

SEMINAR NASIONAL  
POSITIVE PSYCHOLOGY 2016

*"Strengthening  
Humanity  
by Promoting  
Wellness"*

PROCEEDING

Surabaya, 17 Desember 2016  
Fakultas Psikologi  
Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya  
ISBN 978-979-17880-2-1



**PROCEEDING SEMINAR NASIONAL PSIKOLOGI POSITIF 2016  
STRENGTHENING HUMANITY BY PROMOTING WELLNESS**

---

**Editor:**

- Eryln Erawan, Psy.D
- Agnes Maria Sumargi, Ph.D
- DR. Nurlaila Effendy, M.Si

**Diterbitkan Oleh :**



Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala  
Surabaya  
Jl. Raya Kalisari Selatan no.1  
Pakuwon City – Laguna  
Surabaya

**ISBN : 978-979-1788-02-1**

Dicetak oleh PT REVKA PETRA MEDIA

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2002  
Tentang Hak Cipta :

Hak cipta dilindungi undang-undang. Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ini ke dalam bentuk apapun, secara elektronis maupun mekanis, termasuk fotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman lainnya, tanpa izin tertulis dari penerbit, Undang-undang Nomor 19 Tahun 2002 tentang Hak Cipta, Bab XII Ketentuan Pidana, Pasal 72, AYAT (1), (2) DAN (6)

<b>Pentingnya Pemetaan <i>Profiling</i> Secara Tepat Dalam Menyusun Program <i>Engagement</i></b> (Endang Retno Wardhani).....	86-93
<b>Adaptasi Ryff's <i>Psychological Well-Being</i> dalam Konteks Indonesia</b> (Engger Zheng).....	94-102
<b><i>Well-being</i> dalam Sudut Pandang Budaya: Sebuah Kajian Literatur</b> (Handy Pratama).....	103-108
<b><i>Vicarious Futurity</i> Ibu dengan Anak <i>Down Syndrome</i></b> (Ika Febrian Kristiana).....	109-116
<b><i>Work Family Conflict</i> dan <i>Well-Being</i> pada Wanita Bekerja</b> (Ika Zenita Ratnaningsih).....	117-125
<b>Hubungan Antara Kebahagiaan (<i>Happiness</i>) di Tempat Kerja Dengan Kinerja Agent Asuransi PT.S Cabang Jember</b> (Imory Rebecca Jayata Karundeng).....	126-134
<b><i>Positive Parenting</i>: Mengurangi Dampak Anak Tidak Siap Sekolah</b> (Diana Rusmawati).....	135-143
<b><i>Subjective Well-Being</i> pada Wanita Dewasa Madya yang Mengalami <i>Involuntary Childless</i> (Ketidakhadiran Anak Tanpa Disengaja)</b> (Desy Wulandari).....	144-152
<b>Peran <i>Religious Coping</i> pada <i>Subjective Well Being</i> Perempuan Infertil</b> (Detricia Tedjawidjaja).....	153-161
<b><i>Positive Parenting</i> pada Anak dengan <i>Autism Spectrum Disorder</i></b> (Elisa Arli Tunggal & Maria Angela Andriano).....	162-171
<b>Penerimaan Diri pada Remaja yang Menyandang Tunadaksa Bawaan</b> (Khairun Nisa).....	172-180
<b>Gambaran <i>School Well-Being</i> pada Remaja di Kabupaten Jeneponto</b> (M. Ahkam A., Nur Afni Indahari Arifin, S.Psi., M.Psi., Wawan Kurniawan)....	181-186
<b>Penyesuaian Diri Anak Tunanetra (Studi Kasus pada Tunanetra yang Tinggal di Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an An-Najah, Cindai Alus, Martapura).</b> (Marina Dwi Mayangsari dan Prima Yudha Fransistya).....	187-196

