

## **A Literature Review Work Family Conflict and Subjective Well Being in Working Woman Factors related to both variable**

Riza Amaliya

Magister Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang

Email: rz.amaliya@gmail.com

**ABSTRAK** Dewasa ini dengan pertumbuhan ekonomi dan tuntutan hidup yang semakin ketat, memaksa para perempuan untuk ikut turun tangan membangun ekonomi rumah tangga. Perempuan pekerja ini merupakan kaum yang rentan mengalami Work Family Conflict atau Konflik Peran Ganda. Kajian teori ini mencoba menelaah tentang Konflik peran ganda yang dialami wanita pekerja yang mempengaruhi Subjective Wellbeingnya. Work Family Conflict merupakan konsep tentang konflik antara peran keluarga dan peran dalam pekerjaan yang dialami perempuan. Konsep ini dibahas oleh Greenhaus & Beutell (1985) dan Netemeyer (1996), namun secara luas telah dimodifikasi dan diteliti lebih lanjut oleh banyak ahli di dunia termasuk di Indonesia (Astrani, 2008, Nurita, 2008). Selanjutnya telaah ini akan membahas tentang Work Family Conflict dan dampaknya pada Subjective Well Being pada wanita karier tersebut.

**Kata Kunci:** work family conflict, subjective well being, working women.

### **Pendahuluan**

Pesatnya perkembangan zaman dan meningkatnya kebutuhan hidup dari tahun ke tahun menyebabkan tingginya tuntutan wanita untuk bekerja dan memberikan tambahan income dalam keluarga. Wanita yang seharusnya melakukan peran pengasuhan secara penuh pada anak dan keluarganya, harus membagi waktu sedemikian rupa antara keluarga dan pekerjaan (Maherani, 2008).

Keterlibatan tinggi wanita pada pekerjaan terlihat dari laporan ILO pada tahun 2010 yang berjudul *Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges* bahwa terdapat peningkatan partisipasi tenaga kerja wanita pada kurun waktu 1980 dan 2008 dari 50,2% menjadi 51,7% (ILO, 2011). Secara naluriah wanita memiliki peran pengasuhan dalam keluarga, namun dengan adanya keterlibatan pada pekerjaan serta tuntutan dari pekerjaan yang semakin banyak menjadikan wanita rentan mengalami konflik. Pembagian tugas kerja yang kurang seimbang menjadikan wanita mengalami kesulitan dalam kehidupannya, terutama yang menyangkut masalah menyeimbangkan antara keluarga dan pekerjaannya.

Karena kedua peran tersebut menuntut wanita untuk berkiprah dalam lingkup pekerjaan dan keluarga. Dalam kiprahnya tersebut mereka banyak dituntut untuk mengambil keputusan. Dengan peliknya peran ganda ini wanita butuh diyakinkan bahwa dirinya mampu menjalankan kedua profesi tersebut dengan baik (dalam rumah sebagai ibu rumah tangga maupun di kantor) (Ismanto & Suhartini, 2014).

Penelitian yang dilakukan pada perawat wanita di RS PT. Petrokimia Gresik (2013) menyebutkan bahwa terjadinya konflik pekerjaan dan keluarga dikarenakan adanya hubungan positif antara peran keluarga dan peran pekerjaan, yang keduanya bersama-sama mempengaruhi konflik pekerjaan dan keluarga sebesar 0,201 atau 20%. Bahwa semakin tinggi peran keluarga dan peran pekerjaan, maka akan memperbesar potensi terjadinya konflik pekerjaan dan keluarga (Susanti & Ekayati, 2013). Work family conflict (WFC) atau yang kerap disebut dengan Konflik Peran Ganda merupakan suatu keadaan dimana harapan dari peran-peran yang dijalani wanita tersebut datang bersamaan, baik dari individu maupun lingkungannya, namun bersifat bertentangan. Terdapat 2 domain dalam WFC yaitu Work to Family Conflict dan Family to Work Conflict. Konflik terjadi apabila tuntutan untuk bertanggung jawab pada salah satu peran baik dari keluarga maupun pekerjaan bertentangan, yakni keterlibatan pada pekerjaan mempersulit keterlibatan pada keluarga atau sebaliknya (Netemeyer, et al, 1996).

