sebaliknya. Seorang ibu yang bekerja merupakan pihak yang dapat mengalami stres karena perempuan bekerja berhadapan dengan konflik peran sebagai perempuan bekerja dan sebagai ibu rumah tangga. Ini berarti stres menyebabkan terjadinya ketegangan, penderitaan psikis yang berujung dengan kecemasan (Nova dan Ispriyanti, 2012).

Kebahagiaan pada perempuan tentunya akan dipengaruhi karena kondisi tersebut. Pada penelitian Tukang dan Novianty (2022) menyebutkan bahwa menurut beberapa penelitian, *subjective well-being* seorang ibu (Anggarawati dan Thamrin, 2020), kepuasan hidup (Christy dan Yan, 2020), kebahagiaan (Anugrahany, 2020) dan kinerjanya sebagai pegawai akan menimbulkan dampak negatif akibat tingkat *work-family conflict* yang dimiliki (Sandini, dkk., 2021). Yang berarti semakin tinggi tingkat *work-family conflict* yang dialaminya, maka aspek-aspek penting dalam kehidupannya akan menurun pula.

Salah satu aspek yang dapat dipengaruhi karena adanya *work-family conflict* pada individu adalah kebahagiaan. Terwujudnya kebahagiaan nampaknya merupakan suatu hal yang didambakan oleh semua orang. Tidak sedikit yang menargetkan kebahagiaan sebagai tujuan hidupnya. Kebahagiaan menurut Biswas, Diener dan

Dean (dalam Anwar dkk., 2016) adalah kualitas hidup manusia yang membuat kehidupannya menjadi lebih baik secara keseluruhan, yang dimana mencakup kesehatan yang baik, kreativitas tanpa batas dan tingginya pendapatan. Aristoteles (dalam Patnani, 2012) menjelaskan bahwa kebahagiaan adalah suatu wujud dari kesempurnaan yang didambakan banyak orang sehingga terdapat banyak usaha yang dilakukan untuk mewujudkannya. Kebahagiaan merupakan hal yang penting sehingga memerlukan usaha untuk mewujudkannya.

Diener, Scollon dan Lucas menggambarkan bahwa *subjective well-being* mempunyai arti yang sama dengan kebahagiaan (dalam Adywardoyo, 2017). Diener, dkk., (2017) mendefinisikan *subjective well-being* adalah tahap dimana seseorang mengevaluasi keberadaannya dan situasi saat ini. Diener menjelaskan bahwa penilaian seseorang terhadap hidupnya yang mencakup komponen kognitif dan emosional yang merangkap tiga komponen utama merupakan definisi dari *subjective well-being* (dalam Utami, 2012). Diantaranya adalah banyak merasakan emosi yang menyenangkan seperti sukacita, kasih sayang dan kelembutan. Dan kurang mengalami emosi yang tidak menyenangkan seperti ketakutan dan kemarahan.

Subjective well-being merupakan sebuah luapan perasaan individu mengenai kepuasannya pada kehidupan, termasuk perasaan yang memuaskan dan tidak memuaskan yang mereka hadapi (Diener dalam Khairina dan Sahrah, 2022). Adywardoyo (2017) dalam penelitiannya memaparkan bahwasannya *subjective well-being* tinggi yang terdapat pada individu membuat ia mengalami pengalaman menyenangkan seperti kegembiraan dan kepuasan hidup dan kurang mengalami kejadian yang kurang menggembirakan seperti kesedihan dan rasa marah.

Sementara mereka yang sering menghadapi kejadian tidak menyenangkan seperti kekecewaan dalam hidup mereka, jarang merasa bersemangat dan sering mengalami perasaan negatif seperti kecemasan dan keterpurukan merupakan individu yang memiliki tingkat *subjective well-being* rendah.