## Work Family Conflict dan Well-Being pada Wanita Bekerja

Ika Zenita Ratnaningsih

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro  
ikazenita@yahoo.com

### Abstraksi

Peningkatan jumlah partisipasi perempuan dalam pekerjaan membawa konsekuensi pada perempuan untuk menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan keluarga. Hal tersebut seringkali memunculkan tekanan tersendiri bagi para ibu bekerja karena kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dengan keluarga. Bekerja dan tuntutan keluarga tidak selalu sejalan dan dapat menimbulkan konflik, yang dikenal sebagai *work-family conflict* (WFC). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara *work-family conflict* dengan *well-being* pada wanita bekerja. Subjek penelitian adalah 180 wanita bekerja yang tersebar di wilayah Indonesia dari berbagai profesi. Subjek direkrut dengan mengirimkan *survey online* melalui internet. Instrumen pengukuran yang digunakan adalah Skala *Work-Family Conflict* dari Carlson, Kacmar, dan Williams (2000;  $\alpha = 0,908$ ) dan modifikasi Skala *Well-being short form version* oleh Diener, Wirtz, Tov, Kim-Prieto, Choi, Oishi, dan Biswas-Diener (2010;  $\alpha = 0,866$ ). Analisis data dengan analisis regresi menunjukkan korelasi negatif yang signifikan antara WFC dengan *well-being* ( $r = -0,423, p < 0,001$ ), hal ini menunjukkan peningkatan WFC akan diikuti dengan menurunnya *well-being*. WFC memberikan sumbangan efektif sebesar 17% untuk *well-being*. Analisis lebih lanjut menunjukkan tidak ada perbedaan WFC dan *well-being* ditinjau dari jenis profesi, kondisi pernikahan, jumlah jam kerja, jumlah anak, tempat tinggal, dan tingkat pendidikan. Namun, ada perbedaan WFC dan *well-being* ditinjau dari usia. Perempuan pada rentang usia 24-30 tahun memiliki tingkat WFC tertinggi dibandingkan dengan kelompok usia lainnya, dan wanita pada usia 46-50 tahun memiliki *well-being* yang tertinggi.

**Kata kunci:** *Work family conflict*, *Well-being*, Wanita bekerja

### Pendahuluan

Kenaikan yang signifikan pada jumlah wanita yang bekerja nampak di berbagai sektor seperti perdagangan, pertanian dan industri. Pleck (dalam Gilbert & Rader, 2001) menjelaskan bahwa saat ini telah terjadi pergeseran kebijakan dalam rumah tangga masa kini, dimana kedua pasangannya bekerja. Pasangan mengambil toleransi dan ranah kerja sama dalam pengasuhan anak, memilih pekerjaan yang memiliki waktu fleksibel, jadwal kerja dapat dinegosiasi, dan atau memiliki tuntutan yang tidak besar.

Keputusan wanita dalam mengejar karier dapat dipandang sebagai penyebab konflik atau suatu hal yang membutuhkan pengorbanan pada perspektif peran ganda. Ross, Mirowsky dan Huber (dalam Steinberg, True & Russo, 2008) menjelaskan bahwa jika seorang istri yang bekerja tidak mendapatkan bantuan dari suami dalam mengurus rumah tangga, maka tingkat stres yang dirasakan akan meningkat. Peningkatan stres yang dialami wanita bekerja juga disebabkan oleh tingginya tuntutan secara psikologis yang dialami wanita di tempat kerja maupun di rumah (Barnett & Rivers, dalam McGoldrick, Carter, & Preto, 2011).

Rao, Apte dan Subbkrishna (2003) menuliskan bahwa seorang wanita yang terlibat dalam

peran ganda dapat merugikan kesejahteraan fisik dan mentalnya. Lebih lanjut Malek, Mearns, dan Flin (2010) menjelaskan bahwa stres kerja berhubungan negatif dengan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*). Denovan dan Macaskill (2016) juga menjelaskan bahwa ada hubungan negatif antara stress dengan *subjective well-being*, *psychological well-being (PWB)* dan *subjective well-being (SWB)* merupakan dua buah konsep yang utama mengenai *well-being*. Kedua konsep tersebut memiliki ciri yang berbeda dalam memandang kesejahteraan (Keyes, Shmotkin, & Ryan, 2002). Kesejahteraan sering didefinisikan sebagai seperangkat perasaan positif seperti kebahagiaan dan kepuasan serta elemen fungsi positif seperti keterlibatan dan penerimaan diri (Ryan & Deci, 2001). Pada dasarnya kedua konsep tersebut merupakan bagian dari psikologi positif, yaitu perspektif ilmiah tentang bagaimana membuat hidup lebih berharga dengan menampilkan sifat-sifat yang baik dari manusia.

