

WORK FAMILY CONFLICT DAN PSYCHOLOGICAL WELL BEING PADA NAKES YANG MELANJUTKAN PENDIDIKAN

Dela Fadila¹, Marisya Pratiwi²

^{1,2}Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
Email: ¹Delafadila2018@gmail.com, ²Marisya.pratiwi@gmail.com

Abstrak. Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan antara *work family conflict* dan *psychological well being* pada PNS nakes wanita yang melanjutkan pendidikan. Hipotesis penelitian yaitu ada hubungan antara *work family conflict* dan *psychological well being* pada PNS nakes wanita yang melanjutkan pendidikan. Sampel uji coba penelitian yaitu 50 orang PNS nakes wanita yang melanjutkan pendidikan. Sampel penelitian adalah 115 orang PNS nakes wanita yang melanjutkan pendidikan. Teknik yang digunakan adalah *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan dua buah skala yaitu skala *work family conflict* dari Greenhaus & Beutell (1985) dan skala *psychological well being* dari Ryff (1989). Hasil data penelitian dianalisis dengan menggunakan metode korelasi *pearson product moment*. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara *work family conflict* dan *psychological well being* pada PNS nakes wanita yang melanjutkan pendidikan nilai $r = -0,811$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa *work family conflict* memiliki hubungan yang negatif dan signifikan dengan *psychological well being*. Dengan demikian hipotesisi yang diajukan diterima.

Kata kunci: *Work Family Conflict, Psychological Well Being*

Abstract. This study aims to determine the relationship between *work family conflict* and *psychological well being* in medical female civil servants who continue their education. The hypothesis is that there is a relationship between *work family conflict* and *psychological well being* in medical female civil servants who continue their education. The research try out sample was 50 female civil servants who continued their education. The sample was 115 female civil servants who continued their education. The study used was *purposive sampling* technique. The scale used is the scale of *work family conflict* from Greenhaus & Beutell (1985) and scale of *psychological well being* from Ryff (1989). Data analysis is using *Pearson product moment*. The results show there are a relationship between *work family conflict* and *psychological well being* in female civil servants who continued their education $r = -0,811$ and $p = 0,000$ ($p < 0.05$). This shows that *work family conflict* has a negative and significant relationship with *psychological well being*. Thus the hypotesis proposed is accepted.

Keywords: *Work Family Conflict, Psychological Well Being*

PENDAHULUAN

Seiring dengan berkembangnya zaman, peran wanita sudah semakin berubah yang mana dahulu wanita hanya bertugas mengurus rumah tangga termasuk suami dan anak. Menurut Setiono (2011) peran dari seorang perempuan sebagai ibu yakni memiliki tugas mengasuh anak dan penyelesaian rumah tangga dimana peran tersebut berbeda dengan peran suami yaitu memiliki tugas bekerja dan berkarir.

Realitanya di era globalisasi ini banyak wanita yang menjalankan lebih dari satu peran yaitu sebagai wanita yang bekerja dan sebagai wanita yang mengurus rumah tangga. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Anoraga (2014) seiring dengan perkembangan zaman di berbagai kehidupan telah banyak perubahan yaitu salah satunya muncul fenomena semakin banyak wanita bekerja dan wanita yang berhasil memasuki bidang pekerjaan yang jarang diposisikan oleh wanita.

Badan Pusat Statistik Indonesia (2019) mencatat bahwa persentase pekerja perempuan yang telah menikah berusia 15 tahun ke atas adalah sebesar 70,96% (Profil Perempuan Indonesia, 2019). Hal ini memperlihatkan bahwa eksistensi dari perempuan Indonesia dalam pencarian kerja telah diakui oleh berbagai bidang.

Salah satu bidang pekerjaan yang banyak diminati wanita di Indonesia yaitu profesi tenaga kesehatan. Hal ini sejalan dengan pendapat (Rusnawati, 2012) menyatakan bahwa wanita yang bekerja umumnya fokus pada pekerjaan atau industri tertentu yang berhubungan dengan pekerjaan wanita di rumah seperti tenaga kesehatan, tenaga pendidikan serta pelayanan sosial.

Terdapat dua status kepegawaian pada tenaga kesehatan terdiri dari perjanjian kerja kontrak dalam tempo waktu yang ditetapkan yaitu non PNS dan perjanjian kerja yang kedudukannya sebagai PNS atau pegawai tetap (Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia, 2004).

