

**KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP
KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF PADA PERAWAT
WANITA DI KOTA CURUP**



SKRIPSI

OLEH:

ALMIRA TRI RAHMA ZELA

04041181520016

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

INDERALAYA

2019

**KONFLIK PERAN GANDA DAN KESEJAHTERAAN
SUBJEKTIF PADA PERAWAT WANITA DI KOTA
CURUP**



SKRIPSI

**Diajukan sebagai prasyarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Psikologi**

OLEH:

ALMIRA TRI RAHMA ZELA

04041181520016

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

INDERALAYA

2019

LEMBAR PENGESAHAN

**KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP KESEJAHTERAAN
SUBJEKTIF PADA PERAWAT WANITA DI KOTA CURUP**

Skripsi

dipersiapkan dan disusun oleh

ALMIRA TRI RAHMA ZELA

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 11 Oktober 2019

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing I



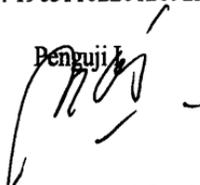
Dewi Anggraini, S.Psi., MA
NIP. 198311022012092201

Pembimbing II



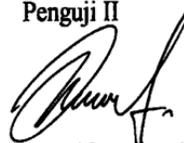
Maya Puspasari, M.Psi., Psi
NIP. 198410262017052201

Penguji I



Amalia Juniarty, S.Psi., MA, Psikolog
NIP. 19790626 201406 2 201

Penguji II



Indra Prpto Nugroho, S.Psi., M.Si
NIP. 19940707 201803 1 000

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Tanggal 11 Oktober 2019



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 19780521 200212 2 004

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya Almira Tri Rahma Zela, dengan disaksikan oleh tim penguji skripsi, dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun. Dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis / diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Indralaya, 02 Oktober 2019

Yang menyatakan,



Almira Tri Rahma Zela

04041181520016

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya dalam semua hal termasuk dalam penyusunan penelitian ini. Peneliti mempersembahkan tugas akhir skripsi ini dengan penuh rasa syukur dan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, Hj. Effi dan Komarudin yang selalu memberikan kasih sayang yang berlimpah serta doa, dukungan, dan motivasi yang sangat bermakna. Terima kasih telah mengiringi setiap langkah ini dan mengajarkan banyak hal yang berharga dalam kehidupan. Harapannya kelak ilmu yang diperoleh ini bisa menjadi berkah dan membuat kalian bangga. Kasih sayang dan cinta selalu tercurah untuk papa dan mama, diiringi doa semoga mama dan papa selalu diberikan kesehatan dan berada dalam lindungan Allah SWT.
2. Ketiga kakak tersayang, Yudistira, Rangky, dan Gita beserta keponakan, Hansidqi Marfianda yang luar biasa selalu memberikan dukungan dan menjadi alasan untuk semangat menggapai cita-cita. Terima kasih telah menjadi sumber kebahagiaan untuk peneliti disetiap harinya dengan semua canda tawa yang diberikan. Semoga kelak apa yang dilakukan bisa membanggakan kalian.
3. Para sahabat yang selalu memberikan doa dan dukungan luar biasa dengan tiada hentinya, selalu menemani saat suka dan duka.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti medapat mengerjakan laporan tugas akhir skripsi, dengan judul “**Konflik Peran Ganda Terhadap Kesejahteraan Subjektif Pada Perawat Wanita di Kota Curup**”

Dalam proses pengerjaan laporan tugas akhir skripsi ini terdapat banyak hal yang dapat peneliti jadikan pelajaran berharga. Peneliti juga banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan selama pengerjaan skripsi sehingga kesulitan yang peneliti alami dapat teratasi dengan baik. Peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. Ir. Anis Saggaf, MSCE, selaku Rektor Universitas Sriwijaya
2. dr. H. Syarif Husin, M.S, selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
3. Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si, selaku Ketua Bagian Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
4. Dosen Pembimbing I, Ibu Dewi Anggraini, S.Psi., MA, sekaligus menjadi dosen pembimbing akademik, yang telah sabar membimbing peneliti selama perkuliahan dan penelitian, memberikan saran, dukungan, dan motivasi yang sangat berharga.
5. Dosen Pembimbing II, Ibu Maya Puspasari M.Psi., Psi, yang telah sabar membimbing peneliti, memberikan saran, dukungan, dan motivasi yang sangat berharga.

6. Para dosen dan staf di Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
7. Sahabat serta teman-teman seperjuangan yang selalu mendoakan dan mendukung peneliti disetiap kesempatan, khususnya Andriadi Pratama Putra, Thalia Meisyi Saputri, Savira Savinatun Naza, Ravel Galang Tri Fauzia, Nadia Khairani, Dwi Novta Putri, Hikmadina, Novia Saraswati, Septry Nurjaya, Nabila Dilianti, Wulan Trisviana, Cindy Monica A, Dinah Hardini, Bella Puspitari, dan Yesi Permata Sari.

Peneliti menyadari bahwa dalam pengerjaan laporan tugas akhir skripsi ini masih terdapat kekurangan, sehingga peneliti mengharapkan saran dan kritik yang membangun. Peneliti ucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya dan semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat.

Indralaya, 02 Oktober 2019

Hormat saya,

Almira Tri Rahma Zela
04041181520016

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
E. Keaslian Penelitian	11
BAB II	18
LANDASAN TEORI	18
A. Kesejahteraan Subjektif	18
1. Pengertian Kesejahteraan Subjektif	18
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Subjektif	19
3. Komponen Kesejahteraan Subjektif	24

B. Konflik Peran Ganda	27
1. Pengertian Konflik Peran Ganda.....	27
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda.....	28
3. Jenis-jenis Konflik Peran Ganda	31
C. Peran Konflik Peran Ganda Terhadap Kesejahteraan Subjektif.....	34
D. Kerangka Berpikir.....	36
E. Hipotesis Penelitian	36
BAB III	37
METODE PENELITIAN	37
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	37
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	37
1. Kesejahteraan Subjektif	37
2. Konflik Peran Ganda.....	37
C. Populasi dan Sampel Penelitian	38
1. Populasi.....	38
2. Sampel Penelitian.....	39
D. Metode Pengumpulan Data	40
E. Validitas dan Reliabilitas.....	42
1. Validitas	42
2. Reliabilitas	43
F. Metode Analisis Data	44
1. Uji Normalitas	44
2. Uji Linearitas	44

