

# Hubungan Antara *Work-family conflict* dengan *Subjective Well-Being* pada Wanita Karir yang Suaminya Bekerja di Makassar

**Nurul Afni Annisa Reski Ramadani Tuarita**

Universitas Negeri Makassar

**Asniar Khumas**

Universitas Negeri Makassar

**Wilda Ansar**

Universitas Negeri Makassar

Journal of Correctional Issues  
2023, Vol. 6 (2)  
Politeknik Ilmu  
Pemasyarakatan

Review  
9-12-2023

Accepted  
28-12-2023

## **Abstract**

*Working women are experiencing increasing growth from the previous decade, this creates demands for jobs and roles as wife and career women. Demands between work and family that are not always in line can lead to conflict and are vulnerable to Subjective Well-Being. This study aims to determine the relationship between Subjective Well-Being and Work-family conflict in career women whose husband is work in Makassar. There were 111 subjects in this study with criteria are career women who have children and working husbands. Data was collected using the Work-family conflict Scale, Positive and Negative Affect Schedule (PANAS), and Satisfaction with Life Scale (SWLS). The data analysis method used for data processing in this research uses Spearman rank correlation. The analysis results show an R Squared value of -0,165 and significance value are 0,083. Based on the significance value, it shows that there is no relationship between Work-family conflict and Subjective Well-Being in career women whose husband is work in Makassar. This is due to the husband's support and religiosity factors. The implication in this study is that career women who are married, they can be better prepared in managing Work-family conflict and Subjective Well-Being, so that they are expected to continuously make efforts by taking into account the factors that can influence them both at work and at home.*

**Keywords :** *Subjective Well-Being, Work-family conflict, Working Women*

## **Abstrak**

*Wanita yang bekerja mengalami pertumbuhan yang kian meningkat dari dekade sebelumnya, hal ini menimbulkan tuntutan terhadap pekerjaan dan peran sebagai istri dan wanita karir. Tuntutan antara pekerjaan dan keluarga yang tidak selalu sejalan dapat menimbulkan konflik dan rentan terhadap Subjective Well-Being. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan Subjective Well-Being dengan Work-family conflict pada Wanita Karir yang Suaminya Bekerja di Kota Makassar. Subjek dalam penelitian berjumlah 111 orang dengan kriteria wanita karir yang memiliki anak dan suami bekerja. Data dikumpulkan dengan menggunakan Skala Work-family conflict, Positive and Negative Affect Schedule (PANAS), dan Satisfaction with Life Scale (SWLS). Metode analisis data yang digunakan untuk pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan korelasi rank spearman. Hasil analisis menunjukkan nilai R square -0,165 dan nilai signifikansi 0,083. Berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara Work-family conflict dengan Subjective Well-Being pada wanita karir yang suaminya bekerja di Makassar. Hal tersebut dikarenakan adanya dukungan suami dan faktor religiusitas. Kesimpulan dalam penelitian ini yakni wanita karir yang telah berkeluarga, mereka dapat lebih siap dalam mengelola Work-family conflict dan Subjective Well-Being,*

sehingga diharapkan secara kontinu melakukan upaya-upaya dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhinya baik di lingkungan kerja maupun di rumah.

**Kata kunci :** *Subjective Well-Being, Wanita Karir, Work-family conflict*

## Pendahuluan

Perempuan yang bekerja mengalami pertumbuhan yang kian meningkat dari dekade sebelumnya. Implikasi kemajuan zaman yang semakin berkembang dan pergeseran nilai-nilai di masyarakat menjadi sebab pertumbuhan ini. Data dari 6 negara maju (*Canada, United Kingdom, United States, Germany, Spain, dan France*) dalam dua abad terakhir menunjukkan terjadi perkembangan yang substansial dan berkelanjutan terhadap jumlah tenaga kerja wanita. Data yang diambil dari akhir abad ke-19 hingga awal abad ke-21 menunjukkan bahwa ada pertumbuhan partisipasi tenaga kerja wanita sebanyak kurang lebih 50% dari populasi wanita di seluruh dunia (Ortiz-Ospina, Tzvetkova & Roser, 2018). Tanpa terkecuali Indonesia, salah satu negara yang memiliki jumlah tenaga kerja wanita yang tinggi. Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan pada tahun 2020 terdapat 50,70 juta wanita yang bekerja. Hal ini menjelaskan bahwa terdapat lebih dari setengah populasi wanita di Indonesia memiliki pekerjaan. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia (2020) menyatakan bahwa kontribusi perempuan dalam bidang ekonomi telah menjadi bagian penting dalam pertumbuhan perekonomian di Indonesia. Salah satu penyebabnya ialah wanita telah mendapatkan kesempatan pendidikan dan pekerjaan yang sama dengan pria.