Tenaga kesehatan yang diangkat menjadi PNS diharuskan untuk melanjutkan pendidikan kembali apabila tenaga kesehatan tersebut ingin meningkatkan kariernya. Berdasarkan Peraturan Kepala BKN nomor 35 tahun (2011) tentang pola karier PNS menyatakan bahwa langkah dalam penyusunan pola karir yaitu pepaduan pola karir dengan pendidikan, masa kerja, diklat, usia, pretasi kerja, kompetensi, pangkat golongan, tingkat jabatan, pengalaman di jabatan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti pada tanggal 24 Juli 2019 pada sejumlah Nakes wanita diketahui bahwa terdapat peraturan pemerintah yang menyatakan minimal pendidikan yaitu D3. Apabila Nakes masih berpendidikan D1 konsekuensinya mereka kehilangan sebagian fungsi peran mereka yakni salah satunya tidak diperbolehkan menangani pasien. Pembagian tunjangan yang berupa uang, pembagiannya pun berdasarkan pendidikan. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang nomor 36 tahun (2014) yang menyatakan bahwa untuk profesi bidang tenaga kesehatan minimal pendidikan yaitu D3 apabila jenjang pendidikan di bawah D3 disebut sebagai asisten dari tenaga kesehatan.

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia (2004) menyatakan bahwa penyusunan struktur gaji dan tunjangan dari tenaga kesehatan menggunakan metoda evaluasi jabatan, yakni

metoda dengan membandingkan nilai-nilai yang ada di jabatan dengan membandingkan pengalaman kerja, tingkat pendidikan, tanggung jawab ketika memegang jabatan serta resiko. Oleh karena itu, hal ini menjadi dasar keputusan dari tenaga kesehatan wanita untuk melanjutkan kembali pendidikannya ke tingkatan yang lebih tinggi yakni D3, D4 dan Profesi.

Banyaknya peran dan tugas pada tenaga kesehatan wanita dan adanya keputusan untuk melanjutkan pendidikan, tidak dipungkiri akan menyebabkan penurunan kesejahteraan pada individu. Terutama pada tenaga kesehatan wanita yang melanjutkan pendidikan dan berstatus menikah, perannya tidak hanya sebagai wanita bekerja dan mahasiswi akan tetapi juga sebagai ibu yang mengurus rumah tangga. Hal ini sesuai dengan penelitian (Voydanoff, 2002) bahwa semakin besar akumulasi peran pekerjaan dan keluarga, semakin besar tuntutan dan ketidakcocokan peran dan semakin besar konflik peran dan ketegangan maka semakin berefek pada *psychological well being* pada individu.

Psychological well being yaitu dicirikan dengan individu yang bahagia, memperoleh kepuasan dalam hidup serta tidak terdapat tanda-tanda gejala yang menunjukkan depresi (Ryff, 1995). Menurut Bradburn (dalam Ryff, 1989) kebahagiaan adalah bagian dari *psychological well being* yang merupakan tujuan utama yang diinginkan oleh setiap individu.

Berdasarkan penelitian terdahulu dijelaskan ibu yang mengalami *work family conflict* kemungkinan kurang mampu dalam menjalankan hal-hal positif dalam hidupnya. Kurang mampunya individu menjalankan hal-hal positif tersebut dapat membuat *psychological well being* yang dirasakan rendah dan dapat membuat ibu yang bekerja lebih mudah mengalami *work family conflict* (Sianturi & Zulkarnain, 2013).

Work family conflict berdampak pada peningkatan stress, depresi, rendahnya kesejahteraan psikologis, meningkatnya tingkat absensi dan turnover, mengurangi kepuasan kerja, mengurangi komitmen pada organisasi, dan menurunnya fungsi sebagai anggota keluarga (Frone dkk dalam Balmforth & Gardner, 2006).

Work family conflict pada individu berkaitan dengan kesehatan mental dan fisik, kesejahteraan seseorang dan dampak terhadap keluarga yaitu rendahnya kepuasan keluarga, kurangnya performansi dalam keluarga dan penerimaan dukungan dari keluarga (Bellavia & Frone, 2005). Greenhaus & Beutell, 1985 menjelaskan bahwa *work family conflict* merupakan suatu bentuk konflik peran yang muncul dalam diri individu dimana tekanan dari peran dalam pekerjaan tidak selaras dengan tekanan dari peran dalam keluarga.

Psychological well being

Menurut Ryff (1989) *psychological well being* adalah perwujudan dari segala bentuk pencapaian individu dalam menerima keterbatasan dan kelebihan pada dirinya, mandiri dalam mengambil keputusan, dapat membangun hubungan yang baik dengan orang lain, dapat mengontrol lingkungan disekitarnya, mempunyai tujuan hidup serta bisa mengembangkan potensi diri. Burns (2016) menjelaskan bahwa *psychological well being* merupakan tingkatan dari dalam dan luar individu yang berpikiran positif mencakup keterikatan individu dengan orang lain, rujukan diri termasuk penguasaan dan pertumbuhan pribadi individu.

Ryff (Ramadhani, Djunaedi & Atiek, 2016) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi *psychological well being* yaitu faktor demografis (usia, jenis kelamin, status

sosial ekonomi dan budaya), dukungan sosial, evaluasi terhadap pengalaman hidup dan *locus of control*.