3. Uji Hipotesis.....	45
BAB IV	46
HASIL DAN PEMBAHASAN	46
A. Orientasi Kancah Penelitian	46
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian	48
1. Persiapan Administrasi	48
2. Persiapan Alat Ukur.....	49
3. Pelaksanaan Penelitian.....	55
C. Hasil Penelitian	59
1. Deskripsi Subjek Penelitian.....	59
2. Deskripsi Data Penelitian	64
3. Hasil Analisis Data Penelitian.....	66
D. Analisis Tambahan	70
E. Pembahasan.....	81
BAB V	87
KESIMPULAN DAN SARAN	87
A. Kesimpulan.....	87
B. Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN	97

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Penilaian Skala Likert	41
Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> Kesejahteraan Subjektif.....	41
Tabel 3.3 <i>Blueprint</i> Konflik Peran Ganda	42
Tabel 4.1 Distribusi Skala Kesejahteraan Subjektif Setelah Uji Coba	51
Tabel 4.2 Distribusi Skala Kesejahteraan Subjektif Setelah Uji Coba	51
Tabel 4.3 Distribusi Penomoran Baru Skala Kesejahteraan Subjektif.....	52
Tabel 4.4 Distribusi Skala Konflik Peran Ganda Setelah Uji Coba.....	53
Tabel 4.5 Distribusi Skala Konflik Peran Ganda Setelah Uji Coba.....	54
Tabel 4.6 Distribusi Penomoran Baru Skala Konflik Peran Ganda	55
Tabel 4.7 Rumus Pengkategorisasi	59
Tabel 4.8 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Rentang Usia	60
Tabel 4.9 Rumus Pengkategorisasi	60
Tabel 4.10 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia Anak	61
Tabel 4.11 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jumlah Anak	62
Tabel 4.12 Rumus Pengkategorisasi	62
Tabel 4.13 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Lama Pernikahan	63
Tabel 4.14 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Bidang Kerja	63
Tabel 4.15 Deskripsi Data Penelitian	64
Tabel 4.16 Formulasi Kategorisasi.....	64
Tabel 4.17 Deskripsi Kategorisasi Kesejahteraan Subjektif pada Subjek	65
Tabel 4.18 Deskripsi Kategorisasi Konflik Peran Ganda pada Subjek.....	66
Tabel 4.19 Hasil Uji Normalitas.....	67
Tabel 4.20 Hasil Uji Linearitas	68

Tabel 4.21 Hasil Uji Hipotesis	68
Tabel 4.22 Deskripsi Data Sumbangan Efektif Konflik Peran Ganda terhadap Kesejahteraan Subjektif	69
Tabel 4.23 Rangkuman Hasil Uji Sumbangan Efektif.....	70
Tabel 4.24 Hasil Uji Beda Keseluruhan Subjek Berdasarkan Usia	71
Tabel 4.25 Hasil Uji Beda Keseluruhan Subjek Berdasarkan Usia Anak	72
Tabel 4.26 Hasil Perbedaan Konflik Peran Ganda Berdasarkan Usia Anak	72
Tabel 4.27 Hasil Perbedaan Rata-rata Konflik Peran Ganda Berdasarkan Usia Anak	73
Tabel 4.28 Hasil Perbedaan Rata-rata Konflik Peran Ganda Berdasarkan Usia Anak	74
Tabel 4.29 Hasil Uji Beda Keseluruhan Subjek Berdasarkan Jumlah Anak	75
Tabel 4.30 Hasil Perbedaan Konflik Peran Ganda Berdasarkan Jumlah Anak	75
Tabel 4.31 Hasil Perbedaan Rata-rata Konflik Peran Ganda Berdasarkan Jumlah Anak	76
Tabel 4.32 Hasil Uji Beda Keseluruhan Subjek Berdasarkan Lama Pernikahan. 77	
Tabel 4.33 Hasil Uji Beda Keseluruhan Subjek Berdasarkan Bidang Kerja.....	78
Tabel 4.34 Hasil Perbedaan Konflik Peran Ganda Berdasarkan Bidang Kerja	79
Tabel 4.35 Hasil Perbedaan Rata-Rata Konflik Peran Ganda Berdasarkan Bidang Kerja	79
Tabel 4.36 Hasil Perbedaan Rata-Rata Konflik Peran Ganda Berdasarkan Bidang Kerja	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	36
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

A. Skala Penelitian.....	98
B. Hasil Validitas dan Reliabilitas.....	119
C. Hasil Data Penelitian	124
D. Data Mentah Penelitian	144

**KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP KESEJAHTERAAN
SUBJEKTIF PADA PERAWAT WANITA DI KOTA CURUP**
Almira Tri Rahma Zela¹, Dewi Anggraini²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui konflik peran ganda terhadap kesejahteraan subjektif pada perawat wanita di kota Curup. Hipotesis penelitian ini yaitu ada peran konflik peran ganda terhadap kesejahteraan subjektif pada perawat wanita di kota Curup.

Populasi penelitian ini adalah perawat wanita di RS Pemerintah, RS TNI, dan Klinik X yang telah berkeluarga dan memiliki anak usia 0-12 tahun. Jumlah populasi sebanyak 220 partisipan. Sampel penelitian sebanyak 135 orang dan untuk uji coba sebanyak 60 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling *purposive sampling*. Komponen kesejahteraan subjektif diambil dari Diener, dkk (1999). Jenis-jenis konflik peran ganda diambil dari Netmeyer, Boles, Mcmurrin (1996). Analisis data menggunakan regresi sederhana.

Hasil analisis regresi untuk melihat peran konflik peran ganda terhadap kesejahteraan subjektif, menunjukkan $R=0,656$ $R\ square=0,431$ $F=100,591$ $P=0,000$, ($p<0,05$), Hasil menunjukkan bahwa ada peran yang signifikan dari konflik peran ganda terhadap kesejahteraan subjektif. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima.

Kata Kunci: Konflik Peran Ganda, Kesejahteraan Subjektif

¹Mahasiswa Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Sriwijaya

²Dosen Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Univeristas Sriwijaya.

Pembimbing I

Pembimbing II



Dewi Anggraini, S.Psi., MA
NIP. 198311022012092201



Maya Puspasari, M.Psi., Psi
NIP. 198410262017052201

Mengetahui,

Kepala Bagian Program Studi Psikologi FK UNSRI



Sayang Ajeng Mardiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

**WORK-FAMILY CONFLICT ON SUBJECTIVE WELL-BEING IN
FEMALE NURSES AT CURUP CITY
Almira Tri Rahma Zela¹, Dewi Anggraini²**

ABSTRACT

The study aims to determine work-family conflict on the subjective-well being of female nurses at Curup city. This study hypothesis that there is a role of work-family conflict on the subjective-well being of woman nurses at Curup City.

