

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Prinsip kesetaraan gender menyebabkan wanita memperoleh hak dan kesempatan yang sama dengan laki-laki untuk terlibat dalam dunia kerja. Berdasarkan Badan Pusat Statistik (BPS) pada Februari tahun 2022, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan di Indonesia sebesar 54,2% dan mayoritas perempuan bekerja di sektor informal. Hal ini menunjukkan bahwa prinsip kesetaraan gender telah berdampak pada banyaknya jumlah wanita di Indonesia yang memilih bekerja, termasuk bagi wanita yang sudah menikah dan memilih untuk bekerja. Menurut pandangan Wirawan, Suryadi, dan Satiadarma (2004); Eva, Pramudita, dan Andayani (2021), alasan seorang ibu memilih bekerja antara lain besarnya kebutuhan hidup dan jenjang karir serta keyakinan akan kemampuan dalam membagi waktu antara keluarga dengan pekerjaan. Namun, masih banyak ibu bekerja yang mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan kedua perannya karena adanya anggapan bahwa yang paling bertanggung jawab atas pekerjaan rumah tangga adalah ibu (Loscocco & Spitze, 1990; Fridayanti & Yulinar, 2021). Ditambah dengan kondisi *new normal* saat ini yang mengharuskan masyarakat untuk cepat beradaptasi kembali pada pembiasaan baru yaitu melakukan aktifitas di luar rumah dengan memperhatikan protokol kesehatan. Ibu yang sebelumnya beradaptasi untuk bekerja hanya secara *Work From Home* (WFH) diharuskan cepat beradaptasi kembali untuk bekerja secara *Work From Office* (WFO) juga atau disebut dengan sistem *hybrid* (WFO dan WFH). Namun, kemampuan adaptasi setiap individu berbeda dan prosesnya tidak mudah karena bisa adanya penolakan pada pembiasaan baru yang perlu dilaksanakan. Kondisi ini dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis individu dan berdampak ke berbagai aspek kehidupannya.

Psychological well-being atau kesejahteraan psikologis merupakan kesejahteraan individu yang tidak hanya berkaitan dengan kesehatan fisik, melainkan keberfungsian individu secara utuh. *Psychological well-being* berasal dari keyakinan bahwa kesehatan lebih dari sekedar bebas dari penyakit fisik (Ryff, 1989; Ryff & Keyes, 1995; Muqodas et.al., 2020). Beberapa ahli menyatakan bahwa *psychological well-being* merupakan tujuan utama manusia yang ditandai dengan adanya kebutuhan untuk merasa lebih baik secara psikologis yang terkait dengan perasaan individu menjalani aktivitas sehari-hari dan pengungkapan perasaan pribadi (Muqodas et.al., 2020). Selain itu, menurut Ryff (1989); Anggarwati dan Thamrin, (2019), *psychological well-being* merupakan suatu kondisi individu yang mampu berfungsi dengan baik yaitu individu yang mampu bersikap positif terhadap dirinya dan orang lain, mampu membuat keputusan dan mengontrol tingkah lakunya secara mandiri, mampu menciptakan serta mengatur lingkungan yang sesuai dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup dan mewujudkan hidup yang lebih bermakna, serta berusaha mengembangkan potensi yang dimiliki. Adapun *psychological well-being* menurut pandangan *eudaimonic* yaitu menekankan pada usaha individu untuk hidup berdasarkan dirinya sejati (*true self*) yang mengacu pada potensi yang dimiliki melalui realisasi diri yang diwujudkan dalam pemenuhan hidup (Waterman (1993); Anggarwati & Thamrin, 2019). Hal ini mengartikan bahwa individu yang memiliki *psychological well-being* yang baik mampu melihat potensi dalam dirinya dan percaya akan kegunaan potensi yang dimiliki bagi kehidupannya.

Psychological well-being dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Menurut Ryff (1989); Izzati et.al. (2021), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *psychological well-being* yaitu: (1) faktor demografis, seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, status sosial ekonomi, status pernikahan, dan budaya; (2) faktor dukungan sosial; (3) religiusitas; (4) kepribadian; dan (5) faktor evaluasi terhadap pengalaman. Selain itu, *psychological well-being* juga dapat dipengaruhi oleh kejadian-kejadian negatif dalam hidup (Skomorovsky & Sudom, 2011; Saraswati & Teja, 2018). *Psychological well-being* juga dapat dipengaruhi oleh konteks sosial budaya (Knoop & Fave, 2012; Maulana, Khawaja, & Obst, 2019). Berdasarkan

penelitian yang dilakukan oleh Maulana et.al. (2018) mengenai *well-being* di Indonesia, terdapat tiga aspek kunci dari *psychological well-being* pada masyarakat Indonesia yaitu pemenuhan kebutuhan dasar, hubungan sosial dengan keluarga dan masyarakat, serta memiliki pandangan dunia yang positif mengenai penerimaan diri, rasa syukur, dan spiritualitas.