Konsep kesejahteraan subjektif menjelaskan bahwa individu yang lebih banyak merasakan emosi menyenangkan daripada emosi yang tidak menyenangkan, terlibat dalam kegiatan menarik, mengalami lebih banyak rasa senang dan sedikit rasa sakit serta telah merasa puas dengan kehidupannya (Diener, 2009). Lebih lanjut dijelaskan bahwa kesejahteraan subjektif merupakan kombinasi dari beberapa kesatuan afek positif, seperti kebahagiaan dan mampu berfungsi secara efektif dalam kehidupan pribadi dan sosial. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa *well-being* adalah evaluasi individu terhadap diri sendiri baik secara kognitif maupun afektif yang menekankan pada kesejahteraan individu. Kesejahteraan subjektif merupakan prediktor positif terhadap kepuasan kerja (Ariati, 2010), *organization citizenship behavior* (Filsafati, 2016) serta kesehatan (Diener & Chan, 2011), oleh karena itu hal ini merupakan sesuatu yang penting dikembangkan pada wanita bekerja.

Kesejahteraan subjektif dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kepuasan subjektif, pendapatan, faktor demografi seperti usia, pekerjaan, pendidikan, keyakinan, pernikahan dan keluarga, serta kepribadian (Diener, 2009). Salah satu faktor yang memengaruhi diantaranya adalah status pernikahan dan keluarga, dijelaskan lebih lanjut bahwa terdapat kesejahteraan psikologis yang tinggi pada orang dewasa yang menikah dibandingkan dengan individu yang masih lajang. Pernyataan tersebut menjadi menarik dikarenakan pada wanita yang bekerja, individu justru seringkali merasakan adanya penambahan beban, tidak hanya dalam keluarga namun dalam pekerjaan.

Peran wanita di dunia kerja dan keluarga cenderung membawa mereka kepada keadaan yang dilematis. Dilema tersebut muncul akibat dari keinginan mereka untuk menyeimbangkan karir dengan keluarga. Pada satu sisi, karir merupakan implementasi keinginan ibu sebagai wanita untuk mengaktualisasikan dirinya dengan bekerja. Di sisi lain, wanita yang bekerja tidak bisa melepaskan perannya sebagai ibu. Akibatnya adalah karir tidak maksimal, dan menjadi ibu juga tidak maksimal, karena harus membagi dua waktu, perhatian dan segala sumber daya yang dimiliki (Putri & Himam, 2005).

Tuntutan antara pekerjaan dan keluarga yang tidak selalu sejalan sehingga dapat menimbulkan konflik yang dikenal dengan nama *work family conflict (WFC)*. Konflik ini timbul karena adanya peran ganda antara peran dalam pekerjaan dengan peran dalam keluarga yang berjalan tidak seimbang, di mana individu tidak dapat mengelola tuntutan di pekerjaan dengan tuntutan dalam rumah tangganya dengan seimbang sehingga menimbulkan permasalahan (Cascio, 2006). Pada penelitian ini, peneliti ingin menguji apakah ada hubungan antara *work family conflict* dengan *well-being* pada wanita bekerja.

## Landasan Teori

### *Well-Being*

*Well-being* atau kesejahteraan merupakan fokus dalam pendekatan psikologi positif yang terdiri dari kombinasi fungsi optimal dan pengalaman (Bhosale, 2014). Konsep *well-being* terdiri dari dua sudut pandang yaitu *hedonic (subjective well-being)* dan *eudemonic (psychological well-being)*. Kedua sudut pandang tersebut memiliki ciri yang berbeda dalam memandang *well-being*. Menurut Diener (2009), SWB adalah penilaian individu terhadap hidupnya, meliputi penilaian secara kognitif dan afektif yang menjadi prediktor kualitas hidup individu. Sementara PWB menurut Ryff dan Singer (dalam Ryan & Deci, 2001), merupakan suatu usaha untuk mencapai kesempurnaan dengan merealisasikan potensi-potensi sesungguhnya yang dimiliki oleh individu. PWB melihat bagaimana individu berusaha mencapai tujuan yang bermakna, tumbuh dan berkembang serta mengembangkan hubungan yang berkualitas.