Individu dengan *subjective well-being* tinggi akan senang ketika mereka bersama teman dekat dan keluarga. Individu juga akan lebih kreatif, optimis, pekerja keras, tersenyum lebih banyak dan lebih kecil kemungkinannya untuk putus asa daripada individu dengan *subjective well-being* rendah. Mereka juga akan lebih pandai mengendalikan perasaan dan mengatasi beragam peristiwa kehidupan (Samputri dan Sakti, 2015). Namun seseorang dengan tingkat *subjective well-being* rendah akan menganggap rendah kehidupannya sehingga ia beranggapan bahwa kejadian yang dialami merupakan kejadian yang kurang menyenangkan. Sehingga munculah perasaan negatif seperti kecemasan, kemarahan bahkan depresi (Myers dan Diener dalam Samputri dan Sakti, 2015). Individu dengan *subjective well-being* tinggi mempunyai kemampuan kerja yang lebih baik, pribadi yang lebih percaya diri dan mempunyai interaksi sosial yang baik (Diener, dkk., dalam Khairina dan Sahrah, 2022)

Berkaitan dengan pembahasan sebelumnya, tampaknya semua orang ingin mewujudkan *subjective well-being* pada kehidupannya. Tercapainya *subjective well-being* adalah keinginan atau bahkan tujuan hidup semua individu. Meskipun begitu, mewujudkannya bukan hal yang mudah. Tidak sedikit individu yang belum dapat mewujudkan *subjective well-being*-nya sehingga perlu usaha lebih untuk mewujudkannya. Kondisi tersebut juga dapat dialami oleh kalangan perempuan. Terwujudnya *subjective well-being* pada perempuan sedikit lebih sulit untuk diraih. Hal

ini didukung karena peran dan status perempuan menempatkan mereka dalam posisi yang penuh dengan konflik dan masalah, sehingga dapat menyebabkan kehidupannya rentan dengan stres (Patnani, 2012). King menjelaskan bahwa perempuan mempunyai peluang lebih banyak untuk mengalami depresi dibandingkan dengan laki – laki (dalam Patnani, 2012). Bentuk depresi ini dapat menyulitkan seorang perempuan untuk mewujudkan *subjective well-being* dalam hidupnya.

Perempuan rentan mengalami stres yang dapat beresiko terjadinya depresi sehingga merupakan hal yang penting untuk memahami dan merealisasikan kebahagiaan pada kehidupan perempuan. Perempuan dengan nilai *subjective well-being* yang tinggi diharapkan dapat menjalankan perannya dalam keluarga, masyarakat dan pekerjaannya dengan optimal. Menurut penelitian Aulia dan Rozanna (2020) menunjukkan bahwa responden yang memiliki asisten rumah tangga atau pengasuh dan memiliki orang lain selain keluarga inti yang tinggal dengannya, menunjukkan bahwa mereka memiliki *subjective well-being* yang baik.

Psikolog Andrian (dalam Putri dan Respati, 2009) berpandangan bahwa menjalankan berbagai peran sebagai perempuan bekerja, istri, anggota masyarakat dan sebagai ibu rumah tangga bagi perempuan merupakan hal yang sulit untuk dijalani. Sementara untuk ibu bekerja yang memiliki asisten rumah tangga, pengasuh dan memiliki orang lain selain keluarga inti yang tinggal serumah dengannya menunjukkan bahwa mereka memiliki *subjective well-being* yang baik (Aulia dan Rozanna, 2020). Namun, bagi ibu bekerja yang tidak memiliki asisten rumah tangga dan pengasuh, akan sulit menjalankan peran multi fungsi tersebut dengan sukses. Perempuan yang menjalankan berbagai peran, menjadikan perempuan tersebut sulit

untuk mewujudkan *subjective well-being* pada kehidupannya. Selaras dengan penelitian Nova dan Ispriyanti (2012), menyebutkan bahwa perempuan mengalami lebih banyak masalah terkait faktor internal yaitu akibat peran ganda yang dialami dan faktor eksternal yang berhubungan dengan keluarga, suami, anak serta masalah terkait pekerjaan.

Dibandingkan dengan perempuan yang tidak bekerja, *subjective well-being* perempuan bekerja lebih rendah (Adywardoyo, 2017). Hal tersebut terjadi karena kondisi kerja yang tidak mendukung dan adanya tuntutan tanggung jawab pada keluarga yang besar, sehingga mengurangi intensitas *subjective well-being* perempuan yang bekerja (Lennon dalam Pratiwi, 2018). Kemudian pada penelitian Rini (2002) menjelaskan bahwa salah satu masalah yang kerap dialami oleh perempuan bekerja adalah frustrasi, karena dalam pelaksanaan salah satu peran menghalangi pelaksanaan peran lainnya (dalam Kusumawati, 2007). Pengaruh negatif dari *work-family conflict* dapat berakibat buruk pada *subjective well-being*, kesehatan fisik, psikologisnya. Terwujudnya *subjective well-being* dapat membantu individu untuk sukses di berbagai aspek kehidupan, sehingga penurunannya perlu dicegah (Samputri dan Sakti, 2015).