The research population were female nurse at the government hospital, TNI hospital and X clinic who were already married and had children aged between 0-12 years. The total population were 220 participant. The research sample was 135 participant and for the try out was 60 participant. This study used purposive sampling technique. The components of subjective-well being had taken from Diener, et.al (1999). The types of work-family conflict had taken from Netmeyer, Boles, and Mcmurrian (1996). The research used simple regression analysis.

The result of regression analysis to saw the role of work-family conflict on subjective-well being showed that $R= 0,656$, $R\ square=0,431$, $F=100,591$, $P=0,000$. ($p>0,05$). The results showed that there is significant role of work-family conflict on subjective well-being. So, the proposed hypothesis is accepted.

Keyword: Work-Family Conflict, Subjective well-being

¹ Student of Psychology, Departement of Medical Faculty, Sriwijaya University

² Lecturer of Psychology, Departement of Medical Faculty, Sriwijaya University

Pembimbing I



Dewi Anggraini, S.Psi., MA
NIP. 198311022012092201

Pembimbing II



Maya Puspasari, M.Psi., Psi
NIP. 198410262017052201

Mengetahui,

Kepala Bagian Program Studi Psikologi FK UNSRI



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dan pertumbuhan ekonomi yang sangat pesat beberapa tahun terakhir ini mendorong wanita untuk berpartisipasi dalam dunia kerja. Hal ini selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh Akbar (2017) bahwa partisipasi wanita tergolong dalam peran tradisi dan transisi. Peran tradisi atau domestik adalah peran wanita sebagai istri, ibu yang mengelola rumah tangga, sementara peran transisi merupakan pengertian wanita sebagai tenaga kerja. Peran transisi wanita sebagai tenaga kerja yaitu turut serta dalam kegiatan ekonomi atau mencari nafkah di berbagai kegiatan sesuai dengan keterampilan dan pendidikan yang dimiliki serta lapangan pekerjaan yang tersedia.

Juniarly, Purnamasari, Anggraini dan Andini (2018) menyebutkan bahwa dalam pandangan tradisional, wanita yang sudah menikah akan menjalani peran sebagai istri dan ibu rumah tangga. Perubahan demografis dan teknologi baru-baru ini telah mengubah pandangan tradisional ini, sehingga wanita tidak hanya dianggap sebagai ibu rumah tangga saja, namun sebagai seseorang yang memiliki peran yang sama dengan pria yaitu dapat bekerja di berbagai bidang sesuai dengan kompetensinya.

Salah satunya yaitu bekerja sebagai seorang perawat. Menurut Djodibroto (dalam Amelia, 2009), tenaga perawat merupakan "*the caring profession*" yang

memiliki kedudukan penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, dimana pelayanan yang diberikan selama 24 jam dan berkesinambungan. Setiyana (2013) menambahkan bahwa dalam kondisi apapun perawat harus dapat bersikap hangat, ramah dan sopan pada semua pasiennya, tentunya setiap melakukan kontak langsung dengan orang lain, baik kepada pasien, keluarga pasien, rekan kerja serta atasan.

Sementara Fuad (dalam Sabiq & Miftahuddin, 2017) menyatakan bahwa perawat merupakan elemen garda terdepan dan ujung tombak dalam pembangunan kesehatan serta penanganan masalah terkait kesehatan di Indonesia, namun kesejahteraan perawat masih dipandang sebelah mata dan seringkali diabaikan. Hal ini merupakan wujud ketidakadilan dan diskriminasi yang luar biasa terhadap profesi perawat, dimana profesi keperawatan selalu dituntut untuk meningkatkan mutu dalam menjalankan praktik keperawatan, namun disisi lain kesejahteraannya diabaikan.

Harter, Schmid, dan Keyes (dalam Amin, 2013) menyebutkan bahwa kesejahteraan yang dirasakan pekerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan pada organisasi, dikarenakan rata-rata orang dewasa yang bekerja, lebih banyak menghabiskan waktu di tempat kerja, dan hal tersebut menjadi bagian penting dari kehidupan karyawan yang akan mempengaruhi kesejahteraan mereka. Secara umum, kesejahteraan itu terbagi dua, yaitu kesejahteraan psikologis (Ryff, 1989) dan kesejahteraan subjektif (Diener, Suh, Ruchard & Smith (1999). Penelitian ini akan membahas tentang kesejahteraan subjektif.

Diener, dkk (1999) mendefinisikan kesejahteraan subjektif adalah bagaimana individu melakukan evaluasi terhadap kehidupannya, mencakup kategori luas, termasuk tanggapan emosional terhadap kejadian hidup, kepuasan domain, seperti pernikahan dan pekerjaan, serta penilaian global terhadap kepuasan hidup. Compton (2005) memberikan pengertian bahwa kesejahteraan subjektif adalah persepsi seseorang terhadap pengalaman hidupnya, yang terdiri dari evaluasi kognitif dan afektif terhadap hidup dan direpresentasikan dalam kesejahteraan psikologis.

Athun, Goksel dan Kitapci (2014) menyatakan bahwa kesejahteraan subejktif merupakan penilaian diri terhadap kesejahteraan yang dialami. Memiliki kesejahteraan subjektif yang baik merupakan keinginan setiap manusia. Namun, kesejahteraan subjektif adalah masalah yang memprihatinkan bagi perawat, dikarenakan pekerjaan para perawat dalam kegiatannya sering terpapar dengan kesusahan.

Peneliti melakukan survei berdasarkan komponen kesejahteraan subjektif dengan dua puluh lima orang perawat wanita di RSUD dan beberapa klinik di kota Curup pada tanggal 09 Agustus 2019 berdasarkan kriteria perawat wanita yang sudah menikah. Hasil survei menunjukkan kesejahteraan subjektif yang rendah, afek positif yang dirasakan para perawat dalam bekerja ditunjukkan dalam rentang 1 hingga 5 yang terdiri dari sangat antusias hingga tidak antusias, persentase yang paling menonjol berada pada tidak antusias sebanyak 60%, kemudian dalam rentang 1 hingga 4 yang terdiri dari siaga penuh hingga tidak siaga, persentase yang paling menonjol pada tidak siaga sebanyak 56%.

Hasil survei berdasarkan afek negatif yaitu 64% merasakan kesal yang dirasakan oleh perawat ketika menghadapi pasien yang sulit diajak kerjasama, sebanyak 72% merasakan sedih ketika pasien yang dirawat meninggal dunia, dan 72% merasa khawatir dan 68% merasa takut ketika pasien yang sedang dirawat mengalami kondisi yang memburuk.

