

# HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PADA WARTAWATI RADIO

Elma Emmanuela Lumbangaol, Ika Zenita Ratnaningsih

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

elmaelg@gmail.com

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kesejahteraan psikologis pada wartawati berstatus Pegawai Negeri Sipil Radio Republik Indonesia (RRI) Korwil XI Jateng & DIY. Kesejahteraan psikologis merupakan kemampuan individu untuk berfungsi secara optimal dan kompeten dalam menghadapi tantangan dan kesulitan, yang ditunjukkan dalam membangun relasi yang intim dengan orang lain, menerima kekurangan dan kelebihan diri apa adanya, memiliki tujuan hidup, terus bertumbuh secara personal, menjadi pribadi yang mandiri, dan mampu mengendalikan lingkungan. Populasi penelitian sebanyak 96 wartawati RRI Korwil XI Jateng & DIY, sampel penelitian sejumlah 63 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *cluster sampling*. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah Skala Kesejahteraan Psikologis (28 item,  $\alpha = 0,904$ ) dan Skala Konflik Pekerjaan-Keluarga (33 item,  $\alpha = 0,939$ ). Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini dengan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kesejahteraan psikologis ( $r = -0,674$ ;  $p < 0,00$ ). Konflik pekerjaan-keluarga memberikan sumbangan efektif sebesar 45,4% terhadap kesejahteraan psikologis.

**Kata Kunci:** kesejahteraan psikologis, konflik pekerjaan-keluarga, wartawati.

# **RELATIONSHIP BETWEEN WORK-FAMILY CONFLICT AND PSYCHOLOGICAL WELL-BEING TO THE RADIO NEWSHEN**

**Elma Emmanuela Lumbangaol, Ika Zenita Ratnaningsih**

Faculty of Psychology  
Diponegoro University

elmaelg@gmail.com

## **Abstract**

This research aims to identify the relationship between work-family conflict and psychological well-being to the newshen who is a government employee of Radio Republik Indonesia (RRI) in regional coordinator XI of Central Java & DIY. Psychological well-being is an individual ability to function optimally and competently in dealing with the challenges and difficulties, shown in building intimate relationships with others, accepting the weakness and strength of ourselves, having a purpose in life, keep growing personally becoming an independent person, and able to control environment. The population used for this research is 96 newshen of RRI in regional coordinator XI of Central Java & DIY, and the sample is 63 people. Meanwhile, sampling technique used by the writer is cluster sampling. For measuring, this study uses Scale of Psychological Well-Being (28 item,  $\alpha = 0,904$ ) and the Scale of Work-Family Conflict (33 item,  $\alpha = 0,939$ ). The analyzing method for this research is simple regression analysis, while the result shows that there is a significant negative relationship between work-family conflict and psychological well-being ( $r = -0,674$ ;  $p < 0,00$ ). Therefore, work-family conflict gives an effective contribution of 45,4% to psychological well-being.

**Keywords:** psychological well-being, work-family conflict, newshen.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Fenomena meningkatnya jumlah wanita yang bekerja saat ini berjalan seiring perkembangan jaman. Berdasarkan hasil sensus pada tahun 2010, terdapat 39,5 juta perempuan bekerja di Indonesia. Kemudian pada tahun 2012 angka ini naik menjadi 47,91 juta dan terus meningkat setiap tahunnya (Badan Pusat Statistik, 2013). Pertumbuhan jumlah wanita bekerja terjadi seiring tuntutan jaman dan tenaga kerja yang meningkat. Pada saat ini semakin banyak wanita menempati bidang pekerjaan yang selama ini didominasi oleh pria (Anoraga, 2009). Hal ini bertentangan dengan pandangan yang menempatkan wanita sebagai sosok yang pasif, tidak mandiri dan tidak pandai (Corey & Corey, 2010) sehingga dianggap tidak kompeten dalam memegang suatu tanggung jawab pekerjaan.

Bidang teknologi dan informasi merupakan salah satu bidang yang kerap kali didominasi oleh kaum pria, khususnya dalam profesi jurnalis. Menurut Aliansi Jurnalis Indonesia (AJI), jurnalis adalah profesi atau penamaan terhadap seseorang yang pekerjaannya berhubungan dengan isi media massa (Siboro, 2013). Profesi jurnalis yang dimaksud mencakup wartawan, reporter, kolumnis, penulis lepas, penyiar, fotografer dan desain grafis editorial. Huda & Azad (2015) mengungkapkan bahwa jurnalis memegang peran yang vital dalam menyuarakan demokrasi, hak asasi manusia, kebijakan pemerintahan dan isu sosial lainnya. Sebagai agen penyalur informasi

kepada masyarakat, jurnalis memegang tanggung jawab besar dalam menghasilkan sebuah berita. Jurnalis dituntut untuk menyajikan berita yang akurat dan berimbang (Pate, 2015). Kesalahan dalam menyampaikan informasi dapat menyebabkan masyarakat menerima berita yang salah dan keliru. Selain itu, jurnalis juga dituntut untuk memiliki perilaku proaktif dan inovatif agar berita yang dihasilkan memiliki kredibilitas dan menarik minat pembaca.