Work Family Conflict

Menurut Greenhaus & Beutell (1985) *work family conflict* terjadi karena lamanya jam kerja sehingga waktu yang digunakan untuk keluarga menjadi sedikit. Individu harus melakukan beberapa peran sekaligus yaitu peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga sehingga partisipasi dari suatu peran mengganggu peran lainnya. Stoner, dkk (dalam Baah, 2015) mendefinisikan *work family conflict* adalah konflik antar peran yang muncul karena tekanan dari suatu peran tidak sesuai dengan tuntutan peran lain.

Apollo & Cahyadi (2012) menyatakan ada empat faktor yang mempengaruhi *work family conflict* pada wanita bekerja yaitu faktor internal, faktor eksternal, faktor relasional dan motivasi.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *work family conflict* dan *psychological well being* pada PNS nakes wanita yang melanjutkan pendidikan. Kemudian, tujuan penelitian untuk mengetahui adanya hubungan antara *work family conflict* dan *psychological well being* pada PNS nakes wanita yang melanjutkan pendidikan.

METODE

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala *psychological well being* dan *work family conflict*. Skala *psychological well being* disusun berdasarkan dimensi-dimensi oleh Ryff (1989) yaitu *self acceptance*, *positive relation with others*, *autonomy*, *environmental mastery*, *purpose in life*, dan *personal growth*. Skala ini dibuat dalam jenis skala Likert yaitu jumlah 72 aitem yang terdiri dari 36 aitem *favorable* dan 36 aitem *unfavorable* dengan reliabilitas 0,867. Setelah dilakukan uji coba alat ukur didapatkan 40 aitem yang terdiri dari 24 aitem *favorable* dan 24 aitem *unfavorable*.

Skala *work family conflict* disusun berdasarkan jenis-jenis oleh Greenhaus & Beutell (1985) yaitu *time based conflict*, *strain based conflict*, *behavior based conflict* dengan jumlah 36 aitem yang terdiri dari 18 aitem *favorable* dan 18 aitem *unfavorable* dan didapatkan reliabilitas 0,925. Setelah dilakukan uji coba alat ukur didapatkan 34 aitem yang terdiri dari 13 aitem *favorable* dan 11 aitem *unfavorable*.

Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah skala menghasilkan data yang akurat dan sesuai dengan tujuan ukurannya (Azwar, 2017). Pengujian validitas dalam penelitian menggunakan teknik *correlated item total correlation*. Koefisien korelasi antar aitem dengan skor total dikatakan valid jika nilai $r \geq 0,30$ dan dikatakan tidak valid jika $r < 0,3$ (Sugiyono, 2016).

Pengujian reliabilitas dalam penelitian menggunakan teknik *alpha cronbach* dengan bantuan SPSS 16.0. Azwar (2017) menyatakan koefisien reliabilitas (α) dari rentang 0 hingga 1,00 dimana jika koefisien reliabilitas semakin dekat dengan 1,00 maka pengukuran dikatakan semakin reliabel.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian yaitu uji normalitas, uji linieritas dan uji hipotesis. Uji normalitas menggunakan teknik *Kolmogrov-Smirnov* dengan sebaran data dinyatakan normal jika signifikansi $p > 0,05$ dan sebaliknya sebaran data tidak normal jika signifikansi $p < 0,05$ (Widhiarso, 2012). Hasil uji normalitas pada variabel *psychological well being* yaitu 0,256 dan variabel *work family conflict* yaitu 0,093 yang berarti kedua variabel berdistribusi normal.

Uji linieritas menggunakan *test for linearity* dengan asumsi jika signifikansi $p < 0,05$ maka hubungan antar variabel linier, jika $p > 0,005$ maka hubungan antara variabel tidak linier. Hasil signifikansi *linearity* yaitu 0,000 yang berarti hubungan antar variabel adalah linier. Uji hipotesis dalam penelitian menggunakan teknik korelasi *product moment*. Hasil uji hipotesis pada variabel *work family conflict* dan *psychological well being* didapatkan nilai signifikansi 0,000 dengan nilai $r = -0,811$ yang berarti terdapat hubungan negatif signifikan antara variabel.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah PNS tenaga kesehatan wanita yang melanjutkan pendidikan dengan kriteria sampel melanjutkan pendidikan ke jenjang D3, D4 dan Profesi, telah menikah serta memiliki anak. Adapun teknik yang digunakan untuk mengambil sampel penelitian *nonprobability sampling* dengan jenis teknik *purposive sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini berdasarkan teori Roscoe (Sugiyono, 2016) bahwa ukuran sampel yang layak dalam sebuah penelitian yaitu 30 sampai 500. Oleh karena itu, peneliti mengambil 100 sampel untuk penelitian serta 50 sampel sebagai uji coba penelitian.