Pada penelitian ini, peneliti hendak membahas lebih lanjut mengenai konsep SWB yang memiliki komponen kognitif yaitu kepuasan hidup (*life satisfaction*), dan komponen afektif yaitu kebahagiaan (*happiness*) yang terbagi menjadi dua: afek positif dan afek negatif. Individu yang memiliki SWB tinggi, lebih banyak merasakan emosi yang menyenangkan daripada emosi yang tidak menyenangkan, terlibat dalam kegiatan yang menyenangkan, dan merasa puas dengan kehidupannya. Beberapa faktor yang memengaruhi SWB adalah kepuasan subjektif, pendapatan, faktor demografis seperti usia, pekerjaan, pendidikan, keyakinan, pernikahan dan keluarga, serta kepedulian (Diener, 2009).

### *Work Family Conflict*

Konflik pekerjaan-keluarga atau seringkali disebut *work family conflict (WFC)* adalah salah satu bentuk konflik peran dimana tuntutan dalam bekerja dan keluarga mengalami suatu pertentangan (Spector, 2006). Menurut Cascio (2006), WFC adalah konflik yang muncul dari dalam diri individu karena masih terbebani oleh permasalahan kerjanya ketika individu itu berada didalam keluarganya. WFC muncul karena adanya tekanan secara bersamaan dari sisi pekerjaan dan keluarga yang bertentangan satu sama lain (Bellavia & Frone, 2005).

Menurut Greenhaus dan Beutell (dalam Crane & Hill, 2010), WFC merupakan ketidaksesuaian antara tekanan pada pekerjaan dan peran keluarga. Adanya keterbatasan waktu atau tenaga

merupakan hal yang menyebabkan pemenuhan peran dari domain keluarga atau pekerjaan menjadi bertentangan (Bianchi, Casper & King, 2005). Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* merupakan ketidaksesuaian pemenuhan dua peran yaitu peran dalam keluarga dan pekerjaan, sehingga membuat individu sulit untuk menyelaraskan kedua peran tersebut secara bersamaan.

WFC terdiri dari dua dimensi, yaitu *work-to-family conflict* (pekerjaan mengganggu peran dalam keluarga) dan *family-to-work conflict* (keluarga mengganggu peran dalam pekerjaan) (Hammer, Colton, Caubet & Brockwood, 2002). Lebih lanjut Greenhaus dan Beutell (dalam Schabracq, dkk, 2003) menjelaskan terdapat tiga bentuk *work-family conflict*, yaitu *time-based conflict* (konflik berbasis waktu), *strain-based conflict* (konflik berbasis ketegangan), dan *behavior-based conflict* (konflik berbasis perilaku).

*Time-based conflict* merupakan konflik terkait tuntutan waktu dari satu peran yang membuat seseorang tidak mungkin memenuhi tuntutan dari peran lainnya. *Strain-based conflict* merupakan keadaan emosi yang dihasilkan karena keterlibatan dalam satu peran yang menyebabkan seseorang mengalami kelelahan sehingga menyulitkan untuk dapat terlibat dalam peran lainnya. *Behavior-based conflict* merupakan konflik yang muncul ketika suatu perilaku efektif untuk satu peran, namun tidak efektif diterapkan untuk peran yang lain.

Bellavia dan Frone (2005) mengemukakan tiga faktor yang memengaruhi WFC, yaitu faktor dari dalam diri individu, peran keluarga dan peran pekerjaan. Faktor dari dalam diri individu meliputi ciri demografis, kepribadian, ketelitian dan ketabahan. Peran keluarga meliputi dukungan sosial dari keluarga, stressor dari keluarga, jenis *coping* terhadap stressor keluarga, dan keberadaan anak. Sementara peran pekerjaan meliputi alokasi waktu untuk pekerjaan, konflik peran kerja, ambiguitas peran kerja, stres kerja, karakteristik pekerjaan, dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja serta karakteristik tempat kerja.

## Hipotesis

Ada hubungan negatif yang signifikan antara *work-family conflict* dengan *well-being*. Semakin tinggi skor *work-family conflict* maka semakin rendah *well-being*, sebaliknya semakin rendah skor *work-family conflict* maka semakin tinggi *well-being*.