Sementara hasil survei komponen kepuasan hidup, bahwa sebanyak 60% menjawab ingin bekerja di rumah sakit yang lain dengan beberapa alasan seperti ingin bekerja di rumah sakit yang lebih baik lagi, dan ingin mendapatkan tempat bekerja dengan upah yang lebih lagi. Sebanyak 60% juga menjawab ada keinginan bekerja selain menjadi perawat, seperti menjadi wirausaha, atau pekerjaan yang lebih menguntungkan, serta 80% menjawab kerja yang susah dan upah yang tidak besar adalah salah satu hal yang tidak disukai dalam profesi menjadi perawat.

Peneliti kemudian melakukan wawancara berdasarkan komponen kesejahteraan subjektif dengan lima orang perawat yang berinisial VM, ATS, WT, SN, dan DH di RSUD dan beberapa klinik di kota Curup pada tanggal 08 Agustus 2019 berdasarkan kriteria perawat wanita yang sudah menikah. Subjek ATS mengatakan bahwa menghadapi pasien yang sulit untuk diajak kerja sama tentu tidaklah mudah, terkadang sikap pasien yang tidak sabar, atau jika perawat telat, keluarga pasien dapat melontarkan kata dan sikap yang tidak enak, lalu apabila pasien banyak kemauan yang tidak dapat diizinkan oleh perawat tidak jarang terbawa emosi dan akhirnya menyikapi pasien dengan kurang baik. Walaupun pada akhirnya

merasa bersalah, namun jika tidak demikian, pasien lebih lama untuk sembuh, dan menjadi perawat juga dihadapi oleh rasa sedih setiap melihat pasien meninggal dunia.

Subjek SN dalam bekerja menilai bahwa tingkat kesiagaan dan rasa antusiasnya dalam bekerja menurun tidak sama seperti di awal-awal bekerja sedangkan subjek WT dan DH sebagai perawat di klinik X di kota Curup mengungkapkan bahwa ingin bekerja di tempat lain yang lebih baik terutama jika terdapat upah yang lebih besar, menjadi perawat yang dituntut untuk selalu memberikan pelayanan yang baik tentu membuat kurang puas dalam bekerja, karena ingin juga dimengerti bahwa menghadapi pasien, keluarga pasien, perbedaan pendapat dengan rekan, bukanlah hal yang mudah, dan kadang ingin beralih menjadi profesi lain seperti membuka usaha atau menjadi perawat di klinik kecantikan yang notabennya tidak terlalu susah.

Sementara subjek VM mengatakan bahwa bekerja sebagai perawat memiliki jam kerja *shift* yang berkesinambungan dalam 24 jam. Selama jam kerja dijalankan, tentu tidak boleh meninggalkan tempat sebelum *shift* selesai. Menjadi perawat dengan melayani banyak pasien tentu cukup menguras tenaga dan tidak jarang berdampak pada fisik dan psikis, bahkan terkadang kondisi tersebut mempengaruhi hubungan dengan suami dan anak di rumah.

Menjadi seorang perawat dan sekaligus sebagai ibu rumah tangga bukanlah hal yang mudah, tentunya terdapat konflik peran yang terjadi. Hal ini selaras dengan pendapat Aminah (1999) bahwa para perawat yang telah memiliki suami, banyak mengalami berbagai tingkat konflik yang terjadi dalam usaha mereka untuk mencoba memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga. Menurut Netmeyer, McMurrian, dan

Boles (1996) bahwa suatu bentuk konflik antar peran, meliputi tuntutan, waktu dan ketegangan yang berasal dari pekerjaan, dan hal tersebut mengganggu seseorang dalam melakukan tanggung jawabnya dalam keluarga ataupun sebaliknya, biasanya disebut dengan konflik peran ganda.

Kahn, dkk (dalam Matthews, Wayne, & Ford, 2014) mengatakan bahwa konflik peran ganda merupakan pendorong utama dalam kesejahteraan, dan merupakan hal yang penting dalam memahami bagaimana dapat berdampak pada kesejahteraan subjektif seseorang. Berbagai macam paradigma teoritis telah banyak membahas penjelasan bagaimana keterkaitan konflik peran ganda dengan kesejahteraan subjektif, dan hal yang paling menonjol yaitu masalah peran.

Penelitian Sabil, Abu, Kasuma, dan Lizan (2016) menunjukkan bahwa dalam perspektif organisasi, lingkungan kerja keperawatan meliputi sistem kerja *shift* yang panjang, hal ini mengakibatkan rute perubahan pola kerja, beban kerja dan penambahan lembur pada perawat, hal ini ditambah lagi dengan pasien yang selalu menuntut pelayanan terbaik. Namun, pekerjaan yang banyak tersebut tidak jarang membuat kelelahan pada perawat dan hal ini berkontribusi pada peningkatan konflik peran ganda.

Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan konflik peran ganda adalah suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan-tekanan dari pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok satu sama lain. Individu akan menghabiskan waktu yang lebih untuk digunakan dalam memenuhi peran yang penting bagi mereka.

Maka dari itu, mereka dapat kekurangan waktu untuk peran yang lainnya. Hal ini dapat meningkatkan kesempatan seseorang untuk mengalami konflik peran ganda.

Peneliti melakukan survei berdasarkan jenis-jenis konflik peran ganda pada tanggal 09 Agustus 2019. Berdasarkan jenis *work-to family conflict*, hasil survei menunjukkan 96% subjek menjawab sistem kerja *shift* terkadang membuat orang tidak bisa untuk menghadiri acara keluarga, dan sebanyak 100% menjawab dalam menggantikan *shift* teman yang berhalangan hadir dapat menimbulkan merasa tidak enak kepada anak dan suami. Sebanyak 88% menjawab kondisi yang melelahkan akibat *shift* malam, membuat mereka sering mengabaikan anak dan suami, dan 80% menjawab masalah di tempat kerja terkadang mengganggu hubungan dengan keluarga, seperti waktu kerja yang lama, tiba-tiba mengganti *shift* teman, dan tidak bisa menghadiri acara penting keluarga dikarenakan tuntutan jam kerja.

Selain itu, berdasarkan jenis *family to-work conflict*, sebanyak 100% subjek menjawab kondisi anak yang sakit membuat pikiran tidak tenang dan fokus dalam menjalani pekerjaan, dan sebanyak 72% menjawab kesibukan mengurus keluarga di pagi hari terkadang membuat subjek telat datang ke kantor, serta sebanyak 95% menjawab bahwa permasalahan di keluarga terkadang mengganggu kinerja di rumah sakit, seperti mengalami konflik internal dengan suami di rumah, dengan saudara, anak, ataupun masalah lainnya.