HASIL

Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek pada penelitian yaitu 105 PNS Nakes wanita di Kota Lubuklinggau yang sedang melanjutkan pendidikan. Pendeskripsian subjek penelitian berdasarkan tuntutan jam kerja, lokasi kuliah, usia, jenjang pendidikan yang diambil, dan jumlah anak.

Berikut pemaparan tabel deskripsi subjek berdasarkan tuntutan jam kerja:

Tabel 1.

Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Tuntutan Jam Kerja

Tuntutan Jam Kerja	Jumlah	Persentase
Jam Kerja Instansi Rawat Inap	43	41,0%
Jam Kerja Instansi Non Rawat Inap	62	59,0%
Total	105	100%

Berdasarkan pemaparan tabel di atas maka peneliti menyimpulkan subjek penelitian yang dikelompokkan ke dalam tuntutan jam kerja di dominasi oleh subjek di instansi non rawat inap yaitu sebanyak 62 orang (59,0%).

Berikut deskripsi subjek berdasarkan lokasi kuliah yaitu:

Tabel 2.
Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Lokasi Kuliah

Lokasi Kuliah	Jumlah	Persentase
Luar Kota	72	68,6%
Dalam Kota	33	31,4%
Total	105	100%

Berdasarkan pemaparan tabel di atas maka peneliti menyimpulkan PNS Nakes wanita yang sedang melanjutkan pendidikan berdasarkan lokasi kuliah paling banyak melanjutkan kuliah di luar kota yaitu sebanyak 72 orang (68,6%).

Deskripsi Data Penelitian

Tabel 3.
Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Data Hipotetik					Data Empirik				
	Max	Min	Mean	Median	SD	Max	Min	Mean	Median	SD
<i>Psychological Well Being</i>	96	24	60	60	12	83	35	60,99	61	10,056
<i>Work Family Conflict</i>	48	12	30	30	6	46	19	31,66	30	6,903

Keterangan:

- Min : Skor total minimal
- Max : Skor total maksimal
- Mean : Rata-rata
- SD : Standar Deviasi

Selanjutnya, peneliti menggolongkan subjek dalam dua kategori yaitu rendah dan tinggi. Kategorisasi subjek menggunakan rumusan sebagai berikut:

Tabel 4.
Tabel Rumus Kategorisasi

Kategori	Formulasi
Rendah	$X < Med$
Tinggi	$Med \leq X$

Keterangan:

- X : Skor mentah variabel
- Me : Median Hipotetik

Berdasarkan rumusan kategorisasi diatas, kategorisasi masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

a. *Psychological Well Being*

Kategori variabel *psychological well being* dapat ditentukan berdasarkan skor median *psychological well being*. Hasil median hipotetik dari variabel *psychological well being* adalah 60. Berdasarkan data tersebut dapat ditentukan kategorisasi untuk variabel *psychological well being* sebagai berikut:

Tabel 5.

Kategorisasi *Psychological Well Being* Subjek Penelitian

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X < 60$	Rendah	38	36,20%
$60 \leq X$	Tinggi	67	63,80%
Total		105	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi di atas, diketahui bahwa keseluruhan subjek paling banyak berada pada kategori *psychological well being* rendah sebanyak 38 subjek (36,20%) dan sebanyak 67 subjek (63,80%) berada pada kategori tinggi.

b. *Work Family Conflict*

Kategori variabel *work family conflict* dapat ditentukan berdasarkan skor median *work family conflict*. Hasil median hipotetik dari variabel *work family conflict* adalah 30. Berdasarkan data tersebut dapat ditentukan kategorisasi untuk variabel *work family conflict* sebagai berikut:

Tabel 6.

Kategorisasi *Work Family Conflict* Pada Keseluruhan Subjek

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X < 30$	Rendah	48	45,71%
$30 \leq X$	Tinggi	57	54,29%
Total		105	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi di atas, diketahui bahwa keseluruhan subjek paling banyak berada pada kategori *work family conflict* tinggi sebanyak 57 subjek (54,29%) dan sebanyak 48 subjek (45,71%) berada pada kategori rendah.

Hasil Analisis Data Penelitian

Variabel *psychological well being* mendapatkan hasil uji *Kolmogrov-Smirnov* sebesar 1,013 dengan signifikansi 0,256 ($p > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan variabel *psychological well being* berdistribusi normal. Variabel *work family conflict* mendapatkan hasil uji *Kolmogrov-Smirnov* sebesar 1,239 dengan signifikansi 0,093 ($p > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan variabel *work family conflict* berdistribusi normal.

Hasil uji linieritas variabel *work family conflict* dan *psychological well being* mendapatkan nilai signifikansi *linearity* 0,000 ($p < 0,05$) dengan nilai $F = 187,726$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antar variabel. Hasil uji hipotesis *pearson product moment* variabel *work family conflict* dan *psychological well being* mendapatkan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) dengan nilai $r = -0,811$. Hasil ini menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif yang signifikan antara *work family conflict* dan *psychological well being*.