## Metode Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah 180 wanita bekerja dengan karakteristik telah berkeluarga dan juga bekerja. Subjek berusia antara 24-50 tahun, tingkat pendidikan subjek antara SMA-S3, jumlah anak 0-5, jam kerja per hari antara 6-10 jam, dan berasal dari 15 provinsi yang ada di Indonesia. Ditinjau dari status pernikahan, kondisi subjek beragam mulai dari menikah dan tinggal bersama suami, menjalani *long distance marriage*, menikah dan tinggal bersama keluarga besar (orangtua/mertua) dan wanita yang telah berpisah dengan pasangannya. Teknik pengambilan sampel dilakukan menggunakan *incidental sampling*. Subjek direkrut dengan mengirimkan *survey*

online melalui internet.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner demografi dan dua buah skala psikologi yaitu Skala *Work-Family Conflict* dari Carlson, Kacmar, & Williams (2000) ( $\alpha = 0,908$ ) dan modifikasi Skala *Well-being short form version* atau dikenal juga dengan nama *Flourishing Scale* oleh Diener, Wirtz, Tov, Kim-Prieto, Choi, Oishi, dan Biswas-Diener (2010) ( $\alpha = 0,866$ ). Kuesioner demografi berisi pertanyaan tentang domisili, usia, jumlah anak, status pernikahan, pendidikan terakhir, jenis pekerjaan dan jam kerja per hari. Skala *work-family conflict* berbentuk likert terdiri dari 18 aitem dengan lima pilihan jawaban bergerak dari Tidak Pernah hingga Selalu, contoh aitem “Pekerjaan saya membuat saya kurang terlibat dengan aktivitas bersama keluarga”, “Saat pulang kerja saya merasa terlalu lelah untuk melakukan aktivitas bersama keluarga”. Skala *well-being* berbentuk likert terdiri dari 8 aitem dengan empat pilihan jawaban bergerak dari Sangat Tidak Sesuai hingga Sangat sesuai, contoh aitem “Saya memiliki hubungan sosial yang mendukung dan bermanfaat”, “Saya terlibat dan tertarik dengan aktivitas rutin saya sehari-hari”. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi. Seluruh perhitungan dalam penelitian menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 22.0.

## Hasil Penelitian

### Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, statistik deskriptif disajikan pada tabel berikut :

Tabel 1  
Statistik Deskriptif

	Variabel	Skor Hipotetik	Skor Empirik
<i>Work Family Conflict</i>	Minimum	18	18
	Maksimum	90	72
	Rerata	54	40,77
	SD	12	10,907
<i>Well-being</i>	Minimum	8	17
	Maksimum	32	32
	Rerata	20	25.26
	SD	4	2,924

Dari tabel di atas nampak bahwa pada variabel *well-being*, rerata empirik lebih tinggi dari rerata hipotetik, hal ini menunjukkan bahwa *well-being* berada pada kategori tinggi. Demikian pula apabila diamati dari perbandingan deviasi standar pada variabel *well-being*, hasil perbandingan menunjukkan bahwa standar deviasi empirik lebih rendah dari standar deviasi hipotetik. Hal tersebut berarti variasi yang ada pada variabel tergolong rendah, artinya respon ataupun persepsi subjek satu dan yang lainnya memiliki kemiripan atau cenderung seragam. Sementara pada variabel *work family conflict*, rerata empirik lebih rendah dari rerata hipotetik, hal ini menunjukkan bahwa

*work family conflict* cenderung berada pada kategori rendah.

Berdasarkan gambaran umum mengenai skor-skor tersebut, selanjutnya dibuat kategorisasi. Secara umum, dasar kategorisasi dalam penelitian ini dapat digambarkan bahwa sebagai berikut

Tabel 2.

Kategorisasi *Work Family Conflict*

Rentang Angka	Kategorisasi Skor	Jumlah Subjek	Prosentase
$18 < x \leq 36$	Sangat Rendah	54	30%
$36 < x \leq 54$	Rendah	107	59,4%
$54 < x \leq 72$	Tinggi	19	10,6%
$72 < x \leq 90$	Sangat Tinggi	0	0%

Tabel 3.

Kategorisasi *Well-being*

Rentang Angka	Kategorisasi Skor	Jumlah Subjek	Prosentase
$8 < x \leq 14$	Sangat Rendah	0	0%
$14 < x \leq 20$	Rendah	6	3,3%
$20 < x \leq 26$	Tinggi	129	71,7%
$26 < x \leq 32$	Sangat Tinggi	45	25,0%

Dari tabel kategorisasi di atas, secara umum dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian berada pada kategori *work family conflict* yang rendah dan *well-being* yang tinggi.

