

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



SKRIPSI

**Diajukan sebagai persyaratan memperoleh gelar
Sarjana Psikologi**

OLEH :

DELA FADILA

04041181621001

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS SRWIJAYA

INDERALAYA

2020

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



SKRIPSI

**Diajukan sebagai persyaratan memperoleh gelar
Sarjana Psikologi**

OLEH :

DELA FADILA

04041181621001

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS SRWIJAYA

INDERALAYA

2020

LEMBAR PENGESAHAN

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

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh

DELA FADILA

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 30 Juni 2020

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing I

Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog
NIP 198703192019032010

Pembimbing II

Amalia Juniarty., S.Psi., MA., Psikolog
NIP 197906262014062201

Penguji I

Rosada Dwi Iswari, M.Psi, Psikolog
NIP 199010282018032001

Penguji II

Yeni Anna Appulembang, S.Psi., MA., Psy
NIP 198409222018032001

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi
Tanggal 30 Juni 2020



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

LEMBAR PERSETUJUAN

UJIAN SKRIPSI

Nama : Dela Fadila
NIM : 04041181621001
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Kedokteran
Judul Proposal Penelitian : *Work Family Conflict dan Psychological Well Being*
Pada PNS Nakes Wanita Yang Melanjutkan Pendidikan

Inderalaya, 23 Juni 2020

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I

Marisya Pratiwi., M. Psi, Psikolog
NIP. 198703192019032010

Dosen Pembimbing II

Amalia Juniarily., S.Psi., MA., Psikolog
NIP. 197906262014062201

Mengetahui

Ketua Bagian Program Studi Psikologi



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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini Dela Fadila dengan disaksikan tim penguji skripsi, menyatakan dengan ini bahwa skripsi yang saya buat 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 jelas tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan, maka dari itu saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Inderalaya, 23 Juni 2020

Yang menyatakan,



Dela Fadila

NIM 04041181621001

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat kesehatan, kasih sayang dan hidayah-Nya, sehingga peneliti masih diberikan kesempatan untuk dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana. Peneliti mempersembahkan skripsi ini sekaligus mengucapkan terimakasih kepada :

1. Allah SWT yang dengan kasih sayangnya telah memberikan nikmat yang tidak terhitung sampai sekarang.
2. Orangtua saya tercinta, Ibu saya Nila Karmila, S.Tr.Keb dan Ayah saya AD. Oktarianda, S.H., MM. Terimakasih atas dukungan baik moril maupun dana selama menjalani perkuliahan ini. Terimakasih atas cinta dan kasih sayang yang telah kalian berikan kepada saya. Terimakasih telah mendukung dengan sepenuh hati dan melakukan pengorbanan membantu dalam penyelesaian skripsi. Semoga Allah SWT melindungi Ibu dan Ayah dari segala musibah dan senantiasa memberikan kasih sayang, kebahagiaan dan rahmat-Nya kepada Ibu dan Ayah.
3. Terimakasih kepada kedua Adik saya Adil Alfath dan M. Dzaky Adla serta keluarga besar Djukri Yahim karena telah memberikan dukungan yang tiada hentinya selama proses penyelesaian skripsi ini. Semoga Allah SWT melindungi kalian dari segala musibah dan senantiasa memberikan kasih sayang, kebahagiaan dan rahmat-Nya.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan laporan tugas akhir skripsi dengan judul **“*Work Family Conflict Dan Psychological Well Being Pada PNS Nakes Wanita Yang Melanjutkan Pendidikan*”**.

Dalam proses pengerjaan 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. Bapak Prof. Dr. Ir. Anis Saggaf, MSCE, selaku Rektor Universitas Sriwijaya
2. Bapak dr. H. Syarif Husin, M.S, selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
3. Ibu Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si, selaku Ketua Bagian Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
4. Ibu Marisya Pratiwi, M.Psi.,Psikolog, selaku Dosen Pembimbing I
5. Ibu Amalia Juniarly, S.Psi., MA., Psikolog, selaku Dosen Pembimbing II
6. Para dosen dan staf di Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
7. Responden Penelitian yakni PNS Nakes wanita yang sedang melanjutkan pendidikan yang telah membantu proses pengumpulan data
8. Orangtua saya yang telah memberikan saran, motivasi, dukungan kepada saya yang tiada hentinya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian ini

9. Sahabat-sahabat saya yaitu Afifah, Dini, Ajeng, Via, Putri, Novia dan terkhusus Kak Sahrin yang telah mendukung dan banyak membantu saya dari awal kuliah serta telah meyakinkan saya untuk tetap percaya diri untuk menjalankan penelitian ini
10. Sahabat kuliah dan kost saya yaitu Mayang, Destya dan Devi yang telah memberikan dukungan, membantu saya selama perkuliahan dan juga banyak membantu peneliti dalam pelaksanaan penelitian ini
11. Kakak-kakak tingkat perkuliahan 2015 terkhusus Kak Desi Puspasari yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini
12. Teman-teman Owlster Fortune dan sahabat-sahabat saya yaitu Wika, Efan, Aulia, Merista, Lisna, Raya, Ical dan Yusuf karena telah membantu dan memberikan dukungan selama proses penelitian ini berlangsung
13. Sahabat geng AKWS sedari SMP yaitu Fia, Violyta, Febi dan Pipin yang telah memberikan dukungan selama proses kuliah dan penelitian ini berlangsung

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

Inderalaya, 23 Juni 2020

Dela Fadila
NIM 0404138162105

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	14
C. Tujuan Penelitian	14
D. Manfaat Penelitian	14
1. Manfaat Teoritis	14
2. Manfaat Praktis	14
E. Keaslian Penelitian	16
BAB II	23
LANDASAN TEORI	23
A. <i>Psychological Well Being</i>	23
1. Definisi <i>Psychological Well Being</i>	23
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Psychological Well Being</i>	24
3. Dimensi <i>Psychological Well Being</i>	26

B.	<i>Work Family Conflict</i>	30
1.	Definisi <i>Work Family Conflict</i>	30
2.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Family Conflict</i>	32
3.	Jenis-Jenis <i>Work Family Conflict</i>	35
4.	Dampak <i>Work Family Conflict</i>	38
C.	Hubungan <i>Work Family Conflict</i> Dan <i>Psychological Well Being</i>	40
D.	Kerangka Berpikir	43
E.	Hipotesis Penelitian	44
BAB III	45
METODE PENELITIAN	45
A.	Identifikasi variabel penelitian	45
B.	Definisi operasional variabel penelitian	45
1.	<i>Psychological Well Being</i>	45
2.	<i>Work Family Conflict</i>	46
C.	Populasi dan Sampel Penelitian	46
1.	Populasi Penelitian	46
2.	Karakteristik Sampel Penelitian	47
3.	Teknik pengambilan Sampel	48
D.	Metode Pengumpulan Data.....	48
1.	Wawancara	49
2.	Penyebaran Kuisisioner Atau Angket	49
E.	Validitas dan Reliabilitas.....	52
1.	Validitas.....	52
2.	Reliabilitas.....	53
F.	Metode Analisis Data.....	53
1.	Uji Asumsi.....	54
2.	Uji Hipotesis.....	54