Peneliti juga melakukan wawancara berdasarkan jenis-jenis konflik peran ganda dengan lima orang perawat yang berinisial VM, ATS, WT, SN, dan DH pada tanggal 08 Agustus 2019. Subjek VM mengatakan bahwa menjadi perawat sebelum

dan sesudah menikah tentu mengalami banyak perbedaan, terutama rasa tanggung jawab yang menjadi lebih berat, dikarenakan memiliki anak dan suami. Menjadi seorang Ibu tentu sering merasa bersalah ketika anak harus dirawat oleh keluarga atau orang lain ketika harus bekerja, dilema yang sangat sulit ketika menghadapi anak sakit dan mendengar sesuatu kejadian yang anak alami diluar dugaan, hal itu berdampak pada tidak konsentrasi dalam bekerja.

Subjek ATS pun mengatakan demikian, bahwa bekerja dalam waktu yang harus *standby* saat menjalani *shift*, tentunya seperti acara keluarga jarang dapat dihadiri dikarenakan bertabrakan dengan jadwal pekerjaan, salah satu dampak dari hal ini adalah ada sebagian keluarga sering memberikan label bahwa ATS akan jarang datang ke acara keluarga dan tentu hal tersebut terkadang membuat ATS merasa tidak enak. Subjek WT mengungkapkan bahwa ketika menggantikan *shift* teman yang berhalangan hadir tentunya merubah jadwal waktu pulang dan tidak jarang merasa tidak enak dengan suami. Kondisi kelelahan akibat *shift* malam, secara tidak sengaja dapat mengabaikan anak dan suami di rumah, oleh karena itu sering meminta maaf dan berusaha melakukan kegiatan bersama keluarga jika terdapat waktu luang.

Subjek DH pun mengatakan bahwa ketika mengalami masalah internal pada suami, dan pada keluarga yang lain yang belum terselesaikan sering mengganggu pikiran dan perasaan saat sedang bekerja.

Berdasarkan hasil survei dan wawancara di atas, para perawat mengalami kondisi konflik peran, dikarenakan tuntutan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga,

yang pada akhirnya mengalami kelelahan dan kesulitan dalam membagi peran. Triaryati (2003) menjelaskan beberapa alasan mengapa wanita lebih dikaitkan dengan konflik peran ganda dibandingkan dengan laki-laki, salah satunya adalah tingkat depresi wanita secara signifikan lebih besar dibanding laki-laki, wanita akan lebih cepat menderita kelelahan, kecemasan dan *somatic symtoms* serta *mild psychological disorder* daripada laki-laki, dan wanita menghabiskan waktu tiga kali lipat dalam mengurus rumah tangga dibandingkan dengan laki-laki.

Oleh karena itu, berangkat dari latar belakang yang telah dikemukakan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Peran Konflik Peran Ganda terhadap Kesejahteraan Subjektif pada Perawat Wanita di Kota Curup”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah “Adakah peran konflik peran ganda terhadap kesejahteraan subjektif pada perawat wanita di kota Curup?”.

C. Tujuan Penelitian

Dari uraian di atas, secara spesifik tujuan yang ingin diketahui dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui peran konflik peran ganda terhadap kesejahteraan subjektif pada perawat wanita di kota Curup.

D. Manfaat Penelitian

Dari gambaran pendahuluan hingga tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara kolektif, baik secara teoritis (untuk keilmuan) maupun secara praktis (untuk subjek penelitian). Manfaat tersebut diantaranya :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian informasi pada bidang psikologi sosial dan psikologi industri mengenai peran konflik peran ganda terhadap kesejahteraan subjektif pada perawat wanita di kota Curup.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai cara mencapai kesejahteraan subjektif dalam kehidupan melalui konflik peran ganda, baik kepada perawat wanita, ataupun lembaga-lembaga terkait. Sehingga dapat menambah pengetahuan, yang diharapkan dapat berguna dalam mencapai kesejahteraan subjektif dalam masing-masing individu. Melalui penelitian ini juga diharapkan pada instansi terkait dapat menggunakannya menjadi referensi untuk peningkatan pembagian jam kerja agar mengimbangi konflik peran ganda.

E. Keaslian Penelitian

Sejauh ini peneliti belum menemukan penelitian yang membahas konflik peran ganda terhadap kesejahteraan subjektif pada wanita pemetik teh di kota Kepahyang. Beberapa penelitian mengenai konflik peran ganda dan kesejahteraan

subjektif yang peneliti temukan memiliki variabel, subjek, dan tempat penelitian yang berbeda. Penelitian yang pernah dilakukan tersebut antara lain:

Juniarly, Purnamasari, Anggraini, dan Andini (2018) *Emotional Intelligence, Subjective Wellbeing, and Work-Family Conflict Among University Lecturers*. Subjek dalam penelitian berjumlah 182 perempuan dosen Universitas Sriwijaya. Hasil penelitian menunjukkan adanya peran signifikan kecerdasan emosi dan kesejahteraan subjektif terhadap konflik peran ganda.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang peneliti buat yaitu, pada variabel terikat, variabel bebas, subjek dan tempat penelitian. Variabel bebas yang dibuat oleh Juniarly, Purnamasari, Anggraini, dan Andini adalah *emotional intelligence*, dan *subjective wellbeing*, sedangkan pada penelitian ini adalah konflik peran ganda. Sedangkan variabel terikat yang dibuat oleh Juniarly, Purnamasari, Anggraini, dan Andini adalah *work-family conflict*, sedangkan pada penelitian ini adalah kesejahteraan subjektif. Subjek yang diteliti oleh Juniarly, Purnamasari, Anggraini, dan Andini yaitu dosen perempuan di Universitas Sriwijaya, sedangkan peneliti menetapkan perawat wanita. Tempat penelitian oleh Juniarly, Purnamasari, Anggraini, dan Andini dilakukan di Palembang, sedangkan tempat yang ditetapkan oleh peneliti adalah kota Curup.

Siahaan (2018) *Evaluating the effect of work-family conflict and emotional intelligence in workplace: review to increase employees' performance*. Subjek dalam penelitian berjumlah 54 karyawan wanita yang menikah dan bekerja dalam divisi layanan pelanggan di PT Telkom Regional I Sumatera Utara. Hasil penelitian

menunjukkan adanya efek negatif dan signifikan dari antara *work-family conflict* dan *emotional intelligence* pada karyawan.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang peneliti buat yaitu, pada variabel terikat, subjek dan tempat penelitian. Variabel terikat yang dibuat oleh Siahaan adalah *emotional intelligence*, sedangkan pada penelitian ini adalah kesejahteraan subjektif. Subjek yang diteliti oleh Siahaan yaitu karyawan divisi layanan pelanggan di PT Telkom, sedangkan peneliti menetapkan perawat wanita. Tempat penelitian oleh Siahaan dilakukan di Sumatera Utara, sedangkan tempat yang ditetapkan oleh peneliti adalah kota Curup.