Menurut Kahn dalam Greenhaus & Beutell (1985) Pengertian Work Family Conflict adalah sebuah bentuk konflik antara peran, dimana tekanan dari domain pekerjaan dan keluarga bertentangan dalam beberapa hal. Yakni partisipasi pada peran pekerjaan (keluarga) menyulitkan untuk menyesuaikan diri pada peran keluarga (pekerjaan). Terdapat tiga bentuk Work Family Conflict yaitu: (a) time - based conflict, (b) strain-based conflict, dan (c) behavior-based conflict.

Faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda menurut penelitian Faidal dan Nurita Andriani (2008) adalah faktor yang mempengaruhi bisnis jumlah jam kerja, kepuasan bisnis, kesehatan keuangan

bisnis dan jumlah pekerja), faktor-faktor yang berhubungan dengan keluarga (kebahagiaan perkawinan, dan jumlah anak/ukuran keluarga), dan faktor-faktor pribadi (persepsi harga diri, kepuasan hidup dan pendidikan). Apabila WFC tidak ditangani dengan baik, besar kemungkinan akan merugikan para wanita pekerja. Dikatakan merugikan wanita karena berpotensi menjadi sumber stres yang menimbulkan efek negatif pada well being dan tingkah laku (Amstad, et al, 2011). Penelitian yang dilakukan oleh Jimenez et al (2008) salah satu upaya untuk mengurangi konsekuensi negative dari work family conflict yang dialami pekerja adalah dengan melakukan psychological detachment dari pekerjaan atau mengambil jarak dengan tidak terlalu terikat secara psikologis pada pekerjaan.

## **Pembahasan**

Review ini adalah untuk menjelaskan faktor-faktor yang berhubungan dengan Work Family Conflict serta Subjective Well Being. Terdapat tiga aspek dalam Work Family Conflict yakni:

- a) Konflik karena waktu (time based conflict)
- b) Konflik karena ketegangan (Strain-Based Conflict)
- c) Konflik karena Perilaku (Behavior-Based Conflict)

Sedangkan untuk subjective Well Being terdapat tiga komponen yang mempengaruhinya :

- a) Life satisfaction (kepuasan hidup)
- b) Positive affect (perasaan positif)
- c) Negative affect (perasaan negatif)

## **Pengertian work family conflict**

Peningkatan jumlah perempuan pekerja pada dekade terakhir ini menjadikan perempuan harus membagi peranannya dalam rumah tangga dan di pekerjaannya. Apabila perempuan tidak mengelola dengan baik maka akan terjadi yang dinamakan Work Family Conflict

Work Family Conflict merupakan konflik peran yang dialami wanita karena adanya dua peran berbeda yang dijalannya. Pengertian Work Family Conflict adalah A form of interrole conflict in which the role pressures from the work and family domains are mutually incompatible in some respect. That is, participation in the work (family) role is made more difficult by virtue of participation in the family (work) role (Greenhaus & Beutell, 1985).

Sebuah bentuk konflik peran yang tumpang tindih dimana tekanan dari peran di domain pekerjaan dan keluarga satu sama lain saling bertentangan pada beberapa hal. Partisipasi pada peran pekerjaan (keluarga) menyulitkan partisipasi pada peran keluarga (pekerjaan). Work Family Conflict merupakan sebuah konflik yang berkaitan dengan peranan yang berhubungan dengan tanggung jawab, keperluan, ekspektasi, tugas-tugas, dan komitmen. Beberapa ahli yang mengkaji tentang Work Family Conflict menggunakan berbagai istilah tersebut untuk menjelaskan tentang fenomena Work Family Conflict (Netemeyer, et al, 1996).

## **Aspek – aspek work family conflict**

Work Family Conflict dijelaskan dalam aspek-aspek yang memperngaruhi, yang kemudian menjadi faktor pencetus terjadinya Work Family Conflict (Greenhau dan Beutell, 1985).