BAB IV	56
HASIL DAN PEMBAHASAN	56
A. Orientasi Kanchah Penelitian.....	56
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian	59
1. Persiapan Administrasi.....	59
2. Persiapan Alat Ukur	60
3. Pelaksanaan Penelitian	66
C. Hasil Penelitian	72
1. Deskripsi Subjek Penelitian.....	72
2. Deskripsi Data Penelitian	74
3. Hasil Analisis Data Penelitian.....	77
D. Analisis Tambahan	80
1. Uji Beda <i>Psychological Well Being</i> dan <i>Work Family Conflict</i> Tuntutan Jam Kerja	80
2. Uji Beda <i>Psychological Well Being</i> dan <i>Work Family Conflict</i> Berdasarkan Usia	82
3. Uji Beda <i>Psychological Well Being</i> dan <i>Work Family Conflict</i> Berdasarkan Lokasi Kuliah	82
4. Uji Beda <i>Psychological Well Being</i> dan <i>Work Family Conflict</i> Berdasarkan Jenjang Pendidikan Yang Diambil.....	84
5. Uji Beda <i>Psychological Well Being</i> dan <i>Work Family Conflict</i> Berdasarkan Jumlah Anak	85
6. Hasil <i>Mean</i> Skala <i>Work Family Conflict</i>	86
7. Hasil <i>Mean</i> Skala <i>Psychological Well Being</i>	87
E. Pembahasan	87
BAB V	96
KESIMPULAN DAN SARAN	96
A. Kesimpulan	96

B. Saran	96
1). Saran Untuk Responden	96
2). Saran Untuk Instansi Pemerintahan.....	97
3). Saran Untuk Peneliti Selanjutnya.....	97
DAFTAR PUSTAKA	99

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Bobot Skor Pernyataan	50
Tabel 3.2. <i>Blueprint</i> Skala <i>Psychological Well Being</i>	51
Tabel 3.3. <i>Blueprint</i> Skala <i>Work Family Confict</i>	52
Tabel 4.1. Distribusi Skala <i>Psychological Well Being</i> Setelah Uji Coba	62
Tabel 4.2. Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Psychological Well Being</i>	63
Tabel 4.3. Distribusi Skala <i>Work Family Confict</i> Setelah Uji Coba.....	65
Tabel 4.4. Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Work Family Confict</i>	65
Tabel 4.5. Penjelasan Penyebaran Tempat dan Subjek Pada Uji Coba	67
Tabel 4.6. Penjelasan Penyebaran Tempat dan Subjek Penelitian.....	69
Tabel 4.7. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Tuntutan Jam Kerja	72
Tabel 4.8. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia.....	73
Tabel 4.9. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Lokasi Kuliah	73
Tabel 4.10. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenjang Pendidikan Yang Diambil.....	73
Tabel 4.11. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jumlah Anak.....	74
Tabel 4.12. Deskripsi Data Penelitian.....	74
Tabel 4.13. Tabel Rumus Kategorisasi	75

Tabel 4.14. Deskripsi Kategorisasi <i>Psychological Well Being</i> Pada Keseluruhan Subjek.....	76
Tabel 4.15. Deskripsi Kategorisasi <i>Work Family Conclict</i> Pada Keseluruhan Subjek.....	77
Tabel 4.16. Hasil Uji Normalitas	77
Tabel 4.17. Hasil Uji Linieritas.....	78
Tabel 4.18. Hasil Uji Hipotesis	79
Tabel 4.19. Hasil Uji Beda Berdasarkan Tuntutan Jam Kerja.....	80
Tabel 4.20. Hasil Uji Perbedaan <i>Mean Psychological Well Being</i> Berdasarkan Tuntutan Jam Kerja	81
Tabel 4.21. Hasil Uji Perbedaan <i>Mean Work Family Confict</i> Berdasarkan Tuntutan Jam Kerja	81
Tabel 4.22. Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia	82
Tabel 4.23. Hasil Uji Beda Berdasarkan Lokasi Kuliah	83
Tabel 4.24. Hasil Uji Perbedaan <i>Mean Psychological Well Being</i> Berdasarkan Lokasi Kuliah	84
Tabel 4.25. Hasil Uji Perbedaan <i>Mean Work Family Confict</i> Berdasarkan Lokasi Kuliah	84
Tabel 4.26. Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenjang Pendidikan Yang Diambil..	85
Tabel 4.27. Hasil Uji Beda Berdasarkan Jumlah Anak.....	86

Tabel 4.28. Hasil Mean Skala <i>Work Family Conflict</i>	86
Tabel 4.29. Hasil Mean Skala <i>Psychological Well Being</i>	87

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	106
LAMPIRAN B	114
LAMPIRAN C	121
LAMPIRAN D	125
LAMPIRAN E	134
LAMPIRAN F	137
LAMPIRAN F	163

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

Dela Fadila¹, Marisya Pratiwi²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work family conflict* dan *psychological well being* pada PNS nakes wanita yang melanjutkan pendidikan. Hipotesis dari penelitian ini adalah ada hubungan antara *work family conflict* dan *psychological well being* pada PNS nakes wanita yang melanjutkan pendidikan.

Partisipan pada penelitian ini adalah 115 orang PNS nakes wanita yang melanjutkan pendidikan. Teknik *sampling* yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan dua buah skala sebagai alat ukur, yakni skala *work family conflict* yang mengacu pada jenis *work family conflict* dari Greenhaus & Beutell (1985) dan skala *psychological well being* yang mengacu pada dimensi 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 hipotesis yang diajukan diterima.

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

¹ Mahasiswa Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

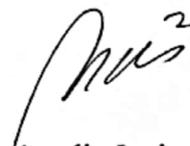
² Dosen Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

Pembimbing I



Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog
NIP 198703192019032010

Pembimbing II



Amalia Juniarily., S.Psi., MA., Psikolog
NIP. 197906262014062201

Mengetahui,

Ketua Bagian Program Studi Psikologi



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

WORK FAMILY CONFLICT AND PSYCHOLOGICAL WELL BEING IN NAKES WOMEN PNS THAT CONTINUE EDUCATION

Dela Fadila¹, Marisyah Pratiwi²

ABSTRAK

This study aims to determine the relationship between work family conflict and psychological well being in female civil servants who continue their education. The hypothesis of this study is that there is a relationship between work family conflict and psychological well being in female civil servants who continue their education.

Participants in this study were 115 female civil servants who continued their education. The sampling technique used was purposive sampling technique. This study uses two scales as a measuring tool, namely the scale of work family conflict which refers to the type of work family conflict from Greenhaus & Beutell (1985) and the psychological well being scale which refers to the dimensions of Ryff (1989). The results of the research data were analyzed using the Pearson product moment correlation method.

The results showed there was 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 hypothesis proposed is accepted.

Keyword: *Work Family Conflict, Psychological Well Being*

¹ Student of Psychology Department of Medical Faculty, Sriwijaya University

² Lecturers of Psychology Department of Medical Faculty, Sriwijaya University

Pembimbing I



Marisyah Pratiwi, M.Psi., Psikolog
NIP 198703192019032010

Pembimbing II



Amalia Juniary, S.Psi., MA., Psikolog
NIP. 197906262014062201

Mengetahui,

Mengetahui,

Ketua Bagian Program Studi Psikologi



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi, M.Si
NIP 19780521200212200z4

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan berkembangnya zaman, peran wanita sudah semakin berubah dimana dahulu wanita hanya bertugas mengurus rumah tangga termasuk suami dan anak. Menurut Setiono (2011) peran wanita sebagai seorang istri atau ibu yaitu bertugas dalam urusan rumah tangga dan pengasuhan anak dimana peran tersebut berbeda dengan suami yang memiliki tugas bekerja dan berkarir.