Analisis Tambahan

1. Uji Beda *Psychological Well Being* Dan *Work Family Conflict* Berdasarkan Tuntutan Jam Kerja

Berdasarkan hasil pengambilan data penelitian, peneliti mengkategorikan subjek berdasarkan tuntutan jam kerja menjadi 2 kategori yaitu jam kerja instansi rawat inap dan jam kerja instansi non rawat inap.

Tabel 7.

Hasil Uji Beda Berdasarkan Tuntutan Jam Kerja

Variabel	Lokasi	Levine Test	Sig-2 tailed	Ket
<i>Psychological Well Being</i>	Jam Kerja Instansi Rawat Inap	0,000	0,001	Ada perbedaan
	Jam Kerja Instansi Non Rawat Inap			
<i>Work Family Conflict</i>	Jam Kerja Instansi Rawat Inap	0,000	0,004	Ada perbedaan
	Jam Kerja Instansi Non Rawat Inap			

Berdasarkan hasil uji beda menggunakan *independent t-test*, dapat diketahui bahwa variabel *psychological well being* dan *work family conflict* berdasarkan tuntutan jam kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 ($p < 0,05$) dan 0,004 ($p < 0,05$) yang berarti ada perbedaan variabel *psychological well being* dan *work family conflict* berdasarkan tuntutan jam kerja. Oleh karena itu, peneliti melakukan analisis lanjutan untuk melihat perbedaan mean antar variabel berdasarkan tuntutan jam kerja. Deskripsi perbedaan mean tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 8.

Mean *Psychological Well Being* Berdasarkan Tuntutan Jam Kerja

Tuntutan Jam Kerja	N	Mean
Jam Kerja Instansi Rawat Inap	43	56,95
Jam Kerja Instansi Non Rawat Inap	62	63,79

Berdasarkan data di atas jam kerja instansi rawat inap memiliki mean sebesar 56,95 dan jam kerja instansi non rawat inap memiliki mean sebesar 63,79.

Tabel 9.

Mean *Work Family Conflict* Berdasarkan Tuntutan Jam Kerja

Tuntutan Jam Kerja	N	Mean
Jam Kerja Instansi Rawat Inap	43	34,12
Jam Kerja Instansi Non Rawat Inap	62	29,95

Berdasarkan data di atas jam kerja instansi rawat inap memiliki mean sebesar 34,12 dan jam kerja instansi non rawat inap memiliki mean sebesar 29,95. Artinya, subjek yang bekerja di instansi rawat inap memiliki tingkat *work family conflict* yang lebih tinggi dibandingkan subjek yang bekerja di instansi non rawat inap.

2. Uji Beda *Psychological Well Being* Dan *Work Family Conflict* Berdasarkan Lokasi Kuliah

Tabel 10.

Hasil Uji Beda Berdasarkan Lokasi Kuliah

Variabel	Lokasi	Levine Test	Sig-2 tailed	Ket
<i>Psychological Well Being</i>	Luar Kota	0,032	0,023	Ada perbedaan
	Dalam Kota			
<i>Work Family Conflict</i>	Luar Kota	0,005	0,016	Ada perbedaan
	Dalam Kota			

Berdasarkan hasil uji beda menggunakan *independent t-test*, dapat diketahui bahwa variabel *psychological well being* dan *work family conflict* berdasarkan lokasi kuliah diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,023 ($p < 0,05$) dan 0,016 ($p < 0,05$) yang berarti ada perbedaan variabel *psychological well being* dan *work family conflict* berdasarkan lokasi kuliah. Oleh karena itu, peneliti melakukan analisis lanjutan untuk melihat perbedaan mean antar variabel berdasarkan lokasi kuliah. Deskripsi perbedaan mean tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 11.

Mean *Psychological Well Being* Berdasarkan Lokasi Kuliah

Lokasi Kuliah	N	Mean
Luar Kota	72	59,64
Dalam Kota	33	63,94

Berdasarkan data di atas PNS Nakes wanita yang melanjutkan pendidikan di luar kota memiliki mean sebesar 59,64 dan dalam kota memiliki mean sebesar 63,94. Artinya, subjek yang melanjutkan pendidikan di luar kota memiliki tingkat *psychological well being* yang rendah dibandingkan subjek yang melanjutkan pendidikan di dalam kota.

Tabel 12.

Mean *Work Family Conflict* Berdasarkan Lokasi Kuliah

Lokasi Kuliah	N	Mean
---------------	---	------

Luar Kota	72	32,64
Dalam Kota	33	29,52

Berdasarkan data di atas PNS Nakes wanita yang melanjutkan pendidikan di luar kota memiliki mean sebesar 32,64 dan dalam kota memiliki mean sebesar 29,52. Artinya, *work family conflict* lebih banyak dirasakan pada subjek yang melanjutkan pendidikan di luar kota.

3. Hasil Mean Skala *Psychological Well Being*

Tabel 13.