### Uji Hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara WFC dan *well-being* pada wanita bekerja. Hasil analisis data dengan analisis regresi menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara WFC dengan *well-being* ( $r = -0,423$ ,  $p = 0,000$ ,  $p < 0,001$ ), semakin tinggi WFC maka semakin rendah *well-being*. WFC memberikan sumbangan efektif kepada *well-being* sejumlah 17,9%, sedangkan sisanya ditentukan oleh faktor-faktor yang lain. Persamaan garis regresi pada hubungan kedua variabel tersebut adalah  $y = 29,847 + (-0,113)x$ , yang berarti bahwa nilai *well-being* akan berubah sebesar -0,113 untuk setiap perubahan yang terjadi pada WFC.

### Pembahasan

Dari hasil uji hipotesis diketahui bahwa *work family conflict* berhubungan negatif dengan *well-being* yang dirasakan individu. Menurut Diener (2009), salah satu faktor demografi yang memengaruhi *well-being* adalah pernikahan dan keluarga. Individu yang telah berkeluarga cenderung memiliki *well-being* yang lebih baik. Namun demikian, pada pasangan yang telah menikah bila tidak mampu menyeimbangkan peran dalam keluarga dan pekerjaan akan menyebabkan munculnya konflik antara keluarga dan pekerjaan atau yang disebut WFC.

WFC merupakan konflik peran yang dirasakan individu saat mengalami ketidakseimbangan dalam mengatur waktu, kelelahan dan perilaku yang sesuai untuk kedua peran yang dijalani.

Ketika individu merasakan WFC yang tinggi maka akan timbul afek yang negatif. Individu juga menjadi kurang merasakan kepuasan dalam hidupnya sehingga merasakan rendahnya *well-being*.

Dari hasil kategorisasi data diketahui bahwa subjek mayoritas berada pada kategori WFC yang rendah (59,4%) dan *well-being* yang tinggi (71,9%). Dari kategorisasi tersebut dapat diketahui bahwa subjek mayoritas tidak mengalami adanya konflik antara pekerjaan dengan keluarga, hal ini ditandai dengan kemampuan untuk menyeimbangkan waktu untuk keluarga dan pekerjaan. Ditinjau dari kondisi *well-being*, subjek mayoritas nampak memiliki kepuasan dalam hidup dan memiliki keinginan untuk membahagiakan orang lain. Hal tersebut didukung dengan kemampuan menjalani hidup sesuai tujuan dan juga mampu menjalin kehidupan sosial yang bermanfaat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Grant-Valonne dan Donaldson (2001), Paraturaman dan Simmers (2001), dan Winefield, Boyd, dan Winefield (2014). Ketika individu merasakan rendahnya konflik antara pekerjaan dengan keluarga maka individu tersebut merasakan kesejahteraan yang lebih tinggi. Individu yang merasakan konflik peran yang lebih rendah berarti dapat menyeimbangkan peran dalam keluarga dan dalam pekerjaan serta mengelola dirinya dengan lebih baik dan merasakan kesejahteraan yang lebih baik.

Analisis lebih lanjut menunjukkan tidak ada perbedaan WFC dan *well-being* ditinjau dari jenis profesi, kondisi pernikahan, jumlah jam kerja, jumlah anak, tempat tinggal, dan tingkat pendidikan. Namun, ada perbedaan WFC dan *well-being* ditinjau dari usia. Perempuan pada rentang usia 24-30 tahun memiliki tingkat WFC tertinggi dibandingkan dengan kelompok usia lainnya, dan wanita pada usia 46-50 tahun memiliki *well-being* yang tertinggi. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa pada rentang usia 24-30 subjek berada pada usia produktif dengan usia anak yang masih membutuhkan perhatian yang besar. Sementara untuk kondisi *well-being*, sesuai teori bahwa *well-being* dipengaruhi oleh usia, dimana individu yang lebih muda dinilai lebih bahagia dibandingkan dengan yang lebih tua (Diener, 2009). Namun demikian, hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa semakin tinggi usia individu, tingkat *well-being* dirasakan lebih tinggi. Hal tersebut dapat dijelaskan karena pada usia yang sudah matang, individu lebih dapat merasakan kepuasan dalam hidup.

### Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan negatif antara *work family conflict* dengan *well-being* pada wanita bekerja dengan  $r = -0,423$ ,  $p = 0,000$  ( $p < 0,001$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi WFC maka semakin rendah *well-being*. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah WFC maka semakin tinggi *well-being*. Sumbangan efektif WFC terhadap *well-being* sebesar 17,9%, sementara sisanya dipengaruhi faktor-faktor yang lain.