Namun, realitanya di era globalisasi ini banyak wanita yang menjalankan lebih dari satu peran yaitu sebagai ibu yang mengurus rumah tangga dan juga wanita yang bekerja. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Anoraga (2014) bahwa telah banyak perubahan dan kemajuan di berbagai bidang dan sektor kehidupan, salah satunya yaitu munculnya fenomena baru semakin banyaknya jumlah wanita yang bekerja dan semakin banyaknya wanita yang berhasil memasuki jenis-jenis pekerjaan yang jarang ditempati oleh wanita.

Jones (dalam Papalia, Old dan Feldman, 2008) menyatakan bahwa terdapat banyak faktor yang menyebabkan wanita bekerja, yaitu untuk meningkatkan taraf hidup, perubahan dalam perceraian, jaminan sosial dan peraturan perpajakan, perubahan sikap gender, ketersediaan tabungan untuk membeli peralatan rumah tangga, serta untuk mengurangi kesenjangan pendapatan antara suami dan istri.

Badan Pusat Statistik Indonesia (2018) mencatat bahwa persentase wanita bekerja dan berstatus menikah yang berumur 15 tahun keatas berjumlah sebesar

70,96% (Profil Perempuan Indonesia, 2019). Hal ini menunjukkan bahwa eksistensi wanita Indonesia di dalam dunia pekerjaan sudah diakui di 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 perempuan pekerja pada umumnya terkonsentrasi pada pekerjaan-pekerjaan tertentu atau pada industri-industri tertentu yang masih berhubungan dengan pekerjaan perempuan sehari-hari di rumah seperti kesehatan, pendidikan dan pelayanan sosial.

Tenaga kesehatan yang biasa disingkat dengan Nakes yaitu setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang kesehatan serta memiliki kewenangan untuk melakukan upaya pelayanan kesehatan (UU nomor 36 tahun 2014 bab I pasal I ayat I). Menurut Levey dan Loomba (dalam Bustami, 2011) upaya pelayanan kesehatan yang diberikan tenaga kesehatan kepada pasien yakni dengan cara memberikan pelayanan promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif dilaksanakan secara terpadu, menyeluruh dan berkesinambungan.

Terdapat dua status kepegawaian pada tenaga kesehatan terdiri dari perjanjian kerja dalam waktu tertentu kedudukannya bukan sebagai PNS maupun pegawai tidak tetap dan perjanjian kerja yang kedudukannya sebagai PNS atau pegawai tetap (Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia, 2004).

PNS banyak diminati oleh tenaga kesehatan karena selain status kepegawaiannya yang jelas dan diberikan gaji yang layak terdapat juga tunjangan-tunjangan lainnya seperti tunjangan kinerja dan jaminan hari tua. Hal ini sejalan

dengan Undang-Undang no 5 tahun (2014) yang menyatakan bahwa selain gaji, PNS berhak menerima tunjangan kinerja dan fasilitas serta mendapat jaminan-jaminan lainnya yang berupa jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian. Oleh karena itu, tenaga kesehatan lebih memilih menjadi PNS daripada menjadi pegawai tidak tetap atau honorer. PNS merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan (UU nomor 11 tahun 2017 pasal 1 ayat 4).

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-langkah menyusun pola karier dengan memadukan keterkaitan unsur-unsur pola karier dengan pendidikan formal, diklat, usia, masa kerja, pangkat golongan ruang, tingkat jabatan, pengalaman jabatan, penilaian prestasi kerja, dan kompetensi.

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 profesi tenaga kesehatan minimal lulusan setara dengan jenjang pendidikan diploma (D3) sedangkan jenjang

pendidikan di bidang kesehatan yang lulusannya di bawah D3 disebut asisten tenaga kesehatan.

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia (2004) menyatakan bahwa penyusunan struktur gaji dan tunjangan dari tenaga kesehatan menggunakan metoda evaluasi jabatan, yakni suatu metoda yang memperbandingkan nilai-nilai yang terdapat dalam jabatan dengan membandingkan tingkat pendidikan, pengalaman kerja, tanggung jawab yang terdapat dalam jabatan serta resiko. Oleh karena itu, hal ini menjadi dasar keputusan dari tenaga kesehatan wanita untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang 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 rumah tangga. Hal ini sesuai dengan pendapat (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 dapat ditandai dengan diperolehnya kebahagiaan, kepuasan hidup dan tidak adanya gejala-gejala depresi (Ryff, 1995). Menurut Bradburn (dalam Ryff, 1989) kebahagiaan (*Happiness*) merupakan hasil dari *psychological well being* dan merupakan tujuan tertinggi yang ingin dicapai oleh setiap manusia.

Menurut Ryff (1989) *psychological well being* memiliki 6 dimensi yaitu *self acceptance*, *positive relation with others*, *autonomy*, *environmental mastery*, *purpose in life*, dan *personal growth*. *Self acceptance* yaitu sikap positif terhadap diri sendiri dan kehidupan di masa lampau. Individu mampu menerima kekurangan dan kelebihan dan batasan-batasan yang dimilikinya. *Positive relations with others* yaitu ditandai dengan adanya hubungan yang hangat, saling percaya dengan orang lain, hubungan yang memuaskan, serta memungkinkan intimasi dan empati terhadap diri individu.

Autonomy yaitu ditandai dengan individu yang dapat menampilkan sikap kemandirian, memiliki *standard internal* dan juga dapat menolak tekanan sosial yang tidak sesuai. *Environmental mastery* yaitu suatu kemampuan individu untuk memilih, menciptakan lingkungan yang sesuai maupun untuk mengatur lingkungan yang kompleks. *Purpose in life* yaitu individu yang memiliki tujuan, memiliki keterarahan dalam hidup dan percaya bahwa hidup memiliki makna dan tujuan. *Personal growth* yaitu ditandai dengan individu yang memiliki kemampuan aktualisasi diri, perkembangan diri, serta keterbukaan terhadap pengalaman-pengalaman baru.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal dua belas Oktober 2019 pada sejumlah Nakes dapat diketahui bahwa para Nakes wanita merasa bebannya bertambah semenjak melanjutkan kuliah kembali karena sebagian dari Nakes berkuliah di luar kota pada hari *weekend* dan sebagiannya lagi berkuliah setelah sepulang bekerja hingga malam hari. Para Nakes merasa kurang bahagia dan tertekan dengan banyaknya peran yang harus dijalankan

mulai dari merasa bersalah karena selalu menyampingkan kewajiban di rumah dengan pekerjaan dan kuliah, sering mengeluh, jenuh, mengalami kebingungan peran, merasa pesimis, merasa peran dan tanggung jawab tidak sesuai dengan kemampuannya dan kesulitan mengatur waktu.