Psychological well-being dapat mempengaruhi berbagai aspek kehidupan individu, terutama pada kehidupan ibu bekerja yang harus memenuhi tuntutan keluarga sekaligus tuntutan pekerjaan. Dalam pekerjaan, *psychological well-being* dapat mempengaruhi komitmen, produktivitas, target dalam pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, dan penguasaan lingkungan kerja (Horn et.al. dalam Lumbangaol & Ratnaningsih, 2018). Selain itu, dengan adanya *psychological well-being* yang baik, ibu bekerja mampu menghadapi rintangan hidup, baik di lingkungan kerja maupun rumah. Berdasarkan penelitian Apsaryanthi & Lestari (2019), ibu bekerja yang memperoleh *psychological well-being* yang tinggi memiliki perasaan bahagia, mampu menghadapi tantangan-tantangan sulit, mampu menggunakan kemampuannya secara optimal, dan memiliki harga diri yang tinggi. *Psychological well-being* merupakan kebahagiaan masa depan individu yang distimulasi oleh pembelajaran individu dalam mengatasi masalah atau lingkungannya (Mock et al., 2019). Kebahagiaan yang dirasakan berasal dari kemampuannya dalam menyelesaikan tantangan-tantangan dalam pekerjaannya dan kesempatannya untuk belajar di berbagai situasi, sehingga mampu mencapai tujuan jangka panjang dalam pekerjaannya. Ibu bekerja yang memiliki *psychological well-being* yang tinggi juga mampu mengatasi situasi atau tugas, baik tugas rumah tangga maupun tugas pekerjaan, sehingga meningkatkan kemampuan individu dalam penguasaan lingkungan. Hal ini dikarenakan individu dengan *psychological well-being* yang tinggi memiliki pemikiran yang fleksibel, kreatif, dan kesehatan fisik yang prima, sehingga mereka mampu mengelola diri dan lingkungannya untuk hal-hal yang positif (Huppert, 2009 : Anggarwati dan Thamrin, 2019). Sebaliknya, *psychological well-being* yang rendah dapat menyebabkan berbagai hambatan dalam kehidupan ibu bekerja. Rendahnya *psychological well-being* menyebabkan ibu bekerja tidak mampu

mengendalikan lingkungan yang kompleks, seperti munculnya perasaan tertekan atau stres karena tidak dapat memenuhi berbagai tuntutan peran di keluarga dan di pekerjaan (Anggarwati & Thamrin, 2019).

Pada studi pendahuluan, ditemukan penelitian yang dilaksanakan oleh Sumakul dan Ruata (2020) mengenai gambaran kesejahteraan psikologis ibu bekerja yang tinggal di Sulawesi Utara selama pandemi COVID-19. Berdasarkan hasil wawancara kepada tiga ibu bekerja di penelitian tersebut, ditemukan bahwa kesejahteraan psikologis atau *psychological well-being* ibu bekerja terganggu selama pandemi COVID-19 yang ditandai dengan munculnya stres, perasaan takut, dan cemas yang juga menyebabkan reaksi negatif pada tubuh, seperti sakit kepala, sakit maag, sulit berkonsentrasi, dan mudah marah. Hal ini disebabkan adanya peran ganda yang dimiliki yaitu peran sebagai ibu dan pekerja ditambah dengan berlakunya sistem *stay at home* selama pandemi COVID-19 yang menyebabkan segala aktivitas harus dilaksanakan di rumah, termasuk bekerja, beribadah, dan sekolah.

Work-Family Conflict menurut Carlson, Kacmar, dan Williams (2000); Lin, Chen, dan Wang (2019), merupakan stres atau tekanan yang dirasakan dari pekerjaan dan keluarga yang muncul ketika adanya ketidaksesuaian satu aspek kebutuhan dengan aspek kebutuhan lainnya. Sedangkan menurut Gibson, Ivancevich, & Donnelly (1995); Hapsari (2020), *work-family conflict* merupakan kondisi saat seseorang dihadapkan pada dua atau lebih persyaratan dalam melaksanakan suatu peran, namun dapat menghalangi pelaksanaan peran yang lain. Hal ini dapat terjadi ketika individu berusaha untuk memenuhi perannya dalam dunia pekerjaan dan perannya dalam keluarga di waktu yang bersamaan. Selain itu, *work-family conflict* dapat timbul akibat pekerjaan individu yang tidak fleksibel, jam kerja tidak teratur, beban kerja yang berat, stres kerja, konflik personal antara pekerja, dan permasalahan di dalam keluarga individu yang bekerja, sehingga dapat mempengaruhi pelaksanaan tanggung jawab individu di keluarga dan pekerjaannya (De Vries, 2011; Nabila, Utami, Aini, 2019). Menurut O'Driscoll et.al. dalam Lin et.al. (2019), *work-family conflict* merupakan konsep dua arah yaitu *work interfere with family* (konflik dari pekerjaan yang mempengaruhi kehidupan keluarga) dan *family interfere with work*

(konflik dari keluarga yang mempengaruhi kehidupan pekerjaan). Ketika masalah dan tanggung jawab individu mengganggu penyelesaian tugas pekerjaan, maka tugas pekerjaan yang tidak selesai tersebut dapat mengganggu kehidupan di keluarga. Begitu pula sebaliknya, ketika masalah dan tanggung jawab individu di tempat kerja mengganggu pemenuhan peran di keluarga, peran yang tidak terpenuhi ini akan mengganggu kinerja pekerjaannya (Lin et.al., 2019).