Opie dan Henn (2013) *Work-family conflict and work engagement among mothers: Conscientiousness and neuroticism as moderators*. Subjek dalam penelitian berjumlah 267 Ibu-ibu yang bekerja dari berbagai organisasi di Afrika Selatan. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara *work-family conflict and work engagement*.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang peneliti buat yaitu, pada variabel terikat, subjek dan tempat penelitian. Variabel terikat yang dibuat oleh Opie dan Henn adalah *work engagement*. Sedangkan pada penelitian ini adalah kesejahteraan subjektif. Subjek yang diteliti oleh Opie dan Henn yaitu Ibu yang bekerja dari berbagai organisasi, sedangkan peneliti menetapkan perawat wanita. Tempat penelitian oleh Opie dan Henn dilakukan di Afrika Selatan, sedangkan tempat yang ditetapkan oleh peneliti adalah kota Curup.

Gozukara dan Colaklogub (2016) *The Mediating Effect of Work Family Conflict on the Relationship between Job Autonomy and Job Satisfaction*. Subjek dalam penelitian berjumlah 270 peserta yang terdiri dari wanita yang sudah menikah. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa otonomi kerja memiliki efek positif pada kepuasan kerja, sedangkan konflik peran ganda memiliki efek dengan mediasi negatif antara otonomi kerja dan kepuasan kerja.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang peneliti buat yaitu, pada variabel terikat, subjek dan tempat penelitian. Variabel terikat yang dibuat oleh Gozukara dan Colaklogu adalah *job autonomy*, dan variabel terikat adalah *job satisfaction*. Sedangkan pada penelitian ini adalah kesejahteraan subjektif. Subjek yang diteliti oleh Gozukara dan Colaklogu yaitu peserta wanita yang sudah menikah, sedangkan peneliti menetapkan perawat wanita. Tempat penelitian oleh Gozukara dan Colaklogu dilakukan di *Istanbul Arel University*, Turki, sedangkan tempat yang ditetapkan oleh peneliti adalah kota Curup.

Yang, Liu, dkk (2017) *Relationship of work-family conflict, selfreported social support and job satisfaction to burnout syndrome among medical workers in southwest China: A cross-sectional study*. Subjek dalam penelitian berjumlah 1.382 pekerja medis di Cina barat daya. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa lima dimensi *job satisfaction* dan *social support* berhubungan negatif dengan *burnout syndrome*, sedangkan tiga dimensi *work-family conflict* menunjukkan korelasi positif.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang peneliti buat yaitu, pada variabel terikat dan salah satu variabel bebas. Salah satu variabel

bebas yang dibuat oleh Yang, Liu, dkk adalah *social support* dan *job satisfaction*. Sedangkan pada penelitian ini adalah hanya konflik peran ganda. Variabel terikat yang dibuat oleh Yang, Liu, dkk adalah *burnout syndrome*, sedangkan pada penelitian ini adalah kesejahteraan subjektif. Subjek yang diteliti oleh Yang, Liu, dkk yaitu pekerja medis, sedangkan peneliti menetapkan perawat wanita. Tempat penelitian oleh Yang, Liu, dkk dilakukan Cina barat daya, sedangkan tempat yang ditetapkan oleh peneliti adalah kota Curup.

Manlapaz dan Calaguas (2015) *Work-related Stress and Subjective Well-being as Experienced by Public Elementary School Teachers*. Subjek dalam penelitian berjumlah 104 peserta guru Sekolah Dasar di Filipina. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa *subjective well-being* berkorelasi dengan *work-related stress* yang rendah.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang peneliti buat yaitu, pada variabel bebas. Salah satu variabel bebas yang dibuat oleh Manlapaz dan Calaguas adalah *work-related stress*. Sedangkan pada penelitian ini adalah konflik peran ganda. Subjek yang diteliti oleh Manlapaz dan Calaguas yaitu peserta guru sekolah dasar, sedangkan peneliti menetapkan perawat wanita. Tempat penelitian oleh Manlapaz dan Calaguas dilakukan di Filipina, sedangkan tempat yang ditetapkan oleh peneliti adalah kota Curup.

Juniarly dan Hadjam (2012) *Peran Koping Religius dan Kesejahteraan Subjektif Terhadap Stres Pada Anggota Bintara Polisi di Polres Kebumen*. Subjek dalam penelitian berjumlah 55 orang yang berasal dari Polres Kebumen. Hasil dari

penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi negatif yang signifikan antara koping agama, kesejahteraan subjektif dan stres.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang peneliti buat yaitu, pada variabel bebas. Salah satu variabel bebas yang dibuat oleh Juniarly dan Hadjam adalah Koping religius, sedangkan pada penelitian ini adalah konflik peran ganda. Subjek yang diteliti oleh Juniarly dan Hadjam yaitu anggota kepolisian di Polres Kebumen, sedangkan peneliti menetapkan wanita perawat wanita. Tempat penelitian oleh Juniarly dan Hadjam dilakukan di Kebumen, sedangkan tempat yang ditetapkan oleh peneliti adalah kota Curup.

Hamdana dan Alhamdu (2015) *Subjective Well-being* dan Prestasi Belajar Siswa Akselerasi Man 3 Palembang. Subjek dalam penelitian berjumlah 28 siswa kelas XI program akselerasi MAN 3 Palembang. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kontribusi variabel *subjective well-being* selaku prediktor terhadap variabel prestasi belajar.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang peneliti buat yaitu, pada variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yang dibuat oleh Hamdana dan Alhamdu adalah *subjective-wellbeing*, sedangkan penelitian ini adalah konflik peran ganda. Variabel terikat yang dibuat oleh Hamdana dan Alhamdu adalah prestasi belajar sedangkan pada penelitian ini adalah kesejahteraan subjektif. Subjek yang diteliti oleh Hamdana dan Alhamdu yaitu siswa kelas XI program akselerasi, sedangkan peneliti menetapkan perawat wanita. Tempat

penelitian oleh Hamdana dan Alhamdu dilakukan di MAN 3 kota Palembang, sedangkan tempat yang ditetapkan oleh peneliti adalah kota Curup.