Hasil wawancara dengan PNS perawat berinisial E yang bekerja di Puskesmas X dan sedang melanjutkan pendidikan profesi Ners menunjukkan bahwa E merasa masih memiliki banyak kekurangan dibandingkan orang lain dalam hal pekerjaan karena ia merasa kurang percaya diri. E merasa bahwa ia lemah dalam mengerjakan tugas yang menggunakan komputer sedangkan orang lain lebih mahir daripada dirinya. E menjelaskan, ia terkadang sulit menerima masa lalu yang tidak mengenakkan. Terkadang E kesulitan bergaul dengan rekan kantornya sehingga ia terkadang tidak mempunyai teman curhat dan merasa kesulitan menceritakan rahasianya kepada orang terdekatnya.

E menuturkan bahwa ia sering merubah keputusan apabila berbeda pendapat dengan teman kantor maupun keluarga. Hal tersebut dikarenakan ia tidak bisa menyuarakan pendapatnya dan takut tidak disukai oleh teman kantor ataupun keluarganya. E juga merasa kesulitan mengatur waktu kuliah, kerja dan juga waktu untuk keluarga sehingga E merasa kewalahan dalam menentukan prioritas dari padatnya aktivitas yang ia jalani.

E merasa terkadang rutinitas yang ia jalani tidak bermakna dan hanya menjalankan takdir hidup yang telah ditentukan oleh Tuhan. Ia merasa terkadang bosan dengan aktivitas yang begitu-begitu saja seperti berkuliah, bekerja dan mengurus rumah tangga sehingga E seringkali tidak semangat menjalani hidupnya.

Lebih lanjut E menjelaskan bahwa ia susah mengubah kebiasaan lama menjadi kebiasaan baru dan ia juga kurang menyukai diberikan tugas yang baru pertama kali ia kerjakan dari atasannya. Ia merasa pusing dan tidak paham akan hal tersebut.

Hasil wawancara terhadap PNS Bidan berinisial N yang bekerja di Puskesmas X dan sedang melanjutkan pendidikan D4 menunjukkan bahwa N merasa masih banyak memiliki kekurangan dibandingkan orang lain terutama dalam hal pendidikan. N menjelaskan bahwa ia terkadang sulit menceritakan rahasianya kepada teman dekatnya di kantor karena bagi N tidak sembarang orang yang dapat dijadikan tempat untuk bercerita. Terkadang ia memilih untuk memendam masalahnya sendiri. N juga menjelaskan bahwa ia sering merubah keputusannya ketika keluarga tidak menyetujuinya. Hal tersebut ia lakukan untuk menghindari konflik antar keluarga.

N menuturkan bahwa ia merasa kesulitan mengatur waktu dari padatnya aktivitas yang ia jalani. Seringkali ia merasa kewalahan dalam mengerjakan tugas-tugas kantor ataupun kuliah yang menjadi tanggung jawabnya. Lebih lanjut N menjelaskan bahwa ia merasa pasrah jika pencapaian yang ia dapat di kantor tidak sesuai dengan harapannya. Ia lebih memilih fokus memikirkan masa sekarang yakni berkuliah, bekerja dan mengurus rumah tangga daripada memikirkan masa depan yang belum pasti. N juga kesulitan mengubah kebiasaan lama dengan kebiasaan baru dan kurang menyukai diberikan tugas yang pertama kali ia kerjakan dari atasannya. Hal tersebut dikarenakan N butuh banyak waktu untuk mempelajarinya. Ia takut mendapatkan teguran dari atasan ketika ia melakukan kesalahan.

Hasil wawancara terhadap PNS bidan M yang bekerja di RS X dan sedang melanjutkan pendidikan D4 diketahui bahwa M merasa masih memiliki banyak kekurangan dibandingkan orang lain. Ia merasa masih belum bisa memenuhi kebutuhan keluarganya seperti orang lain dikarenakan waktunya sebagian besar dihabiskan untuk pekerjaan. M menjelaskan seringkali terjadi kesalahpahaman antara M dengan keluarganya dikarenakan beberapa masalah. M juga menjelaskan bahwa ia sering merubah keputusannya ketika keluarga tidak menyetujuinya karena bagi M keputusan dari keluarga tersebut merupakan yang terbaik untuknya.

M menuturkan bahwa ia merasa kesulitan mengatur waktu kuliah, kerja dan waktu untuk keluarga. M merasa hanya menjalankan takdir hidup yang telah ditentukan oleh Tuhan. Ia hanya mengikuti alur kehidupan. Lebih lanjut, M juga menuturkan bahwa ia kesulitan mengubah kebiasaan buruk di rumah dengan aturan di tempat kerja. Hal tersebut karena M membutuhkan waktu untuk beradaptasi yang tidak sebentar untuk merubah kebiasaan-kebiasaan tersebut.

Sementara hasil survei awal yang dilakukan pada tanggal dua belas Oktober 2019 pada 22 orang PNS Nakes wanita yang melanjutkan pendidikan menunjukkan bahwa terdapat 19 orang Nakes (86,4%) merasa masih memiliki kekurangan dibandingkan orang lain dalam hal pendidikan, terdapat 20 orang Nakes (90,9%) menyatakan bahwa seringkali terjadi kesalahpahaman antara mereka dengan keluarga karena terlalu banyak menghabiskan waktu untuk bekerja dan kuliah, terdapat 20 Orang Nakes (90,9%) sering merubah keputusan mereka ketika keluarga tidak menyetujuinya.

Terdapat 19 orang Nakes (86,4%) menyatakan bahwa banyaknya tugas yang diberikan oleh atasan kerja dan dosen seringkali membuat mereka kewalahan untuk mengerjakannya, terdapat 16 orang Nakes (72,7%) hanya menjalani takdir hidup yang telah ditentukan oleh Tuhan, terdapat 15 orang Nakes (68,2%) lebih memilih fokus pada pekerjaan saat ini daripada memikirkan jabatan yang lebih tinggi dan belum pasti kedepannya, terdapat 17 orang Nakes (77,3%) sulit mengubah kebiasaan lama dengan aturan dan prosedur yang baru di kantor.

Berdasarkan hasil wawancara dan survei yang telah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa para Nakes wanita yang melanjutkan pendidikan dan berstatus menikah diduga memiliki kesejahteraan psikologis yang rendah. Para Nakes tersebut memiliki *self acceptance*, *positive relation with others*, *autonomy*, *environmental mastery*, *purpose in life*, dan *personal growth* yang rendah.

Penelitian terdahulu membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work family conflict* dan *psychological well being* (Rantanen, 2008). Lumbangaol & Ratnaningsih (2018) memaparkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan kesejahteraan psikologis. Semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga maka akan semakin rendah kesejahteraan psikologis yang dialami, dan sebaliknya.

Greenhaus & Beutell (1985) mendefinisikan *work family conflict* merupakan suatu konflik antar peran yang muncul dalam diri seseorang dimana tekanan peran dari pekerjaan tidak kompatibel dengan tekanan peran dari keluarga. *Work family conflict* bisa terjadi akibat lamanya jam kerja seseorang sehingga waktu untuk bersama keluarga menjadi berkurang. Individu harus menjalankan beberapa peran

dalam waktu yang bersamaan yaitu dalam pekerjaan dan dalam keluarga sehingga partisipasi dan faktor emosi dalam satu wilayah dapat mengganggu wilayah lainnya.