Hail Mean *Psychological Well Being*

Dimensi	Mean Difference	Sig (2-tailed)
<i>Self Acceptance</i>	9,57	0,000
<i>Positive Relations With Others</i>	10,78	0,000
<i>Autonomy</i>	9,66	0,000
<i>Environtmental Mastery</i>	9,67	0,000
<i>Purpose In Life</i>	10,66	0,000
<i>Personal Growth</i>	10,66	0,000

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa subjek dengan *psychological well being* paling rendah yaitu dimensi *self acceptance* (M=9,57 , p=0,000). Sedangkan subjek dengan *psychological well being* tinggi yaitu dimensi *positive relations with others* (M=10,78 , p=0,000).

4. Hasil Mean Skala *Work Family Conflict*

Tabel 14.

Hail Mean *Work Family Conflict*

Jenis	Mean Difference	Sig (2-tailed)
<i>Time-Based Conflict</i>	10,69	0,000
<i>Strain-Based Conflict</i>	10,33	0,000
<i>Behaviour-Based Conflict</i>	10,64	0,000

Berdasarkan tabel diatas, pada jenis *work family conflict* diketahui bahwa time based conflict (M=10,69 , p=0,000) paling dominan dirasakan oleh subjek. Sedangkan *strain based conflict* paling sedikit dirasakan oleh subjek (M=10,33 , p=0,000).

DISKUSI

Pengujian hipotesis pada penelitian ini yaitu dengan teknik korelasi *product moment* berdasarkan data yang didapatkan dari subjek PNS Nakes wanita di Kota Lubuklinggau yang melanjutkan pendidikan pada variabel bebas *work family conflict* dan variabel terikat *psychological well being*, didapatkan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Pengujian hipotesis tersebut menunjukkan hasil yaitu ada hubungan signifikan *work family conflict* terhadap *psychological well being* pada PNS Nakes wanita yang melanjutkan pendidikan.

Peneliti menyimpulkan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima yakni ada hubungan signifikan *work family conflict* terhadap *psychological well being* pada PNS Nakes wanita yang melanjutkan pendidikan. Hal ini selaras dengan penelitian Allen, Herst, Bruck, & Sutton (2000) yang membuktikan adanya hubungan sebab akibat pada *work family conflict* dan *psychological well being*.

Senada dengan penelitian tersebut, Voydanoff (2002) menyatakan bahwa *work family conflict* dipandang sebagai stimulus dari suatu ketegangan psikologis yang bisa menurunkan *psychological well being* pada seseorang. Semakin besar akumulasi peran, semakin besar tuntutan dan ketidakcocokan peran dan semakin besar konflik peran dan ketegangan maka semakin berefek pada *psychological well being*.

Berdasarkan pengujian hipotesis yang menggunakan *pearson product moment* dapat dilihat juga pada variabel *work family conflict* dan *psychological well being* mempunyai nilai $r = -0,811$ dan $p = 0,000$. Berdasarkan hasil tersebut berarti terdapat hubungan negatif signifikan antara *work family conflict* dan *psychological well being* dimana semakin tinggi *work family conflict* maka akan semakin rendah *psychological well being* pada individu.

Hasil hipotesis pada penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Anggarwati & Thamrin (2019) menyatakan bahwa adanya korelasi *pearson* bernilai negatif $-0,434$ artinya arah hubungan kedua variabel adalah negatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik waktu menjadi penentu paling tinggi bagi *psychological well being* pada ibu bekerja. Hal tersebut disebabkan karena ibu bekerja memiliki waktu kerja yang tidak fleksibel (sesuai dengan peraturan perusahaan), terdapat pula waktu kerja tambahan yang terlalu lama sehingga ibu bekerja sulit memenuhi kebutuhan keluarga termasuk menyelesaikan kegiatan domestik rumah tangga serta subjek dalam penelitian memiliki anak dibawah usia 18 tahun dimana pengawasan ibu masih sangat dibutuhkan.

Peneliti melakukan analisis uji beda berdasarkan tuntutan jam kerja dan lokasi kuliah. Berdasarkan hasil uji beda terdapat perbedaan yang signifikan *psychological well being* berdasarkan tuntutan jam kerja. Apabila ditinjau dari nilai mean, jam kerja di instansi rawat inap memiliki subjek dengan tingkat *psychological well being* lebih rendah dibandingkan di instansi non rawat inap. Hal ini selaras dengan penelitian Adegoke (2014) karyawan dengan tuntutan pekerjaan tinggi yang memiliki jam kerja lebih lama akan berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis dalam pekerjaannya. Schellenberg & Bailis (2015) menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan dengan jam kerja yang lebih lama memiliki pengaruh negatif terhadap kesejahteraan psikologis di kalangan karyawan bidang kesehatan.