Work-family conflict dibagi menjadi tiga kategori menurut pandangan Greenhaus & Beutell (1985); Lin et.al. (2019) yaitu antara lain: (1) *time-based conflict* (konflik berbasis waktu) yaitu ketika individu memiliki banyak peran dalam waktu yang sama; (2) *strain-based conflict* (konflik berbasis ketegangan) yaitu *work-family conflict* yang terkait dengan ketegangan peran; dan (3) *behavior-based conflict* (konflik berbasis perilaku) yaitu konflik yang muncul ketika pola perilaku peran tidak seimbang dengan pola perilaku peran lain. Pada *time-based conflict*, pekerja yang diminta untuk bekerja lembur atau bekerja di hari libur menyebabkan berkurangnya waktu bersama keluarga. Dengan kata lain, dalam konflik berbasis waktu ini, individu yang menghabiskan waktu untuk pekerjaan/keluarga akan menyebabkan terkikisnya waktu yang digunakan untuk keluarga/pekerjaan (Tsaur & Tang, 2012; Greenhaus & Powell, 2003; Lin et.al., 2019). Ini dapat menyebabkan menurunnya *psychological well-being* individu karena merasa terus dikejar waktu (Charkhabi, Sartori, Ceschi dalam Lin et.al., 2019). Pada *strain-based conflict*, konflik dapat menyebabkan masalah kesehatan fisik dan kesehatan mental (Iwasaki dalam Lin et.al., 2019). Ketegangan fisik dan mental ini dapat disebabkan oleh individu yang kurang menjalankan peran baik dalam pekerjaan maupun perannya dalam keluarga (Edwards & Rothbard dalam Lin et.al., 2019), contohnya ibu bersikap sebagai manajer di rumah. Menurut Charkhabi et.al. (2016); Lin (2019), *work-family conflict* berbasis *time-based conflict* dapat menyebabkan kesehatan psikologis dan fisiologis menurun, seperti sering merasa frustrasi jika adanya ketidakseimbangan dalam menjalani kewajiban dalam pekerjaan dengan keluarga atau sebaliknya.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dari *work family conflict* terhadap *psychological well-being* pekerja (Hapsari, 2020).

Work-family conflict yang tinggi dapat memberikan pengaruh yang buruk terhadap perilaku, emosi, dan kinerja pekerja. Hal ini dikarenakan banyak pekerja yang mengalami stres karena bosan dan kurangnya interaksi antar pekerja, sehingga dapat menimbulkan rendahnya *psychological well-being* pekerja. Ketika ibu bekerja memiliki *psychological well-being* yang rendah, maka ibu akan sulit menyeimbangkan pemenuhan kewajibannya dalam pekerjaan dan keluarga, sehingga mengalami *work-family conflict*. Selain itu, menurut penelitian Lumbangaol & Ratnaningsih (2018) mengenai hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kesejahteraan psikologis pada wartawati radio, terdapat korelasi negatif yang signifikan antara *work-family conflict* dan *psychological well-being*. Penelitian ini menunjukkan semakin rendah *work-family conflict* seseorang, maka semakin tinggi *psychological well-being* yang dimilikinya. Dari penelitian-penelitian sebelumnya tersebut, belum ada penelitian yang membahas pengaruh *work-family conflict* terhadap *psychological well-being* di masa *new normal*. Oleh karena itu, peneliti tertarik mengkaji penelitian mengenai pengaruh *work-family conflict* terhadap *psychological well-being* pada ibu bekerja di masa *new normal*. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan kepada ibu bekerja untuk dapat meningkatkan *psychological well-being* pada dirinya.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, identifikasi masalah yang ditemukan antara lain:

1. Seberapa besar *psychological well-being* pada ibu bekerja selama masa *new normal*?
2. Seberapa besar *work-family conflict* pada ibu bekerja selama masa *new normal*?
3. Apakah terdapat pengaruh *work-family conflict* terhadap *psychological well-being* pada ibu bekerja di masa *new normal*?

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, terdapat berbagai macam faktor yang dapat memengaruhi *psychological well-being* ibu bekerja. Namun, penelitian ini

fokus pada pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Psychological Well-Being* pada ibu bekerja di masa *new normal*.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, rumusan masalah penelitian ini yaitu apakah *work-family conflict* berpengaruh secara signifikan terhadap *psychological well-being* pada ibu bekerja di masa *new normal*?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict* terhadap *psychological well-being* pada ibu bekerja di masa *new normal*.

1.6 Manfaat penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh *work-family conflict* terhadap *psychological well-being* ibu bekerja di masa *new normal* sebagai sarana pengembangan ilmu Psikologi.

1.6.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terkait pengaruh *work-family conflict* terhadap *psychological well-being* bagi ibu bekerja di masa *new normal*.

b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi mengenai variabel *work-family conflict* dan *psychological well-being* bagi penelitian selanjutnya.