Profesi jurnalis merupakan pekerjaan yang memiliki tekanan & tantangan lebih. Hal ini terlihat dari adanya tenggat waktu pengumpulan berita, jadwal yang ketat, revisi penggunaan bahasa dan tata tulis hingga sumber/informan yang tidak kooperatif merupakan kesulitan lainnya yang harus dihadapi jurnalis (Ishwara, 2005; Huda & Azad, 2015). Selain itu, jurnalis juga dituntut untuk mampu bekerja di bawah tekanan jika batas waktu tayang berita semakin dekat. Berbagai tantangan ini kerap kali menimbulkan ketidaknyamanan saat bekerja.

Berdasarkan data Dewan Pers pada tahun 2011, diperkirakan industri media Indonesia menyerap kurang lebih empat puluh ribu jurnalis pertahun. Jumlah ini tersebar dalam berbagai instansi pengolahan dan penyiaran berita yakni media cetak, televisi dan radio. Seiring dengan perkembangan jaman dan arus globalisasi banyak kaum wanita yang mulai menekuni profesi sebagai jurnalis, sehingga disebut wartawati. Menjadi seorang wartawati tentu bukanlah hal yang mudah. Pada tahun 2012, AJI melakukan penelitian terhadap 135 wartawati di tujuh kota. Hasilnya menunjukkan 8,47% perusahaan media tidak memberikan cuti melahirkan, sedangkan 81,4% perusahaan tidak menyediakan ruang menyusui di kantor. Masalah lainnya,

51,8% belum mendapatkan fasilitas peliputan di malam hari. Padahal, perusahaan media kerap menuntut jurnalis bekerja hingga larut malam (Sitorus, 2015). Selain itu, masalah yang menghantui wartawan biasanya berkaitan dengan masalah yang bersifat susila dan isu diskriminatif (Soehardjo, 2013).

Jika menjalani profesi jurnalis dibutuhkan kerja keras, maka untuk menjalani profesi sebagai wartawan dibutuhkan kerja keras dua kali lipat. Wartawan harus membagi atensi dan perhatian mereka pada pekerjaan dan juga pada keluarga. Pemenuhan tuntutan peran wanita dapat menjadi situasi yang menekan karena sistem kerja jurnalis yang kadang menuntut waktu lebih dan membutuhkan keterampilan untuk bertahan dalam situasi menekan. Tekanan dan risiko kerja yang dialami dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis wartawan dalam menjalankan tugas tanggung jawabnya.

Kesejahteraan psikologis di tempat kerja merupakan hal yang penting karena akan berpengaruh terhadap aspek lain dalam kehidupan individu (Sianturi & Zulkarnain, 2013). Horn, Taris, Schaufeli, & Schreurs (2004) mengatakan bahwa kesejahteraan psikologis dari karyawan adalah hal yang sangat penting bagi organisasi karena dapat mempengaruhi komitmen individu, produktivitas, target dalam pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, serta penguasaan lingkungan kerja. Tidak hanya itu, Keyes, Hysom, & Lupo (dalam Sianturi & Zulkarnain, 2013) mengatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi ditandai dengan karyawan yang merasa sejahtera di tempat kerjanya.

Hidalgo, Bravo, Martinez, Pretel, Postigo, & Rabadán (2010) mengatakan bahwa kesejahteraan psikologis lebih dari sekedar merasakan kebahagiaan dan kepuasan

dalam hidup. Artinya individu yang memiliki kesejahteraan psikologis dapat menangani segala pengalaman menyenangkan dan tidak menyenangkan yang terjadi dalam hidupnya serta mengambil makna dari setiap pengalaman tersebut. Bagaimana perasaan individu dan apakah hidupnya memiliki tujuan, apakah individu menyadari potensi mereka dan bagaimana kualitas hubungan individu dengan orang lain serta bagaimana individu merasa bertanggungjawab atas dirinya sendiri (Sagone & Caroli, 2014).