Berdasarkan hasil uji beda terdapat perbedaan yang signifikan *work family conflict* berdasarkan tuntutan jam kerja. Apabila ditinjau dari nilai mean, jam kerja di instansi rawat inap memiliki subjek dengan tingkat *work family conflict* lebih tinggi dibandingkan di instansi non rawat inap. Hal ini selaras dengan penelitian Bellavia & Frone (2005) jumlah jam kerja yang sangat padat dapat memprediksi tingkat *work family conflict* yang lebih tinggi. Harter, Schmidt & Keyes (2002) menyatakan bahwa ketika suatu organisasi (tempat kerja) memberikan jam kerja yang terlalu panjang, maka karyawan akan menghabiskan lebih banyak waktu di tempat kerja.

Berdasarkan hasil uji beda terdapat perbedaan yang signifikan *psychological well being* berdasarkan lokasi kuliah. Apabila ditinjau dari nilai mean, subjek yang berkuliah di luar kota

memiliki *psychological well being* yang lebih rendah dibandingkan subjek yang berkuliah di dalam kota. Hal ini selaras dengan penelitian Wijanarko & Syafiq (2013) individu yang tinggal atau kuliah di luar daerah akan memunculkan dampak sosial dan psikologis tertentu yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis individu tersebut.

Peneliti melakukan analisis tambahan yang didasarkan pada hasil *mean* dari masing-masing dimensi *psychological well being* pada subjek penelitian. Berdasarkan hasil *mean* pada tiap-tiap dimensi *psychological well being* dapat dilihat subjek dengan kesejahteraan psikologis yang rendah yaitu pada aspek *self acceptance* dan subjek dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi yaitu pada dimensi *positive relation with others*. Dimensi *self acceptance* yaitu seberapa mampu individu memaknai dirinya secara positif serta menerima batasan-batasan dalam aspek dirinya. Sedangkan dimensi *positive relation with others* yaitu seberapa baik/positif hubungan yang dimiliki seseorang yang ditandai dengan kelekatan hubungan, memiliki hubungan harmonis dan memiliki rasa saling percaya antara individu dengan orang lain (Ryff, 1989).

Peneliti melakukan analisis tambahan agar diketahui jenis *work family conflict* yang paling dominan terjadi pada subjek. Berdasarkan hasil *mean* pada masing-masing jenis *work family conflict* menunjukkan bahwa *time based conflict* adalah konflik yang paling banyak dirasakan oleh subjek penelitian dan *strain based conflict* adalah konflik yang paling sedikit dirasakan oleh subjek. *Time based conflict* terjadi dikarenakan waktu yang dihabiskan untuk melaksanakan suatu peran tidak bisa melaksanakan peran yang lain. Sedangkan *strain based conflict* terjadi akibat dari ketegangan dimana ketegangan dari suatu peran mencampuri ketegangan dari peran yang lain (Greenhaus & Beutell, 1985).

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Hasil hipotesis menunjukkan bahwa variabel *work family conflict* memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel *psychological well being*. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian diterima, yaitu hubungan yang signifikan antara *work family conflict* dan *psychological well being* pada PNS Nakes wanita di kota Lubuklinggau yang melanjutkan pendidikan.

Bagi responden untuk mengurangi *work family conflict* yaitu dengan manajemen waktu sebaik mungkin antara pekerjaan sebagai nakes yang sedang melanjutkan pendidikan dan sebagai ibu rumah tangga serta responden diharapkan dapat lebih memaknai diri secara positif dan menerima batasan-batasan ataupun kekurangan diri terkait peran ganda yang sedang dihadapi.

Bagi instansi, untuk mengatasi *work family conflict* pada PNS Nakes wanita yang sedang melanjutkan pendidikan yaitu dengan cara instansi terkait dapat menerapkan program cuti selama masa pendidikan dimana program ini diharapkan diberikan untuk seluruh wanita karir yang ingin melanjutkan pendidikan tanpa terkecuali sehingga dengan program tersebut wanita karir yang melanjutkan pendidikan dapat mengoptimalkan proses pendidikannya.

Bagi peneliti selanjutnya, apabila ingin mengangkat tema yang sama dengan penelitian ini diharapkan dapat memilih karakteristik umur sampel penelitian rentang usia dewasa awal dan dapat pula menambahkan uji beda penelitian berdasarkan usia anak terakhir. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengangkat tema penelitian ini dengan variabel lainnya, seperti kepuasan hidup, *happiness*, stress dan kepuasan pernikahan sehingga dapat menghasilkan

penelitian yang kaya dan dapat menyumbangkan ilmu terutama yang berkaitan dengan konflik peran ganda pada tenaga kesehatan wanita yang sedang melanjutkan pendidikan. Bagi peneliti yang mengangkat tema penelitian mengenai *work family conflict* dan *psychological well being*, sebaiknya dapat memilih profesi pekerjaan responden yang lebih beragam serta representatif dibandingkan tenaga kesehatan wanita.