Greenhaus dan Beutell (1985) memaparkan ada 3 jenis *work family conflict* yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*. *Time-based conflict* yaitu konflik yang terjadi apabila waktu yang digunakan dalam memenuhi satu peran tidak dapat memenuhi tanggung jawab peran lainnya. *Strain-based conflict* yaitu konflik yang berasal dari ketegangan yang disebabkan oleh peran ketika ketegangan dari satu peran mengganggu pemenuhan tanggung jawab pada peran lain. *Behavior-based conflict* yaitu konflik yang dapat muncul ketika perilaku yang ditampilkan dalam salah satu peran tidak sesuai dengan ekspektasi perilaku pada peran lain.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal dua belas Oktober 2019 pada PNS perawat berinisial E yang bekerja di Puskesmas X dan sedang melanjutkan pendidikan profesi Ners menunjukkan bahwa rutinitas pekerjaan yang padat di Puskesmas yakni kurang lebih 7 jam dan juga berkuliah sepulang dari bekerja membuat E sering melewatkan acara keluarga. Ia jarang menghabiskan waktu bersama anak dan suaminya terlebih ketika ia melanjutkan kuliah kembali. Saat hari libur E menghabiskan waktunya untuk mengerjakan tugas kuliah dan tugas dari atasan kerja.

E menjelaskan bahwa E sering marah pada anaknya jika anaknya rewel dan banyak menuntut. Hal tersebut dikarenakan E merasa stress dengan banyak tugas di kantor dan tugas kuliah. Saat lelah sepulang dari kantor E seringkali

mengabaikan pekerjaan rumah, ia lebih memilih untuk beristirahat terlebih dahulu. Lebih lanjut E menjelaskan bahwa terkadang ia kesulitan untuk bersikap sigap dengan anaknya dibandingkan saat menangani pasien. Ketika E berhadapan dengan anaknya E seringkali terbawa perasaan kasih sayang sehingga ia menjadi tidak tega. E juga menjelaskan bahwa ia tidak bisa bersikap disiplin di rumah seperti saat ia berada di kantor. E seringkali membiarkan anaknya bermain gadget dalam waktu yang lama. Ia kesulitan untuk menerapkan sikap disiplin pada anaknya.

Hasil wawancara terhadap PNS Bidan berinisial N yang bekerja di Puskesmas X dan sedang melanjutkan pendidikan D4 menunjukkan bahwa rutinitas pekerjaan yang padat di Puskesmas dan juga berkuliah di luar kota pada hari Sabtu dan Minggu membuat N seringkali membatalkan acara keluarga, terlebih jika tugas kuliah dan tugas di kantor menumpuk. N menjelaskan bahwa saat ia melanjutkan kuliah, ia jarang menghabiskan waktu bersama anak dan suami. Ia seringkali membatalkan waktu untuk liburan bersama keluarganya dikarenakan waktu di hari libur digunakan untuk berkuliah. N juga menjelaskan bahwa saat ia merasa terbebani dengan banyaknya tugas kuliah dan tugas dari atasan kerja, ia lebih mudah marah pada anaknya. Hal tersebut dikarenakan anaknya nakal dan banyak menuntut pada N.

N menjelaskan bahwa saat ia banyak *deadline* di kantor, ia lebih mudah emosi ketika melihat rumahnya berantakan. Lebih lanjut N menjelaskan bahwa ia tidak bisa bersikap sigap pada anaknya sendiri seperti saat ia menangani pasien. N juga merasa sulit bersikap disiplin di rumah seperti saat ia berada di kantor. Hal tersebut

dikarenakan N sering menunda-nunda urusan rumah tangga saat di rumah, namun saat di kantor ia selalu bersikap disiplin dan menerapkan peraturan yang ada.

Hasil wawancara terhadap PNS bidan M yang bekerja di RS X dan sedang melanjutkan pendidikan D4 diketahui bahwa M sering melewatkan acara keluarga ketika pekerjaan dikantor dan juga tugas kuliah menumpuk. M menjelaskan bahwa saat ia melanjutkan kuliah kembali, ia jarang mempunyai waktu untuk berlibur bersama suami dan anak. M jarang menemani anaknya belajar dikarenakan padatnya aktivitas M. M juga menjelaskan banyaknya beban kuliah dan beban kerja yang ia rasakan, membuat M mudah marah terlebih jika anaknya tidak patuh pada dirinya.

Ketika lelah sepulang dari kantor, M sering menunda pekerjaan rumah tangga seperti mencuci piring, menyapu dan lainnya. M lebih memilih beristirahat ataupun tidur terlebih dahulu. Lebih lanjut M menjelaskan bahwa banyaknya aturan dan prosedur dalam menangani pasien membuat M seringkali ragu saat mengobati anaknya. M juga merasa sulit bersikap disiplin di rumah seperti saat ia berada di kantor. Saat dirumah ia sering bangun siang. Ia kesulitan untuk menerapkan sikap disiplin pada anaknya terlebih jika anak-anaknya banyak menuntut dan M selalu menuruti permintaan anaknya.

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan peneliti pada tanggal dua belas Oktober 2019 pada 22 orang PNS Nakes wanita yang melanjutkan pendidikan menunjukkan bahwa terdapat 19 orang Nakes (86,4%) sering melewatkan acara keluarga saat pekerjaan dikantor dan juga tugas kuliah menumpuk, terdapat 20

orang Nakes (90,9%) sering menunda pekerjaan rumah tangga saat merasa lelah sepulang dari kantor.

Terdapat 19 orang Nakes (86,4%) menyatakan bahwa banyaknya pekerjaan di kantor yang harus segera diselesaikan membuatnya lebih mudah emosi ketika melihat rumah berantakan, terdapat 15 orang Nakes (68,2%) kesulitan untuk menerapkan tuntunan bersikap sigap pada anak sendiri seperti saat mereka menangani pasien, terdapat 17 orang Nakes (77,3%) menyatakan bahwa cara pemecahan masalah yang digunakan dalam pekerjaan tidak efektif untuk menyelesaikan masalah di rumah.

Berdasarkan hasil wawancara dan survei tersebut dapat disimpulkan bahwa keputusan Nakes wanita dalam meningkatkan karir serta melanjutkan pendidikan diduga dapat menjadi penyebab konflik, terutama pada Nakes wanita yang telah menikah. Para Nakes tersebut mengalami berbagai macam konflik yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*.

Berdasarkan pemaparan fenomena diatas diketahui bahwa subjek penelitian diduga memiliki memiliki *psychological well being* yang rendah dan *work family conflict* yang tinggi. Oleh karena itu, dari latar belakang masalah dan penjabaran yang telah dijelaskan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Work Family Conflict dan Psychological Well Being pada PNS Nakes Wanita yang Melanjutkan Pendidikan*”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran pada latar belakang maka dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah yang dapat diangkat dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara “*Work Family Conflict* dan *Psychological Well Being* pada PNS Nakes Wanita yang Melanjutkan Pendidikan?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui adanya hubungan antara “*Work Family Conflict* dan *Psychological Well Being* pada PNS Nakes wanita yang melanjutkan pendidikan?”.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis:

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penelitian-penelitian selanjutnya dengan bidang kajian terkait. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi yaitu tentang konflik peran pada PNS wanita yang menjalankan tugas sebagai ibu, menjalankan tugas di kantor dan melanjutkan pendidikan untuk mencapai karir yang lebih tinggi.