Hasil survei pra penelitian yang dilakukan secara wawancara pada tanggal 23 -30 November 2022 kepada lima perempuan bekerja menunjukkan bahwa tiga dari lima perempuan mengaku tidak puas dengan kehidupan, keuangan dan pekerjaannya. Mereka juga merasa tidak bahagia, khawatir dan cemas dengan masa depan yang akan dihadapi. Sedangkan dua dari lima perempuan mengaku cukup puas dengan kehidupan, keuangan dan pekerjaannya. Namun mereka masih

merasakan banyak kekhawatiran dan ketakutan mengenai masa depan dan lingkungan sekitarnya.

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian lebih mendalam dengan judul “*Work-Family Conflict* dan *Subjective Well-Being* pada Perempuan Bekerja”

B. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalahnya yaitu apakah terdapat pengaruh *work-family conflict* terhadap *subjective well-being* pada perempuan bekerja

C. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari *work-family conflict* terhadap *subjective well-being* pada perempuan bekerja

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan terkait psikologi positif mengenai *subjective well-being*

b. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan bagi para perempuan bekerja mengenai pentingnya keberadaan *subjective well-being* terhadap

aspek – aspek pada kehidupan. Sehingga diharapkan mampu memberikan informasi mengenai pengaruh dari adanya *work-family conflict* terhadap *subjective well-being*

D. Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya

Pertama, penelitian oleh Adywardoyo (2017) dengan judul “Hubungan Konflik Peran Ganda dengan *Subjective well-being* pada Wanita Karir Berstatus Menikah”. Populasi yang digunakan adalah perempuan yang bekerja di lima perusahaan swasta di Kota Semarang. Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah ditemukan hubungan negatif antara *work-family conflict* dengan *subjective well-being* pada perempuan karir berstatus menikah. Hal tersebut berarti semakin tinggi *work-family conflict* pada perempuan karir maka semakin rendah pula *subjective well-being*-nya, dan sebaliknya.

Perbedaan studi sebelumnya dengan studi ini terletak pada kriteria pengambilan sampel yang digunakan. Pada penelitian sebelumnya menggunakan kriteria usia subjek yaitu usia dewasa awal (20-40 tahun). Sedangkan pada penelitian ini tidak terdapat kriteria usia subjek yang akan digunakan.

Kedua, penelitian oleh Christy dan Yan (2020) yang berjudul “*Work-Family Conflict* dan *Subjective Well-Being* pada Polisi Wanita”. Populasi yang digunakan adalah polisi perempuan yang bekerja di Polres Cimahi. Hasil dari penelitian tersebut adalah tidak terdapat hubungan antara *work-family conflict* dan *subjective well-being*. Hal ini berarti tinggi ataupun rendah *work-family conflict* yang dirasakan polisi perempuan tidak terdapat keterkaitan dengan tinggi maupun rendahnya *subjective well-being* yang dirasakan.

Perbedaan studi sebelumnya dengan studi ini, pada penelitian sebelumnya mayoritas subjek tidak tinggal bersama keluarga inti saja, melainkan tinggal bersama mertua, orang tua dan keluarga lain sehingga mereka tetap memiliki *subjective well-being* yang tinggi karena adanya dukungan yang didapat. Sedangkan pada penelitian ini menetapkan kriteria pengambilan sampel hanya tinggal dengan keluarga inti saja sehingga memungkinkan tingginya *work-family conflict* yang dirasakan.

Ketiga, penelitian oleh Putri dan Rositawati (2022) yang berjudul “Hubungan *Work-Family Conflict* dengan *Subjective Well-Being* Karyawan Bank BJB Divisi Kredit Costumer” . Populasi yang digunakan adalah karyawan perempuan di bank Jawa Barat dan Banten divisi kredit konsumen di Kota Bandung. Hasil dari penelitian tersebut adalah terdapat hubungan negatif antara *work-family conflict* dengan *subjective well-being* komponen kognitif dan komponen afektif pada karyawan perempuan bank Jawa Barat dan Banten divisi konsumen Kota Bandung.

Perbedaan studi sebelumnya dengan studi ini adalah terletak pada kriteria pengambilan sampel yang digunakan. Pada penelitian sebelumnya menggunakan kriteria memiliki anak namun tidak terdapat keterangan rentang usianya. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan kriteria memiliki anak batita yaitu berumur 1-3 tahun.