Saran yang dapat disampaikan kepada wanita bekerja diharapkan dapat meminimalisir terjadinya WFC agar dapat mempertahankan *well-being*. Penelitian selanjutnya dapat diarahkan untuk menggali faktor-faktor yang lain dan menambah jumlah subjek dengan profesi yang lebih beragam.

### Daftar Pustaka

- Ariati, J. (2010). Subjective well-being (kesejahteraan subjektif) dan kepuasan kerja pada staf pengajar (dosen) di lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi Undip*, 8(2), 117-123.
- Bellavia, G. M., & Frone, M. R. (2005). Work-family conflict. In J. Barling, E. K. Kelloway, M. R. Frone (Eds). *Handbook of work stress* (pp. 113-148). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Bhosale, S. J. (2014). Well-being of working women. *Andhra Pradesh Journal Psychological Medicine*, 15(1),108-110.
- Bianchi, S. M., Casper, L. M., & King, R. B. (2005). *Work, family, health, and well-being*. London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Carlson, D. S., Kacmar, M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.
- Cascio, F. W. (2006). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits*. USA: McGraw-Hill.
- Crane, D. R., & Hill, E. J. (2010). *Handbook of families and work: Interdisciplinary perspectives*. Maryland: University Press of America.
- Denovan, A., & Macaskill, A. (2016). Stress and subjective well-being among first year UK undergraduate students. *Journal of Happiness Studies*, 17(83), 1-21.
- Diener, E. (2009). *The science of subjective well-being: The collected works of Ed Diener*. Illionis: Springer.
- Diener, E., & Chan, M. Y., (2011). Happy people live longer: Subjective well-being contributes to health and longevity. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 3(1), 1-43.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97,143-156.
- Filsafati, A. I. (2016). *Hubungan antara subjective well-being dengan organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Jateng Sinar Agung Sentosa Jawa Tengah & DIY* (Skripsi). Semarang. Fakultas Psikologi Undip
- Gilbert, L. A., & Rader, J. (2001) *Handbook of the psychology of women and gender* (Editor: R. K. Unger). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.
- Greenhaus, J. H & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflicts between work an family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88

- Grant-Valonne., & Donaldson (2001). Consequences of work-family conflict on employee well-being over time. *Work & Stress*, 15(3), 214-226
- Hammer, L. B., Colton, C. L., Caubet, S. L., & Brockwood, K. J. (2002). The unbalanced life: Work and family conflict. In J. C. Thomas, & M. Hersen (Ed.), *Handbook of mental health in the workplace* (pp. 83-102). California: Sage Publication, Inc.
- Keyes, C.L., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007-1022.
- Malek, M. D., Mearns, K., & Flin, R. (2010). Stress and psychological well-being in UK and Malaysian fire fighters. *Cross Cultural Management: An International Journal* 17(1), 50-61.
- McGoldrick, M., Carter, B., & Preto, N. G. (2011). *The expanded family life cycle: Individual, family, and social perspectives*. United States: Pearson.
- Parasuraman & Simmers (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: a comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 551-568.
- Putri, A.U., Himam, F. (2005). Ibu dan karir: Kajian fenomenologi terhadap dual-career family. *Jurnal Psikologi*, 32(1), 47-60.
- Rao, K., Apte, M., & Subbakrishna, D. K (2003). Coping and subjective well-being in women with multiple roles. *International Journal of Social Psychiatry*. 49(3), 175-184
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review Psychology*, 52, 141-166.
- Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. L. (2003). *The handbook of work and health psychology* (second edition). England: John Wiley & Sons Ltd.
- Spector, P. E. (2006). *Handbook of psychology: Research and practice*. USA: John Willey and Sons, Inc
- Steinberg, J. R., True, M., & Russo, N. F. (2008). Work and family roles: Selected issues. In F. L. Denmark, & M. A. Paludi (Eds.), *Psychology of women: A handbook of issues and theories* (pp. 652-700). London: Praeger Publisher.
- Winefield, H. R., Boyd, C. & Winefield, A. H. (2014). Work-family conflict and well-being in university employees. *The Journal of Psychology*. 148(6), 683-697.