Kesetaraan posisi antara laki-laki dan perempuan tidak lagi menjadi halangan bagi perempuan untuk melakukan pekerjaan yang dilakukan laki-laki, seperti dalam hal mencari nafkah

atau bekerja. Seorang wanita yang memasuki dunia karir tidak terlepas dari keinginan yang berkaitan dengan tujuan, rencana, cita-cita dan dorongan untuk berkarya dan bekerja (Mayangsari & Amalia, 2018). Ibu yang bekerja memiliki rutinitas yang sama. Mereka mengatur urusan rumah tangga dan juga kewajiban terikat dengan pekerjaan di luar kegiatan rumah tangga, baik bekerja di instansi negeri, swasta, atau kegiatan wiraswasta (Apsaryanthi & Lestari, 2017). Amato, Johnson, Booth & Rogers (2003) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa seorang ibu yang bekerja masih memiliki tanggung jawab primer sebagai pengasuh utama anak. Ibu rumah tangga setelah bekerja tidak dapat langsung beristirahat, melainkan mengerjakan tugas lain terlebih dahulu.

Peran ibu yang bekerja dapat menimbulkan masalah psikologis karena tuntutan waktu dan tenaga ekstra, pembagian waktu keluarga dan karir, konflik peran kerja, peran keluarga dan perhatian terhadap kebutuhan anak (Santrock, 2002). Beban yang berat menjadi faktor yang mendukung munculnya afek negatif atau perasaan tidak menyenangkan, seperti marah, depresi, dan khawatir. Tinggi rendahnya afek negatif dan positif yang dirasakan oleh ibu yang bekerja berkaitan dengan masalah *Subjective Well-Being* (Nona, Sumargi & Ratna, 2022). Diener (1984) menjelaskan seseorang mempersepsikan dirinya melalui evaluasi perasaan yang meliputi perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan dan evaluasi kepuasan dalam hidupnya, maka hal inilah disebut dengan *Subjective Well-Being*.

Penelitian yang dilakukan Oktaviana (2015) diperoleh 54% ibu bekerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang memiliki tingkat *Subjective Well-Being* yang rendah. Hal ini menunjukkan ibu bekerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang memiliki penilaian terhadap hidup cenderung rendah, mereka menilai sebagian besar peristiwa yang terjadi sebagai hal yang tidak menyenangkan. Hal ini menimbulkan emosi negatif seperti kecemasan, depresi dan kemarahan (Myers & Diener, 1995). Secara psikologis akibat konflik peran terhadap individu ialah peningkatan stres, depresi dan kepuasan hidup yang cenderung lebih rendah (Grant-Vallone & Donaldson, 2001). Pengaruh dari konflik peran merupakan ciri-ciri individu memiliki afek negatif. Hal ini akan memengaruhi rendahnya *Subjective Well-Being* pada individu.

Imelda (2013) menjelaskan ibu yang bekerja memiliki tantangan karena aktivitasnya harus dipisahkan menjadi beberapa komponen, antara lain pekerjaan, pekerjaan rumah tangga, waktu pribadi, dan kehidupan sosial. Tuntutan terhadap pekerjaan dan peran sebagai istri memberikan tekanan berat ketika digabungkan dengan tugas profesional mereka. Upaya wanita bekerja secara bersamaan dalam menggabungkan, memadukan dan menyamaratakan berbagai perkara dan aktivitas pada peran yang berbeda menempatkan ibu yang bekerja di bawah tekanan (Rahmayati, 2020).

Permasalahan yang dihadapi seorang ibu adalah memenuhi tuntutan yang dialaminya secara bersamaan dengan kedua peran tersebut. Sama pentingnya untuk memenuhi kedua tuntutan peran tersebut, jika tidak seimbang maka timbul konflik. Salah satu

bentuk konflik peran yaitu *Work-family conflict*. *Work-family conflict* terjadi ketika terdapat tekanan dan ketidakseimbangan peran antara pekerjaan dan keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Frone (2000) mengatakan *Work family-conflict* merupakan jenis konflik peran di mana tidak mungkin berhasil menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga dalam banyak situasi. *Work family-conflict* sebagai bentuk konflik antar peran yang melibatkan, tuntutan, waktu, dan tekanan terkait pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab keluarga seseorang (Netemeyer, Boles, McMurrin & Robert, 1996). Pembagian tugas pekerjaan yang tidak merata antara keluarga dan pekerjaan menyebabkan kesulitan bagi ibu yang bekerja. Berdasarkan fenomena diatas, peneliti tertarik untuk meneliti tentang "Hubungan *Subjective Well-Being* dengan *Work family-conflict* pada Wanita Karir yang Suaminya Bekerja di Makassar".