2. Manfaat Praktis:

a. Penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada para pembaca mengenai konflik peran dimana wanita seharusnya dikodratkan

sebagai ibu rumah tangga mengurus anak dan suami, namun seiring dengan berkembangnya zaman, wanita dituntut untuk menjalankan peran ganda yakni sebagai ibu yang mengurus rumah tangga, wanita karir dan wanita yang melanjutkan pendidikan untuk mencapai karir. Tentunya semakin tinggi konflik pekerjaan keluarga maka semakin rendah pula kesejahteraan psikologis pada wanita tersebut.

b. Subjek penelitian (Nakes Wanita)

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi wanita yang menjalankan peran ganda yakni diharapkan dapat mengola emosi dan mengelola waktu sebaik mungkin agar semua peran yang dijalankan dapat terlaksana dengan baik dan tidak ada yang terabaikan sehingga wanita yang menjalankan peran ganda dapat memiliki *psychological well being* yang lebih baik.

c. Instansi Pemerintahan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi instansi terkait agar dapat menjadi acuan dalam menanggapi konflik peran yang dijalankan oleh para wanita karir. Instansi terkait dapat menerapkan program cuti selama masa pendidikan bagi wanita karir yang ingin melanjutkan pendidikan kembali dimana program ini diharapkan diberikan untuk seluruh wanita karir yang ingin melanjutkan pendidikan tanpa terkecuali. Sehingga dengan adanya program tersebut dapat mengurangi konflik peran pada wanita karir terlebih wanita karir yang berstatus menikah.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini dilakukan berdasarkan ide dan pemikiran dari penulis sendiri atas masukan dari berbagai pihak yang membantu penelitian dimaksud. Sejauh yang peneliti ketahui dan telusuri, penelitian tentang “*Work Family Conflict* dan *Psychological Well Being* pada PNS Nakes Wanita yang Melanjutkan Pendidikan” belum pernah diteliti sebelumnya sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini merupakan karya ilmiah yang asli. Terdapat beberapa penelitian mengenai *work family conflict* dan *psychological well being* yang peneliti temukan memiliki variabel, lokasi, serta subjek penelitian yang berbeda.

Juwita & Kustanti (2018) melakukan penelitian mengenai *Hubungan Antara Pemaafan dengan Kesejahteraan Psikologis pada Korban Perundungan*. Subjek yang berkontribusi dalam penelitian ini berjumlah 117 siswa yang pernah mengalami perundungan di SMA Swasta Kecamatan Kota Kendal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pemaafan dengan kesejahteraan psikologis. Semakin tinggi pemaafan maka semakin tinggi kesejahteraan psikologis. Sebaliknya, semakin rendah pemaafan maka semakin rendah kesejahteraan psikologis. Sumbangan efektif pemaafan terhadap kesejahteraan psikologis sebesar 22% dan sebesar 78% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian tersebut.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang peneliti buat yaitu variabel bebas, subjek dan tempat penelitian. Variabel bebas yang dibuat oleh Juwita & Kustanti adalah pemaafan sedangkan pada penelitian ini adalah *work family conflict*. Subjek yang diteliti oleh Juwita & Kustanti yaitu siswa yang pernah mengalami

perundungan di SMA Swasta sedangkan peneliti menetapkan subjek yaitu tenaga kesehatan (Nakes) wanita. Tempat penelitian oleh Juwita & Kustanti dilakukan di Kecamatan Kota Kendal sedangkan tempat yang ditetapkan oleh peneliti adalah Kota Lubuklinggau.

Nugraha & Kustanti (2018) melakukan penelitian mengenai *Hubungan Antara Dukungan Sosial Suami dengan Konflik Peran Ganda Pada Perawat Wanita*. Subjek yang berkontribusi dalam penelitian ini berjumlah 103 perawat wanita yang bekerja di Rumah Sakit Banyuamanik. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan negatif antara dukungan sosial suami dengan konflik peran ganda pada perawat wanita. Nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan negatif, artinya semakin tinggi dukungan sosial suami maka semakin rendah konflik peran ganda perawat wanita. Dukungan sosial suami memberikan sumbangan efektif sebesar 28,3% pada konflik peran ganda.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang peneliti buat yaitu variabel terikat, variabel bebas, subjek dan tempat penelitian. Variabel terikat yang dibuat oleh Nugraha & Kustanti yaitu konflik peran ganda sedangkan pada penelitian ini adalah *psychological well being*. Variabel bebas yang dibuat oleh Nugraha & Kustanti adalah dukungan sosial sedangkan pada penelitian ini adalah *work family conflict*. Subjek yang diteliti oleh Nugraha & Kustanti yaitu perawat wanita sedangkan peneliti menetapkan subjek yaitu Nakes wanita yang terdiri dari bidan, perawat, tenaga kefarmasian, tenaga gizi, tenaga kesehatan lingkungan, dan tenaga kesehatan lain di fasilitas kesehatan. Tempat penelitian oleh Nugraha & Kustanti

dilakukan di kota Semarang sedangkan tempat yang ditetapkan oleh peneliti adalah Kota Lubuklinggau.

Bukki & Olugbenga (2014) melakukan penelitian mengenai *Influence of Emotional Intelligence and Work-Family Conflict on Organizational Citizenship Behaviour of Secondary School Business Subjects Teachers in Ogun State*. Subjek yang berkontribusi dalam penelitian ini adalah guru mata pelajaran bisnis di seluruh Sekolah Menengah Atas Ogun dengan jumlah sampel 300 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada kontribusi relatif dari kecerdasan emosional dan konflik kerja-keluarga dengan perilaku kewarganegaraan organisasi pada guru mata pelajaran bisnis Sekolah Menengah di negara bagian Ogun.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang peneliti buat yaitu variabel terikat, variabel bebas, subjek dan tempat penelitian. Variabel terikat yang dibuat oleh Bukki & Olugbenga yaitu *organizational citizenship* sedangkan pada penelitian ini adalah *psychological well being*. Variabel bebas yang dibuat oleh Bukki & Olugbenga adalah *emotional intelligence* dan *work family conflict* sedangkan pada penelitian ini adalah *work family conflict*. Subjek yang diteliti oleh Bukki & Olugbenga yaitu guru mata pelajaran bisnis di seluruh Sekolah Menengah Atas Ogun sedangkan peneliti menetapkan subjek yaitu tenaga kesehatan (Nakes) wanita. Tempat penelitian oleh Bukki & Olugbenga dilakukan di Ogun sedangkan tempat yang ditetapkan oleh peneliti adalah Kota Lubuklinggau.