DAFTAR PUSTAKA

- Adegoke, T. G. (2014). Effects of occupational stress on psychological well-being of police employees in ibadan metropolis, Nigeria. *African Research Review*, Vol. 8(1), 302-320. <https://dx.doi.org/10.4314/afrrrev.v8i1.19>.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278–308. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>.
- Anggarawati, P., Isti & Thamrin., W., Puspitasari. (2019). Work Family-Conflict Dan Psychological Well Being Pada Ibu Bekerja. *Jurnal Psikologi*, 12 (2).
- Anoraga, P. (2014). *Psikologi kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Apollo & Cahyadi. (2012). Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah Yang Bekerja Ditinjau Dari Dukungan Sosial Keluarga Dan Penyesuaian Diri. *Jurnal Psikologi*. 2, ISBN0854-1981
- Azwar, S. 2017. *Penyusunan Skala Psikologi (ed.2)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baah, K. D (2015). Work-Family Conflict, Demographic Charesteristic and Job Satisfaction Among Ghanaian Corporate Leaders. *International Journal Of Business*. 20 (4), 2015 ISSN : 1083-4346.
- Badan Pusat Statistik. (2019). *Profil Perempuan Indonesia*. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- Balmforth, K., & Gardner, D. (2006). Conflict and facilitation between work and family: Realizing the outcomes for organizations. In *New Zealand Journal of Psychology* (Vol. 35, Issue 2, pp. 69–76).
- Bellavia, G. & Frone, M. (2005). *Handbook of Work Stress*. Sage Publication: Thousands Oaks.
- Bruns, R (2016). Psychological well being. *Springer science: encyclopedia of geropsychology*
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes L. M. (2002). *Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the gallup studies*. Washington: American Psychological Association.

<http://media.gallup.com/WellBeingInTheWorkplace.pdf>.

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara. (2011). *Pedoman Penyusunan Pola Karier Pegawai Negeri Sipil*.

<https://bkd.riau.go.id/upload/media/15002825389182cd340bd2d33b8c035d954c9705cde6.pdf> (diakses pada tanggal 25 Agustus 2019).

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1199 Tahun 2004. Pedoman Pengadaan Tenaga Kesehatan Dengan Perjanjian Kerja di Sarana Kesehatan Milik Pemerintah.

<https://www.persi.or.id/images/regulasi/permenkes/pmk11992004.pdf> (diakses pada tanggal 03 Februari 2020)

Ramadhani, T., Djunaedi, & Atiek, S. (2016). Kesejahteraan Psikologis (Psychological Wellbeing) Siswa yang Orangtuanya Bercerai (Studi Deskriptif yang dilakukan pada Siswa di SMK Negeri 26 Pembangunan Jakarta. *Jurnal Bimbingan Konseling*, 5 (1).

Rantanen, J., Kinnunen, U., Feldt, T., & Pulkkinen, L. (2008). Work-family conflict and psychological well-being: Stability and cross-lagged relations within one- and six-year follow-ups. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 37–51.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.01.001>.

Rusnawati, R Nike. (2012). *Relasi Gender Dalam Tugas-Tugas Keperawatan Di Rumah Sakit Puri Husada Sleman Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081.

<http://coursedelivery.org/write/wp-content/uploads/2015/02/2-Happiness-is-everything-or-is-it.pdf>.

Schellenberg, B. J., & Bailis, D. S. (2015). Can passion be polyamorous? The impact of having multiple passions on subjective well-being and momentary emotions. *Journal of Happiness Studies*, 16, 1365-1381.

<https://doi.org/10.1007/s10902-014-9564-x>.

Setiono, K. 2011. *Psikologi keluarga*. Bandung: PT Alumni.

Sianturi, M. M & Zulkarnain. (2013). Analisis work family conflict terhadap kesejahteraan psikologis pekerja. *Jurnal Sains Dan Praktik Psikologi*. Vol. 1 (3), 207-215.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Undang-Undang Republik Indonesia. Nomor 36 Tahun 2014. *Tentang Tenaga Kesehatan*.

http://gajiroum.kemkes.go.id/data/UU_NO_36_2014.pdf (diakses pada tanggal 25 Agustus 2019)

Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work-family interface and work, family, and

individual outcomes: An integrative model. *Journal of Family Issues*, 23(1), 138–164.
<https://doi.org/10.1177/0192513X02023001007>.

Widhiarso, W. (2012). Tanya jawab tentang uji normalitas. <http://widhiarso.staff.ugm.ac.id/files/Tanya%20Jawab%20tentang%20Uji%20Normalitas.pdf> (diakses pada tanggal 25 Agustus 2019).

Wijanarko, E., & Syafiq, M. (2013). Studi Fenomenologi Pengalaman Penyesuaian Diri Mahasiswa Papua Di Surabaya. *Jurnal Psikologi: Teori & Terapan*. Vol 3(2).