### Metode

Metode analisis data yang digunakan untuk pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan korelasi *rank spearman*. Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa korelasi *rank spearman* merupakan teknik korelasi yang digunakan untuk mengetahui hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan antara dua variabel. Uji *rank spearman* merupakan bagian dari statistik non-parametrik. Data dikumpulkan dengan menggunakan Skala *Work-family conflict*, *Positive and Negative Affect Schedule (PANAS)*, dan *Satisfaction with Life Scale (SWLS)*. Populasi dalam penelitian ini adalah Ibu yang bekerja di Kota Makassar dengan sampel kriteria wanita karir, telah menikah, memiliki minimal satu anak,

dan suami bekerja. Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *Purposive Sampling* yaitu teknik pemilihan sekelompok subjek berdasarkan ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu (Hadi, 2020). Perhitungan jumlah sampel berdasarkan teori *roscoe* (Azwar, 2018) yang mengemukakan bahwa dalam pengambilan sampel non-probabilitas dapat menggunakan sampel yang berukuran minimal 30 sampai kurang dari 500 sampel. Peneliti mendapatkan jumlah sampel sebesar 111 responden.

### Hasil

Subjek dalam penelitian ini adalah wanita karir yang suaminya bekerja di makassar yang berjumlah 111 orang. Deskripsi subjek penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.** Deskripsi subjek penelitian berdasarkan fungsi pekerjaan

Fungsi Pekerjaan	N	Persen (%)
Karyawan	94	85%
Tenaga Pengajar	15	14%
Wirausaha	2	2%

Berdasarkan tabel 1, menunjukkan bahwa terdapat 94 wanita karir yang bekerja sebagai karyawan dengan persentase 85%, 15 wanita karir yang bekerja sebagai tenaga pengajar dengan persentase 14%, dan 2 wanita karir bekerja sebagai wirausaha dengan persentase 2%.

**Tabel 2.** Deskripsi subjek penelitian berdasarkan jumlah anak

Jumlah Anak	N	Persen (%)
1 Anak	40	36%
2 Anak	48	43%
3 Anak	20	18%
4 Anak	3	3%

Berdasarkan tabel 2, menunjukkan bahwa terdapat 40 wanita karir yang memiliki 1 anak dengan persentase 36%, terdapat 48 wanita karir yang memiliki 2

anak dengan persentase 43%, terdapat 20 wanita karir yang memiliki 3 anak dengan persentase 18%, dan terdapat 3 wanita karir yang memiliki 4 anak dengan persentase 3%.

**Tabel 3.** Deskripsi subjek penelitian berdasarkan usia

Kategori Usia	N	Persen (%)
Dewasa Awal (18 - 40 Tahun)	75	68%
Dewasa Tengah (40 - 60 Tahun)	36	32%

Usia subjek dikelompokkan berdasarkan tahap perkembangan manusia yang dikemukakan oleh Hurlock (1980) yaitu masa dewasa awal (18-40 tahun) dan dewasa tengah (40-60 tahun). Berdasarkan tabel 3, menunjukkan bahwa terdapat 75 wanita karir berada dalam kategori dewasa awal dengan persentase 68% dan 36 wanita karir berada dalam kategori dewasa tengah dengan persentase 32%

**Tabel 4.** Kategorisasi skor skala work family-conflict

Kategori	Interval	Frekuensi	Persen (%)
Rendah	< 49	11	9,91
Sedang	49 - 77	99	89,91
Tinggi	77 <	1	0,90
Jumlah		111	100,00

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan terdapat 11 ibu yang bekerja yang memiliki *work family-conflict* dengan kategori rendah, 99 ibu yang bekerja yang memiliki *work family-conflict* dengan kategori sedang dan 1 ibu yang bekerja yang memiliki *work family-conflict* dengan kategori tinggi.