Matthewes, Wayne & Ford (2014) melakukan penelitian mengenai *A Work-Family Conflict/Subjective Well-Being Process Model: A Test of Competing Theories of Longitudinal Effects*. Subjek yang berkontribusi dalam penelitian ini

adalah semua warga AS yang sebelumnya mengindikasikan bahwa mereka bekerja setidaknya 15 jam dalam seminggu. Subjek yang memenuhi kriteria yakni berjumlah 432 subjek. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian ini konsisten dengan penelitian dengan teori sebelumnya (model COR; Hobfoll, 1989). Konflik kerja-keluarga memiliki efek negatif dengan kesejahteraan subjektif. Namun, kontribusi teoritis utama dalam penelitian ini yaitu menyatukan model-model reaksi stres biasanya digunakan dalam pekerjaan–literatur keluarga (Hobfoll, 1989) dan model adaptasi yang biasanya digunakan dalam literatur kesejahteraan (Brickman et al., 1978) untuk menguji prediksi yang bersaing tentang hubungan longitudinal antara konflik kerja-keluarga dan kesejahteraan subjektif.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang peneliti buat yaitu variabel terikat, subjek dan tempat penelitian. Variabel terikat yang dibuat oleh Matthews & Wayne yaitu *subjective well being* sedangkan pada penelitian ini adalah *psychological well being*. Subjek yang diteliti oleh Matthews & Wayne yaitu semua warga AS yang sebelumnya mengindikasikan bahwa mereka bekerja setidaknya 15 jam sedangkan peneliti menetapkan subjek yaitu tenaga kesehatan (Nakes) wanita. Tempat penelitian oleh Matthews & Wayne dilakukan di Amerika Serikat sedangkan tempat yang ditetapkan oleh peneliti adalah Kota Lubuklinggau.

Saricauglo & Arslan (2013) melakukan penelitian mengenai *An Investigation into Psychological Well-being Levels of Higher Education Students with Respect to Personality Traits and Self-compassion*. Subjek yang berkontribusi dalam penelitian ini adalah mahasiswa di perguruan tinggi Universitas Selcuk, Universitas Ahi Evran dan Universitas Cumhuriyet dengan jumlah sampel 636 mahasiswa.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara semua subskala kesejahteraan psikologis dan kasih sayang diri. Ada korelasi negatif antara kesejahteraan psikologis dan neurotisme serta korelasi positif antara kesejahteraan psikologis dan ciri-ciri kepribadian lainnya sedangkan tidak ada korelasi signifikan yang ditemukan antara otonomi dan kesesuaian. Ciri-ciri pribadi dan kasih sayang diri secara signifikan memprediksi semua subskala kesejahteraan psikologis.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang peneliti buat yaitu variabel bebas, subjek dan tempat penelitian. Variabel bebas yang digunakan oleh Halim & Aslan adalah *personality traits* dan *self compassion* sedangkan pada penelitian ini adalah *work family conflict*. Subjek yang diteliti oleh Halim & Aslan yaitu mahasiswa di perguruan tinggi Universitas Selcuk, Universitas Ahi Evran dan Universitas Cumhuriyet sedangkan peneliti menetapkan subjek yaitu tenaga kesehatan (Nakes) wanita. Tempat penelitian oleh Halim & Aslan dilakukan di Turkey sedangkan tempat yang ditetapkan oleh peneliti adalah Kota Lubuklinggau.

Mansour & Tremblay (2016) melakukan penelitian mengenai *Work-family conflict/family-work conflict, job stress, burnout and intention to leave in the hotel industry in Quebec (Canada): moderating role of need for family friendly practices as "resource passageways"*. Subjek yang berkontribusi dalam penelitian ini adalah staff di industri hotel di Provinsi Quebec (Kanada) dalam kemitraan dengan asosiasi pariwisata dengan jumlah sampel sebanyak 258 staff. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa persepsi akan kebutuhan pengasuhan anak memoderasi hubungan antara FWC, stres kerja, dan kelelahan. Karyawan yang memiliki

kompresi bekerja di hari minggu dan paruh waktu mengalami lebih banyak stress. Hal ini terkait dengan dengan WFC / FWC.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang peneliti buat yaitu variabel terikat, variabel bebas, subjek dan tempat penelitian. Variabel terikat yang dibuat oleh Mansour & Treambley yaitu *job stress*, *burnout*, dan *intention to leave* sedangkan pada penelitian ini adalah *psychological well being*. Variabel bebas yang dibuat oleh Mansour & Treambley adalah *work family conflict* dan *family work conflict* sedangkan pada penelitian ini adalah *work family conflict*. Subjek yang diteliti oleh Mansour & Treambley yaitu staff di industri hotel sedangkan peneliti menetapkan subjek yaitu tenaga kesehatan (Nakes) wanita. Tempat penelitian oleh Mansour & Treambley dilakukan di Provinsi Quebec, Kanada sedangkan tempat yang ditetapkan oleh peneliti adalah Kota Lubuklinggau.

Gozukara & Colakoglu (2016) melakukan penelitian mengenai *The Mediating Effect Of Work family conflict On the Relationship Between Job Autonomy And Job Satisfaction*. Subjek yang berkontribusi dalam penelitian ini adalah 320 karyawan perempuan yang telah menikah dengan jumlah sampel 270 karyawan perempuan yang telah menikah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa otonomi pekerjaan memiliki efek positif pada kepuasan kerja sedangkan konflik pekerjaan-keluarga memiliki efek mediasi negatif pada otonomi kerja dan kepuasan kerja. Temuan pertama menunjukkan bahwa otonomi di tempat kerja meningkatkan tingkat kepuasan karyawan. Temuan kedua dari penelitian ini mengungkapkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga mengurangi dampak positif dari otonomi kerja pada kepuasan kerja melalui efek mediasi negatif.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang peneliti buat yaitu variabel terikat, subjek dan tempat penelitian. Variabel terikat yang dibuat oleh Gozukara & Colakoglu yaitu *job autonomy* dan *job satisfaction* sedangkan pada penelitian ini adalah *psychological well being*. Subjek yang diteliti oleh Gozukara & Colakoglu yaitu karyawan perempuan yang telah menikah sedangkan peneliti menetapkan subjek yaitu tenaga kesehatan (Nakes) wanita. Tempat penelitian oleh Gozukara & Colakoglu dilakukan di Turkey sedangkan tempat yang ditetapkan oleh peneliti adalah Kota Lubuklinggau.

Berdasarkan beberapa referensi penelitian tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa adapun yang menjadi perbedaan penelitian ini dengan peneliti-peneliti sebelumnya adalah variabel penelitian, subjek penelitian, dan jenis penelitian yang digunakan. Sehingga penelitian dengan judul “*Work Family Conflict* dan *Psychological Well Being* pada PNS Nakes wanita yang Melanjutkan Pendidikan” dapat dipertanggung jawabkan keasliannya karena berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

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/afrev.v8i1.19>
- Adler, A., Unnanue , W., Osin, E., Ricard , M., Alkarie, S dan Seligman, M. (2017). *Happiness: Psychological well- being*. The centre for Buthan studies and GNH.
- Anggarawati, P., Isti & Thamrin., W., Puspitasari. (2019). Work Family-Conflict Dan Psychological Wellbeing Pada Ibu Bekerja. *Jurnal Psikologi*, 12 (2).
- Allan, C., Loudoun, R., & Peetz, D. (2007). Influences on work/non-work conflict. *Journal of Sociology*, 43(3), 219–239. <https://doi.org/10.1177/1440783307080104>.
- 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>.
- Anoraga, P. (2014). *Psikologi kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Anwar, D. P., & Fauziah, N. (2019). Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis Dengan Konflik Peran Ganda Pada Wanita Yang Bekerja Sebagai Polisi Di Polrestabes Semarang. *Empati*, 8(1), 105–110.
- Apollo., & Cahyadi, A. (2012). *Konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja ditinjau dari dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri*. Widya Warta, 36(2), 254-271.
- Azwar, S. 2010. *Penyusunan Skala Psikologi (ed.2)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. 2015. *Penyusunan Skala Psikologi (ed.2)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. 2017. *Penyusunan Skala Psikologi (ed.2)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2019). *Profil Perempuan Indonesia*. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- Badan Pusat Statistik. (2017). *Lubuklinggau Municipality In Figures*. Badan Pusat Statistik Kota Lubuklinggau. file:///C:/Users/Acer_Es14/Downloads/66580323Lubuklinggau%20Dalam%20Angka%20Tahun%202017.pdf. (diakses pada tanggal 03 Februari 2020)