Beberapa penelitian terkait kesejahteraan psikologis di tempat kerja menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki hubungan yang positif terhadap komitmen organisasi (Annisa & Zulkarnain, 2013). Penelitian yang dilakukan Tenggara, Zamralita, & Suyasa (2008) mengatakan bahwa kesejahteraan psikologis memainkan peran yang signifikan pada tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaannya. Harter, Schmidt, & Keyes (2003) mengungkapkan bahwa individu yang sejahtera secara psikologis dikatakan lebih kooperatif, inisiatif, tepat waktu, daya tahan dan produktivitas tinggi serta memiliki loyalitas di tempat kerja. Karyawan yang memiliki kondisi kesejahteraan psikologis tinggi akan berfungsi lebih optimal dalam pekerjaannya (Horn et al., 2004). Berdasarkan beberapa hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki luaran yang bermanfaat bagi organisasi maupun perusahaan.

Kesejahteraan psikologis mengarahkan individu untuk dapat mengelola diri dan lingkungannya, pada hal-hal yang positif dan berguna. Huppert (2009) mengatakan bahwa individu dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi memiliki pemikiran yang

fleksibel dan kreatif, perilaku prososial dan kesehatan fisik yang prima. Annisa & Zulkarnain (2013) menyimpulkan bahwa kesejahteraan di tempat kerja, akan membantu karyawan melakukan apa yang tepat bagi mereka dengan menjalankan tugas-tugas mereka dengan gembira.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Roothman, Kirsten, & Wissing (2003) ditemukan hasil bahwa subjek responden pria memiliki skor level tinggi hampir di semua dimensi kesejahteraan psikologis jika dibandingkan dengan subjek responden wanita. Hasil ini juga diperkuat dengan penelitian Srimathi & Kumar (2010) yang menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis wanita secara general berada pada kategori rendah. Eggleston, Wong, Hardee, Irwanto, Poerwandari, & Severy (2001) mengatakan bahwa kesejahteraan psikologis wanita Indonesia lebih ditentukan oleh kesejahteraan keluarga serta hubungan dan komunikasi harmonis antar anggota keluarga dan komunitas.

Di Indonesia sendiri terdapat 1.248 stasiun radio yang bergerak aktif dalam menyampaikan berita. Salah satu stasiun radio yang merupakan satu-satunya milik pemerintah adalah Radio Republik Indonesia (RRI). RRI memiliki status sebagai Perusahaan Jawatan (Perjan) yaitu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang tidak mencari keuntungan. Karyawan RRI rata-rata sudah berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dimana gaji dan tunjangan yang diberikan berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau APBN. Dengan demikian, sesuai dengan citra RRI yakni independen, netral dan tidak komersil, para karyawan dituntut untuk bekerja menghasilkan berita yang jelas dan tidak dibuat-buat. Dimana radio dan media lain

berlomba-lomba untuk mendapat rating tinggi, RRI berpegang teguh bahwa isi siaran dan berita harus memuat kepentingan publik, dan tidak mencari keuntungan dari pihak tertentu.

Namun pada prakteknya, tidak dapat dipungkiri bahwa perkembangan RRI dinilai tertinggal dibanding radio-radio swasta yang mulai bermunculan. (LDII, 2013). Banyaknya kompetitor yang lebih maju dalam bidang pemberitaan radio, membuat RRI harus mengikuti perkembangan jaman. Pada tahun 2013 RRI mulai melakukan digitalisasi penyiaran, dimana hal ini sudah lebih dulu dilakukan oleh radio-radio lainnya. Tidak hanya itu, karyawan RRI juga dituntut untuk kreatif dan inovatif dalam mengemas dan menyampaikan berita. Karyawan dituntut untuk memenuhi standar perusahaan dengan memberitakan info yang memuat kepentingan publik, namun dengan cara dan pengemasan yang menarik agar masyarakat tertarik. Hal ini merupakan tantangan tersendiri bagi wartawati RRI dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu wartawati di RRI Semarang dan RRI Surakarta, diketahui bahwa tuntutan pekerjaan di RRI tidak berbeda dengan tuntutan wartawati di media lain. Adanya tenggat waktu, liputan insidental dan penulisan laporan harian juga dialami oleh wartawati RRI. Selain itu topik yang menonjol dalam wawancara kepada dua wartawati yakni mengenai komunikasi interpersonal yang kurang baik, tidak dapat bercerita mengenai kesulitan pribadi kepada rekan kerja serta tuntutan pekerjaan yang mendesak untuk diselesaikan.

Keyes & Waterman (2003) mengatakan bahwa kesejahteraan psikologis akan berubah seiring dengan bagaimana individu mengatasi tantangan yang dialami



sepanjang rentang usia. Hal ini merujuk pada seberapa jauh individu memiliki perbandingan sosial, persepsi, strategi coping stres yang berbeda seiring dengan bertambahnya usia. Panahi, Yunus, Kadir, Jaafar, & Panahi (2014) mengatakan bahwa persepsi individu mengenai dirinya berubah seiring berjalannya waktu. Persepsi ini bergantung pada evaluasi tentang masa lalu, masa kini dan masa depan yang diprediksi oleh individu.