*Subjective Well-Being* dikategorisasikan berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Diener (2007) dengan menjumlah aspek *Subjective Well-Being* yaitu SWLS dan PANAS yang telah diubah menjadi skor baku (T-score). Adapun rumus *Subjective Well-Being*, yaitu:

*Subjective Well-Being=SWLS+Positive Affect–Negative Affect*

**Tabel 5.** Kategorisasi skor *Subjective Well-Being*

Kategori	Interval	Frekuensi	Persen (%)
Rendah	< 22	15	13,51
Sedang	22 - 46	82	73,87
Tinggi	46 <	14	12,61
Jumlah		111	100,00

Berdasarkan tabel 5, menunjukkan bahwa terdapat 14 ibu yang bekerja yang memiliki *Subjective Well-Being* dengan kategori tinggi, 82 ibu yang bekerja yang memiliki *Subjective Well-Being* dengan kategori sedang, dan 15 ibu yang bekerja yang memiliki *Subjective Well-Being* dengan kategori rendah

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar -0,165 dan nilai signifikansi ( $P$ ) sebesar 0,83. Norma yang digunakan adalah jika nilai  $P < 0,05$ , maka hipotesis diterima. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara *work family-conflict* dan *Subjective Well-Being* dilihat dari nilai signifikansi ( $p$ ) sebesar  $0,083 > 0,05$ .

### Pembahasan

Hasil uji hipotesis dengan korelasi *spearman rho* menunjukkan nilai *R square* -16,5% dan nilai signifikansi 0,083 ( $p < 0,05$ ). Berdasarkan nilai signifikan yang diperoleh menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara *work family-conflict* dengan *Subjective Well-Being* pada wanita karir yang suaminya bekerja di Makassar. Dapat dikatakan bahwa berbagai tingkat konflik yang dialami oleh ibu yang bekerja dalam kehidupan profesional dan pribadinya tidak berkorelasi dengan tingkat kesejahteraan yang mereka rasakan secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Matthews, Wayne, dan Ford (2014) pada 432 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa individu cenderung adaptif dari waktu ke waktu dan kembali ke tingkat kesejahteraan subjektif yang lebih positif. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Christy & Yan (2020) pada 94 polisi wanita yang telah menikah dan memiliki anak. Penelitian yang dilakukan oleh Aulia & Rozanna (2020) pada 100 perawat rumah sakit menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara *work family-conflict* dan *Subjective Well-Being*.

Peneliti mendapatkan data dari beberapa respon bahwa sebagian besar ibu yang bekerja dapat dukungan dari suami, meskipun suaminya bekerja. Bentuk dukungan yakni bekerja sama dalam kegiatan rumah tangga dan membantu mengurus anak. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun *Work-family conflict* tinggi tetap memiliki *Subjective Well-Being* yang juga tinggi dikarenakan dukungan dari suami. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ferguson, Carlson, Kacmar, dan Halbesleben (2015) terhadap 639 pasangan yang kedua pasangannya memiliki karier. Temuan penelitian menunjukkan bahwa dukungan pasangan berperan dalam menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kewajiban keluarga, yang kemudian mengarah pada peningkatan kepuasan hidup keluarga dan kinerja pekerjaan bagi pasangan yang bekerja. Selain itu, dukungan ini memperluas pengaruh positifnya kepada pasangan, karena peningkatan keseimbangan antara pekerjaan dan tugas keluarga mengurangi pengalihan stres, sehingga meningkatkan kepuasan keluarga.

Sebagian besar ibu yang bekerja juga menunjukkan bahwa faktor religiusitas sebagai coping dalam mengatasi *Subjective Well-Being*. Dewi & Nasywa (2019) menjelaskan religiusitas bagi individu cenderung untuk memberikan penilaian yang lebih positif dari kehidupan mereka. Rasa terhubung dengan kekuatan yang lebih tinggi, dengan orang lain, dan, secara umum, dengan kehidupan merupakan cara yang efektif untuk mempertahankan evaluasi positif hidup seseorang, terlepas dari semua kemungkinan keadaan negatif itu mungkin ditemui seseorang. Keterbatasan dalam penelitian ini yakni skala *Positive and Negative Affect Scale* yang memiliki butir aitem tidak seimbang, sehingga kurang maksimal dalam mengukur perbandingan yang sama antara afek negatif dan afek positif. Peneliti juga tidak mempertimbangkan subjek yang memiliki usia pernikahan yang panjang dan usia anak subjek, serta faktor lain yang memengaruhi seperti beban kerja. Hambatan dalam penelitian yaitu sulitnya kesediaan subjek dalam penelitian.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara *Work-family conflict* dengan *Subjective Well-Being* pada wanita karir yang suaminya bekerja di Makassar. Hal tersebut dikarenakan adanya dukungan suami dan faktor religiusitas.