Tina dan Utami (2016) *Religiusitas dan Kesejahteraan Subjektif pada Pasien Jantung Koroner*. Subjek dalam penelitian berjumlah 67 pasien jantung koroner pada Rumah Sakit X. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa religiusitas pasien jantung koroner di Rumah Sakit X berada pada kategori sedang, begitu juga kesejahteraan subjektif pasien jantung koroner dalam penelitian ini termasuk dalam kategori sedang.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang peneliti buat yaitu, pada variabel bebas. Variabel bebas yang dibuat oleh Tina dan Utami religiusitas, sedangkan penelitian ini adalah konflik peran ganda. Subjek yang diteliti oleh Tina dan Utami yaitu pasien jantung koroner, sedangkan peneliti menetapkan perawat wanita. Tempat penelitian oleh Tina dan Utami dilakukan di rumah sakit X di Purwokerto, sedangkan tempat yang ditetapkan oleh peneliti adalah kota Curup.

Ariati (2010) *Subjective well-being* (kesejahteraan subjektif) dan Kepuasan Kerja pada Staf Pengajar (Dosen) di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. Subjek dalam penelitian berjumlah 35 staf pengajar Psikologi. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan *subjective well-being* tidak dapat diterima.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang peneliti buat yaitu, pada variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yang dibuat oleh Ariati adalah *subjective well-being*, sedangkan penelitian ini adalah konflik peran ganda.

Sedangkan variabel terikat yang dibuat oleh Ariati yaitu kepuasan kerja, sedangkan penelitian ini adalah kesejahteraan subjektif. Subjek yang diteliti oleh Ariati yaitu staf pengajar psikologi, sedangkan peneliti menetapkan perawat wanita. Tempat penelitian oleh Ariati dilakukan di Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro, sedangkan tempat yang ditetapkan oleh peneliti adalah kota Curup.

Muzakkiyah Suharnan (2016) *Religiusitas, Penyesuaian Diri dan Subjective Well-being*. Subjek dalam penelitian berjumlah 70 orang anggota jamaah Al Hidayah Surabaya. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa religiusitas dan adjustment (penyesuaian diri) memiliki keterkaitan dengan *subjective well-being* pada usia akhir dewasa madya.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang peneliti buat yaitu, pada variabel bebas. Salah satu variabel bebas yang dibuat oleh Muzakkiyah Suharnan adalah religiusitas dan penyesuaian diri, sedangkan penelitian ini adalah hanya konflik peran ganda. Subjek yang diteliti oleh Muzakkiyah Suharnan yaitu anggota jamaah Al Hidayah, sedangkan peneliti menetapkan perawat wanita. Tempat penelitian oleh Muzakkiyah Suharnan dilakukan di Al Hidayah di Kota Surabaya, sedangkan tempat yang ditetapkan oleh peneliti adalah kota Curup.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian di atas, dengan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya adalah terletak pada variabel, lokasi pengambilan data, serta subjek penelitian yang akan diambil. Sejauh yang peneliti ketahui, peneliti belum menemukan penelitian dengan judul yang sama. Dengan demikian, dapat dipastikan bahwa judul penelitian yang diambil dapat dipertanggungjawabkan keasliannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. (2008). Job, family and individual factors as predictors of work-family conflict. *The journal of human resource and adult learning*. 4(1), 59-63.
- Akbar, D.A. (2017). Konflik peran ganda karyawan wanita dan stres kerja. *Jurnal kajian gender dan anak*. 12(1), 33-48.
- Amelia, Rina. (2009). Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja perawat dalam asuhan keperawatan pasien gangguan jiwa di rumah sakit jiwa daerah provinsi sumatera utara, medan. *Majalah kedokteran nusantara*, 42(1), 8-13.
- Amin, Zulkarnain. (2013). The mediating effect of quality of work life on the relationship between career development and psychological well-being. 2013. *International Journal of Research Studies in Psychology*. 2(3), 67-80.
- Aminah, A. (1999). Gender role orientation of husbands and work-family conflict of wives in dual-earner families. *Pertanika J. Soc. Sci. & Hum.*, 7(1).
- Anindya, A.S., Soetjningsih, C.H. (2017). Kepuasan perkawinan dengan kesejahteraan subjektif perempuan dengan profesi guru sekolah dasar. *Jurnal psikologi dan kesehatan mental*, 2(1), 44-50.
- Apollo dan Cahyadi. (2012). Konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja ditinjau dari dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri. *Jurnal psikologi*. 2, ISBN 0854-1981.
- 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.

- Athun, I., Goksel, E., Kitapci, H. (2014). *Subjective well-being in nurses. Journal of the pakistan medical association*, 64(12), 1434.
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baah, K. D. (2015). Work-family conflict, demographic characteristic and job satisfaction among ghanaiian corporate leaders. *International journal Of Business*. 20 (4), 2015 ISSN: 1083-4346.
- Baltes, B.B., Clark, M.A. (2009). Achieve work – family balance through individual and organizational strategies, dalam handbook of principles of organizational behavior indispensable knowledge for evidence-based management second edition, Editor: Edwin A. Locke. United Kingdom: John Wiley & Sons, Ltd.
- BPS Kabupaten Rejang Lebong. (2019). *Rejang Lebong Regency in Figures*, CV: Merdeka.
- Compton, W. C. (2005). *An introduction to positive psychology*. Belmont, CA: Wadsworth, a Division of Thomson Learning, Inc.
- Darcy, C. McCarthy, A. (2007). Work-family conflict an exploration of the differential effects of a dependent child's age on working parents. *Journal of European industrial*, 31(7), 530-549.
- Diener, E. & Scollon, S. (2003). Subjective well-being is desirable, but not the summum bonus. Artikel. <http://www.tc.umn.edu>.
- Diener, Ed., (2005). Guidelines for national indicators of subjective-well being and Ill-being. *Guidelines for national indicatros*.
- Diener, Ed., Suh, E.M., L.Ruchard E., Smith, H.L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological bulletin*. 125(2), 276-302.