Konflik karena waktu (time based conflict)

Waktu yang dihabiskan untuk beraktivitas dalam salah satu peran tidak bisa dicurahkan untuk peran yang lain. Terdapat dua bentuk time based conflict. (1) tekanan waktu yang berhubungan dengan keanggotaan pada salah satu peran, menjadikan seseorang mustahil untuk memenuhi ekspektasi pada peran yang lain, (2) tekanan juga menjadikan kenyamanan dalam menjalani salah satu peran, walaupun secara fisik dia sedang memenuhi tuntutan dari peran yang lain.

Pekerjaan sebagai sumber dari konflik (Work Related Sources of Conflict) adalah penggunaan waktu yang berlebihan dalam bekerja, jam lembur yang tinggi dan jam kerja (shift) yang tidak teratur. Keluarga sebagai sumber konflik (Family-Related Sources of Conflict) yakni adanya tuntutan dari peran keluarga untuk menghabiskan banyak waktu dalam aktivitas keluarga. Wanita yang menghabiskan sejumlah wak-

tu untuk bekerja di luar rumah akan memiliki kecenderungan mengalami tekanan dari peranan yang dijalankannya. Wanita yang menikah dan memiliki anak akan lebih mungkin mengalami Work Family Conflict dibandingkan yang belum memiliki anak.

#### 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 symptom ketegangan, seperti kecemasan, kelelahan, depresi, kelesuan, dan kecenderungan untuk lekas marah. Adanya ketegangan pada salah satu peran menyebabkan seseorang kesulitan untuk memenuhi tuntutan dari peran lain.

Pekerjaan sebagai sumber dari konflik (Work Related Sources of Conflict) Ambiguitas dan konflik dalam peran di pekerjaan dapat menyebabkan Work Family Conflict. Hal-hal yang memunculkan stress dalam pekerjaan misalnya coping pada pekerjaan baru, kurang adanya keterikatan antara orang dan pekerjaan, kekecewaan karena adanya harapan yang tidak terpenuhi. Pada intinya pemicu stress dari faktor pekerjaan dapat menyebabkan terjadinya work family conflict. Pada intinya keikutsertaan yang tinggi pada peran tertentu juga dapat menimbulkan symptom ketegangan.

Keluarga sebagai sumber konflik (Family-Related Sources of Conflict), konflik dalam keluarga berhubungan dengan tingginya work family conflict. Dukungan dari pasangan dapat memberikan adanya perlindungan satu sama lain dari kemungkinan mengalami work family conflict. Jadi, ketegangan, konflik dan tidak adanya dukungan dari keluarga akan berkontribusi pada terjadinya work family conflict. Namun karakteristik peran keluarga tertentu yang membutuhkan komitmen waktu yang tinggi secara langsung dan tidak langsung akan menimbulkan ketegangan.

#### Konflik karena Perilaku (Behavior-Based Conflict)

Perbedaan bentuk tingkah laku yang dilekatkan pada peranan tertentu menimbulkan adanya pertentangan pada diri orang tersebut. 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.

### **Subjective wellbeing**

Kebahagiaan merupakan salah satu topik yang dibahas dalam psikologi positif. Kebahagiaan atau happiness memiliki banyak pengertian, begitu pula dengan bentuk-bentuk kebahagiaan itu sendiri. Bidang pembahasan psikologi positif mencakup, subjective level, individual level, dan group level (Seligman, Csikszentmihalyi, 2000). Penelitian ini berfokus pada level subjektif (subjective level) yaitu well being/kebahagiaan. Kebahagiaan dalam memandang kebahagiaan yang dialami individu, karena individu diberikan kesempatan untuk memaknai dan merasakan kehidupan yang dialaminya (Synder, Lopez, 2002 :64).

Subjective level merupakan level dimana seorang individu menilai secara pribadi pengalamannya, kehidupan pribadinya dan bukan dilihat dari sudut pandang pengamat. Hal ini biasanya berkaitan dengan kesehatan fisik, pekerjaan dan penghasilan (Baumgardner, Crothers, 2010:20); well being, contentment, dan kepuasan (masa lalu), harapan dan optimisme di masa depan (Seligman, Csikszentmihalyi, 2000).