### Implikasi

Implikasi dalam penelitian ini yakni wanita karir yang telah berkeluarga, mereka dapat lebih siap dalam mengelola *Work-family conflict* dan *Subjective Well-*

*Being*, sehingga diharapkan secara kontinu melakukan upaya-upaya dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhinya baik di lingkungan kerja maupun di rumah.

### Referensi

- Amato, P. R., Johnson, D. R., Booth, A., & Rogers, S. J. (2003). The growing popularity of nonmarital cohabitation, the increasing percentage of children born outside of marriage, the. *Journal of Marriage and Family*, 65.
- Apsaryanthi, N. L. K., & Lestari, M. D. (2017). Perbedaan Tingkat *Psychological Well-Being* Pada Ibu Rumah Tangga Dengan Ibu Bekerja Di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 4(1). <https://doi.org/10.24843/JPU.2017.V04.I01.P12>
- Aulia, A & Rozanna, A. (2020). Hubungan *Work-family conflict* dengan *Subjective Well-Being* Perawat Rumah Sakit Muhammadiyah. *Prosiding Psikologi*, 6(2), 543-547. <https://doi.org/10.29313/.v6i2.23630>
- Azwar, S. (2018). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Christy, S., & Yan, K. (2020). Work Family Conflict dan *Subjective Well-Being* pada Polisi Wanita. *Humanitas*, 4(1), 1-14.
- Dewi, L., & Nasywa, N. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi *Subjective Well-Being*. *Jurnal Psikologi Terapan dan Pendidikan*, 1(1), 54-62. <http://journals.sagepub.com/>
- Diener, E. (1984). *Subjective Well-Being*. *Psychological Bulletin*, 95 (3). 542-547.

- Frone, M. R. (2000). *Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. Journal of Applied Psychology, 85*(6), 888–895. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.6.888>
- Ferguson, M., Carlson, D., Kacmar, K.M., Halbesleben, J.R.B. (2015). The supportive spouse at work: does being work-linked help? *Journal of Occupational Help Psychology. http://dx.doi.org/10.1037/a0039538*
- Grant-Vallone, E. J., & Donaldson, S. I. (2001). Consequences of *Work-family conflict* on employee well-being over time. *Work and Stress, 15*(3), 214–226. <https://doi.org/10.1080/02678370110066544>
- 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>
- Hadi, S. (2020). *Statistik*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Hurlock, E. B. (1980). *Psikologi Perkembangan: Suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan* (Edisi Kelima). Jakarta: Erlangga.
- Nona, E., Sumargi, A., & Ratna, J. (2022). Konflik Peran dan *Well-Being* pada Ibu Bekerja yang Memiliki Anak Usia Dini pada Masa Awal Pandemi Covid-19. *Psychopreneur Journal, 2022*(1), 26–38.
- Imelda, J., & Psikologi, F. (2013.). Perbedaan *Subjective Well Being* Ibu ditinjau dari Status Bekerja Ibu. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya, 2*(1), 1-16.
- Matthews, R. A., Wayne, J. H., & Ford, M. T. (2014). A *Work-family conflict/Subjective Well-Being* process model: A test of competing theories of longitudinal effects. *Journal of Applied Psychology, 99*(6), 1173–1187. <https://doi.org/10.1037/a0036674>
- Mayangsari, M. D., & Amalia, D. (2018). Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pada Wanita Karir. *Jurnal Ecopsy, 5*(1), 43. <https://doi.org/10.20527/ECOPSY.V5I1.4884>
- Myers, D. G., & Diener, E. (1995). Who Is Happy? *Psychological Science, 6*(1), 10–19. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.1995.tb00298.x>
- 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>
- Oktaviana, R. (2015). Hubungan antara *Subjective Well-Being* dengan self management pada ibu bekerja di rumah sakit muhammadiyah palembang. *Jurnal Ilmiah Psyche/Ilmu Psikologi, 9*(2), 107-116.
- Ortiz-Ospina, E., Tzvetkova, S., & Roser, M. (2018). Women’s employment. Our World in Data.
- Santrock, J. W. (2002). *Life-Span Development Perkembangan Masa Hidup (5th ed., Vol. 2)*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- T. Elfira Rahmayati. (2020). Konflik Peran Ganda Pada Wanita Karier. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan), 3*(1), 152–165. <https://doi.org/10.33395/JURIPOL.V3I1.10920>