Kowal, Kramer, Krull, & Crick (dalam Hidalgo et al., 2010) mengatakan bahwa keluarga merupakan determinan yang penting bagi kesejahteraan psikologis individu. Senada dengan hal tersebut, Papalia, Olds, & Feldman (2009) mengatakan bahwa pekerjaan dapat memengaruhi kehidupan sehari-hari, bukan saja pada saat bekerja tapi juga ketika di rumah, dan hal tersebut bisa saja menimbulkan kepuasan atau malah sebaliknya, menimbulkan tekanan. Berdasarkan paparan diatas, keluarga dan pekerjaan menjadi aspek yang tidak terpisahkan ketika membicarakan kesejahteraan psikologis. Individu akan mengevaluasi apakah dirinya telah menjalankan tugas tanggung jawab keluarga dan pekerjaan dengan baik.

Usaha dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga dalam lingkungan kerja yang kompetitif dapat menimbulkan tekanan tersendiri, khususnya bagi wanita. Wanita bekerja dihadapkan pada keterampilan untuk berpartisipasi di dalam keluarga dan meniti karir di tempat kerja. Tugas perkembangan ini dapat menjadi situasi yang menekan ketika individu tidak bisa memantapkan perannya di dalam keluarga dan di tempat kerja. Jika individu gagal dalam memantapkan peran yang diemban, maka akan muncul konflik *intrarole* yang disebut konflik pekerjaan-

keluarga (*work-family conflict*). Konflik pekerjaan-keluarga adalah konflik di mana terdapat tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga, sehingga menyebabkan ketidakseimbangan dalam hidup individu (Greenhaus & Beutell dalam Bellavia & Frone, 2005).

Penelitian yang dilakukan oleh Alsam, Imran, Anwar, Hameed, & Kafayat (2013) menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berkorelasi positif terhadap intensi berhenti bekerja pada karyawan bank. Konflik pekerjaan-keluarga juga berdampak pada rendahnya kepuasan individu di tempat kerja, hal ini disebabkan karena tuntutan peran di tempat kerja membuat individu kesulitan memenuhi peran di dalam keluarga (Anafarta, 2011; Afzal & Farooqi, 2014). Kesumaningsari & Simarmata (2014) mengatakan bahwa semakin tinggi tingkat konflik pekerjaan-keluarga, maka tingkat keterikatan kerja karyawan akan semakin rendah.

Ansari (dalam Nurmayanti, Thoyib, & Irawanto, 2014) mengatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga lebih banyak dialami oleh kaum wanita. Hal ini disebabkan karena wanita dituntut untuk memiliki peran lebih dalam urusan rumah tangga dibandingkan pria. Penelitian yang dilakukan oleh Junita (2011) menunjukkan bahwa konflik peran ganda memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat stres dosen wanita. Hal ini dipengaruhi oleh pengaturan waktu, rendahnya dukungan sosial dan emosional serta lamanya jam kerja dan kebijakan perusahaan mengenai fleksibilitas waktu (Bellavia & Frone, 2005).

Adanya ketegangan, konflik dan tekanan yang dirasakan individu di tempat kerja tentu akan mempengaruhi kesejahteraannya secara menyeluruh. Begitu pula dengan

wartawati, kesejahteraan mereka dipertanyakan ketika harus bekerja di bawah tekanan, terlebih lagi mereka harus membagi peran mereka di tempat kerja dan di tengah keluarga. Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti kemudian tertarik untuk mengetahui lebih lanjut apakah terdapat hubungan antara konflik peran ganda dan kesejahteraan psikologis pada wartawati RRI Korwil XI Jateng & DIY.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan diteliti apakah ada hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kesejahteraan psikologis pada wartawati RRI Korwil XI Jateng & DIY

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kesejahteraan psikologis pada wartawati RRI Korwil XI Jateng & DIY, serta mengetahui seberapa besar sumbangan efektif yang diberikan.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoretis**

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya penelitian di bidang psikologi terutama dalam bidang psikologi industri organisasi dan psikologi klinis. Selain itu diharapkan juga penelitian ini berguna sebagai literatur acuan untuk penelitian dengan ranah yang sama, dan menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

## **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran nyata mengenai kesejahteraan psikologis wartawati jika ditinjau dari konflik pekerjaan-keluarga (WFC). Selain itu diharapkan penelitian ini dapat membantu perusahaan yang bergerak di bidang media dalam meminimalisir konflik peran ganda, khususnya terhadap wartawati.