Pengertian Subjective Well being menurut Diener (Diener, Lucas & Oishi, 2005) adalah 'Person cognitive and affective evaluations of his or her life' jadi Subjective Well being adalah evaluasi seseorang secara kognitif dan efektif terhadap kehidupannya. Evaluasi ini mencakup reaksi emosional pada peristiwa seperti halnya pandangan kognitif dari kepuasan hidup dan pemenuhan diri. Studi tentang Subjective Well being telah berkembang sedemikian rupa, karena individu memperhatikan perasaannya sendiri, dan kepercayaannya.

### **Komponen dalam subjective well-being**

Terdapat tiga komponen dasar dalam subjective well being yaitu life satisfaction (kepuasan hidup), positive affect (perasaan positif) dan negative affect (perasaan negatif) (Baumgardner, Crothers, 2010:21). Berikut ini penjelasan tiga komponen tersebut (Diener, 2000) :

- a) Life satisfaction (kepuasan hidup) Adalah gambaran umum tentang pandangan hidup seseorang, b) Positive affect (perasaan positif) Adalah pengalaman seseorang dalam berbagai emosi dan mood yang menyenangkan, c) Negative affect (perasaan negatif) Adalah pengalaman seseorang terhadap emosi dan mood

yang kurang menyenangkan

### Daftar pustaka

- Amstad, Fabienne .T, Meirer Laurenz L., Fasel Ursula, Elfering, Achim, & Semmer, Norbert.K. (2011). A Meta-Analysis of Work-Family Conflict and Various Outcomes With a Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations. *Journal of Occupational Health Psychology* 2011, Vol. 16, No. 2, 151-169.
- Baumgardner, Steve.R. & Crothers, Marie.K. (2010). *Positive Psychology*. New Jersey: Pearson Education, Inc
- Diener, E., R.E. Lucas, & Oishi, S. (2005). Subjective well being: the science of happiness and life satisfaction. Dalam C.R. Snyder & S.J. Lopez (edtr). *Handbook of positive psychology* (hal – 63 – 73). New York: Oxford University Press.
- Faidal & Andriani, Nurita. (2008). Konflik Peran Ganda Perempuan Pengusaha Industri Kecil di Kabupaten Bangkalan Madura. N02-02-06 2008.
- Greenhaus, Jeffrey H., & Beutell, Nicholas J. (1985). Sources of Conflict between Work dan Family Roles . *The Academy of Management Review*, Vol. 10, No. 1 (Jan., 1985), pp. 76-88.
- ILO. (2011). Mempromosikan kesetaraan gender dalam dunia kerja “Kegiatan pengarusutamaan gender ILO-Jakarta”. Publikasi. Jakarta: ILO Country Office For Indonesia and Timor Leste.
- Ismanto, Adi, & Suhartini, Elly. (2014). Beban Ganda Wanita Karir di PT.PJB UP Paiton. *Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa 2014*, I (1): 1-5
- Jimenez, Bernardo Moreno, Mayo, Margarita, Sanz-Vergel, Ana Isabel, et all. (2008). Effects of Work Family Conflict On Employess’s Well Being: The Moderating Role of Recovery Experience. IE Business School Working Paper CO8-119-1
- Maherani, Astrani. (2008). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Fear of Success terhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda. Hasil Penelitian. Jakarta; Universitas Gunadarma.
- Netemeyer, Richard.G, Boles, James.S, McMurrian, Robert. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology* 1996. Vol. 81 . No. 4,400-410
- Seligman, Martin .E, Csikszentmihalyi, Mihalyi. (2000). Positive Psychology An Introduction. *Journal of the American Psychological Association*. January 2000 Volume 55 Number 1 (5-14)
- Susanti, Sri & Ekayati, IGAA Novi. (2013). Peran Pekerjaan, Peran Keluarga dan Konflik Pekerjaan pada Perawat Wanita. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia Mei* Vol. 2, No. 2, hal 183 - 1 90
- Synder, Lopez, 2002. *Handbook of Positive Psychology*. New York: Oxford University Press.