- Eid, M. & Larsen R.J. (2008). *The science of subjective well-being*. London: The Guilford Press
- Feldman, R. S. (2012). *Pengantar Psikologi Understanding Psychology. Ed. 10*. Jakarta : Salemba Humanika.
- Greenhouse, J.H., Beutell, N.J. (1985). Source of conflict between work and family roles. *academy of management review. Journal of management*. 10(1), 76-88.
- Gozukaraa, I., Colakoglu, N. (2016). The mediating effect of work family conflict on the relationship between job autonomy and job satisfaction. *Procedia - social and behavioral sciences*. 253 – 266.
- Hamdana, H., Alhamdu. (2015). Subjective-well being dan prestasi belajar siswa akselerasi Man 3 Palembang. *PSIKIS-Jurnal psikologi islami*. 1 (2), 115-124.
- Hera., R., H. (2016). Pengaruh konflik peran ganda, beban kerja dan kelelahan kerja (Burnout) dengan kinerja perawat wanita di RSUD I Lagaligo kabupaten Luwu timur. *Jurnal mirai management*. 1(1), 119-135.
- Herawati, T., Endah, N.Y.(2016). The effect of family function and conflict on family subjective well-being with migrant husband. *Journal of family sciences*, 1(2), 1-12.
- Hurlock, E. B. (2015). *Psikologi Perkembangan*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Juniarly, A., Purnamasari, A., Anggraini, D., Andini, H. (2018). *Emotional intelligence, subjective well-being, and work-family conflict among university lecturers*. *Anima indonesian psychological journal*, 250-259.
- Juniarly, A., Hadjam, M.N.R. (2012). Peran koping religius dan kesejahteraan subjektif terhadap stres pada anggota bintara polisi di Polres Kebumen. *Psikologika*, 17(1), 5-16.

- Kim, J, L.S., Ling, C.S. (2001). Work-family conflict of women entrepreneurs in singapore. *Women in management review*. 16(5), 204-221.
- Linley, P.A. Joseph, S. (2004). *Positive Psychology in Practice*. New Jearsey: Jhon Willey& Sons, Inc.
- Lopez, S.J. (2009). *The Encyclopedia of Positive Psychology*. John Wiley & Sons, Ltd., Publication : France.
- Majekodunmi, A.E. (2017). Work-family conflict and family work-conflict as correlates of job performance among working mothers: implications for industrial social workers. *Journal ASJW*, 7(1), 52-62.
- Manlapaz, M.A.D., Calaguas, G.M. (2015). Work-related stress and subjective well-being as experienced by public elementary school teachers. *JOURNAL home page: <http://www.aensiweb.com/RJSS>*. 8 (12), 31-35.
- 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*. 1-15.
- Muzakkiyah, N., S. (2016). Religiusitas, penyesuaian diri dan subjektif well-being. *Persona, jurnal psikologi indonesia*. 5(1), 26-38.
- Netemeyer, R.G., Boles, J.S., Mcmurrian, R. (1996). Development and validation of Work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal applied psychology*. 8(4), 400-410.
- Opie, T.J., Henn, C.M. (2013). Work-family conflict and work engagement among mothers: Conscientiousness and neuroticism as moderators. *Journal of industrial psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*. 39(1), 1-12.

- Proctor, C. (2014). Subjective Well-Being (SWB). Encyclopedia of quality of life and well-being research, 6437–6441.doi:10.1007/978-94-007-0753-5_2905.
- Rahayuningsih, I. (2013). Konflik peran ganda pada tenaga kerja perempuan. *Jurnal psikosains*, 5(2), 73-85.
- Ryff, C. (1989). Happiness is everything, or is it? Exploration on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*. 57(6), 1069-1081.
- Sabil, F., Abu, H., Kasuma, J., Lizzan, N. (2016). Identifying work-family conflict among nurses : A qualitative study. *The european proceedings of social & behaviour sciences EpSBS*. eISSN: 2357-1330, 109-120.
- Sabiq, Z., Miftahuddin. (2017). Pengaruh optimisme, dukungan sosial, dan faktor demografis terhadap kesejahteraan subjektif pada perawat. *JP3I*, 1(2), 183-196.
- Sahusilawane, L., Ranimpi, YY., Desi. (2017). Hubungan antara psychological well-being perawat dengan psychological well-being pasien anak. *Jurnal keperawatan muhammadiya*, 2(2), 68-86.
- Setiyana, Y.S. (2013). Forgiveness dan stres kerja terhadap perawat. *Jurnal ilmiah psikologi terapan*, 1 (2), 2301 – 8267.
- Shimazu, A., Kubota, K., Bakker, A., Demerouti, E., Shimada, K., Kawakami, N. (2013). Work-to family conflict and Family to-work conflict among Japanese Dual-earner couples with preschool children: a spillover-crossover perspective. *Journal of occupational health*, 55, 234-243.
- Siahaan, E. (2018). Evaluating the effect of work-family conflict and emotional intelligence in workplace: review to increase employees' performance. *IOP Conf. Series: Earth and Environmental Science*. 1-9.

- Sousa. (2013). Family-work conflict, job satisfaction and burnout of working women with children. *Philosophiae Doctor (Phd) in organizational behaviour in the faculty of economic and management sciences university of prectoria*.
- Spector, P. E. (2008). *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. USA : John Wiley & Sons, Inc, 301.
- Su, Y., Zhang, X. (2014). Restaurant staff's work family conflict and subjective well-being: Characteristics, influence and countermeasures. *Journal of chemical and pharmaceutical research*. 6(4), 406-412.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitataif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Synder, C.R., Lopez, S.J. (2019). *Positive Psychology The Scientific and Pratical Explorations of Human strengths*. Sage Publications: London.
- Tarwanti, S. (2012). Pengaruh terapi mindfulness terhadap peningkatan kesejahteraan subjektif pada perawat. Tesis. Tidak Diterbitkan. Yogyakarta: Magister psikologi profesi universitas islam indonesia.
- Tina, F.A., Utami, M.S. (2016). Religiusitas dan kesejahteraan subjektif pada pasien jantung koroner. *Gajah mada journal of psychology*. 2(3), 162-171.
- Triaryati, N. (2003). Pengaruh adaptasi kebijakan mengenai work family issue terhadap absen dan turnover. *Jurnal manajemen & kewirausahaan*. 5 (1), 85-96.
- Utami, M.S. (2012). Religiusitas, koping religius, dan kesejahteraan subjektif. *Jurnal psikologi*. 39(1), 46-66.
- Widhiarso, W. (2011). Penyusunan skala psikologi – selesai seleksi aitem dilanjutannya dengan merakit skala. (*online*). Retrieved from

[http://widhiarso.staff.ugm.ac.id/wp/penyusunan - skala-psikologi-selesai-seleksi-aitem-dilanjutannya-dengan-merakit-seleksi/](http://widhiarso.staff.ugm.ac.id/wp/penyusunan-skala-psikologi-selesai-seleksi-aitem-dilanjutannya-dengan-merakit-seleksi/) tanggal 19 April 2019.

Yang, S., Liu, D., Liu, H., Zhang, J., Duan, Z. (2017). Relationship of work-family conflict, self-reported social support and job satisfaction to burnout syndrome among medical workers in southwest China: A cross-sectional study. *Plos One*. 12(2), 1-12.