- 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).
- Bartolomé, F., & Lee Evans, P. A. (1979). Professional lives versus private lives-shifting patterns of managerial commitment. *Organizational Dynamics*, 7(4), 3–29. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(79\)90019-6](https://doi.org/10.1016/0090-2616(79)90019-6).
- Bellavia, G. & Frone, M. (2005). *Handbook of Work Stress*. Sage Publication: Thousands Oaks.
- Bukki., & Olugbenga, A. (2014). Influence of Emotional Intelligence and Work-Family Conflict on Organizational Citizenship Behaviour of Secondary School Business Subjects' Teachers in Ogun State. *Journal of Education and Human Development*. Vol.3(3). 301–308. <https://doi.org/10.15640/jehd.v3n3a24>.
- Bustami. 2011. *Penjaminan mutu pelayanan kesehatan & akseptabilitasnya*. Jakarta: Erlangga.
- Bradburn, N.M. (1969). *The structure of psychological well being*. National opinion research center.
- Britt, T. W., & Dawson, C. R. (2005). Predicting work-family conflict from workload, job attitudes, group attributes, and health: A longitudinal study. *Military Psychology*, 17(3), 203–227. https://doi.org/10.1207/s15327876mp1703_5.
- Bruns, R (2016). Psychological well being. *Springer science: encyclopedia of geropsychology*
- Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2000). Work-family conflict in the organization: Do life role values make a difference? *Journal of Management*, 26(5), 1031–1054. <https://doi.org/10.1177/014920630002600502>.
- Dinas Kesehatan Kota Lubuklinggau. (2019). *Profil Kesehatan Kota Lubuklinggau: Pemerintah Kota Lubuklinggau*.
- Foley, S., Loi, R. Yu. (2005). Work role stressors and turnover intentions: A study of professional clergy in Hong Kong. *International Journal of Human Resource Management*, 16(11), 2133–2146. <https://doi.org/10.1080/09585190500315141>.

- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior*, 13(7), 723–729. <https://doi.org/10.1002/job.4030130708>.
- Gözükara, İ., & Çolakoğlu, N. (2016). The Mediating Effect of Work Family Conflict on the Relationship between Job Autonomy and Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 253–266. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.136>.
- Grandey, A. A., Cordeiro, B. L., & Crouter, A. C. (2005). A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(3), 305–323. <https://doi.org/10.1348/096317905X26769>.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Gregson, T., Wendell, J., Aono, J. (1994). Role ambiguity, role conflict, and perceived environmental uncertainty: Are the scales measuring separate constructs for accountants. *Behavioral Research in Accounting*. 6: 144-159.
- 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>
- Hennesy, K.D. (2005). Work family conflict self efficacy: a scale validation study. *Journal of Career Assessment*, 16(3), 373-383. <https://doi.org/10.1177/1069072708317383>.
- Huppert, F. A. (2009). Psychological Well-being: Evidence Regarding its Causes and Consequences. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(2), 137–164. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01008.x>.
- Hurlock., E., Bergner. (1980). *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan 5th Ed*. Jakarta: Erlangga.
- Joshi, S., Kumari, S., & Jain, M. (2008). Religious belief and its relation to psychological well-being. *Vol.34(2)*, 345–354.
- Judge, T. A., Ilies, R., & Scott, B. A. (2006). Work-family conflict and emotions: Effects at work and at home. *Personnel Psychology*, 59(4), 779–814. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2006.00054.x>.

- Juwita, V. R., & Kustanti, E. R. (2018). Hubungan Antara Pemaafan Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Korban Perundungan. *Empati*, 7(1), 274–282.
- Lammana, M. A., & Reidmenn, A. (2009). *Marriages & families: making choices throughout the life cycle 2nd Ed.* California: Wadsworth Publishing Company.
- Lumbangaol, E. E., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan Antara Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Kesejahteraan Psikologis Pada Wartawati Radio. *Empati*, 7(1), 221–226.
- Mansour, S., & Tremblay, D. G. (2016). Work–family conflict/family–work conflict, job stress, burnout and intention to leave in the hotel industry in Quebec (Canada): moderating role of need for family friendly practices as “resource passageways.” *International Journal of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1239216>.
- Matthews, R. A., Wayne, J. H., & Ford, M. T. (2014). A work-family conflict/subjective well-being process model: A test of competing theories of longitudinal effects. *Journal of Applied Psychology*, 99(6), 1173–1187. <https://doi.org/10.1037/a0036674>.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>.
- Nugraha, P., & Kustanti, E. R. (2018). Hubungan Antara Dukungan Sosial Suami Dengan Konflik Peran Ganda Pada Perawat Wanita. *Jurnal Empati*, 7, 410–417.
- Pangastuti, B., & Sawitri, D. R. (2015). *Hubungan Antara Konflik Peran Pekerjaan-Keluarga Kowad Di Kodam Iv / Diponegoro*. 4(April), 203–208.
- Papalia, D. E., Olds, S.W. & Feldman R.D. (2008). *Human development (psikologi perkembangan)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- 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 Pemerintah Republik Indonesia. Nomor 11 Tahun 2017. Manajemen Pegawai Negeri Sipil. <https://itjen.ristekdikti.go.id/wp-content/uploads/2015/11/SALINAN-PP-Nomor-11-Tahun-2017-PP-Nomor-11-Tahun-2017.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)
- 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. (1995). Psychological wellbeing in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4, 99-104.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal Of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727.
- 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>.
- Saricaoğlu, H., & Arslan, C. (2013). *An Investigation into Psychological Well-being Levels of Higher Education Students with Respect to Personality Traits and Self-compassion*. Turki: Cumhuriyet University & Necmettin Erbakan University. Vol.13(4). <https://doi.org/10.12738/estp.2013.4.1740>.
- 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.

- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2012). The Oxford Handbook of Positive Psychology, (2 Ed.). *The Oxford Handbook of Positive Psychology*, (2 Ed.), 1–742. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195187243.001.0001>.
- Stoner, C.R., Hartman, R.I., & Arora, R. (1990). Work-home role conflict in female owners of small business: an exploratory study. *Journal of small business management*. Vol.28(1)
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Undang-Undang Republik Indonesia. Nomor 5 Tahun 2014. *Tentang Aparatur Sipil Negara*.
<http://www.jdih.kemenkeu.go.id/fullText/2014/5TAHUN2014UU.HTM>
(diakses pada tanggal 07 Februari 2020)
- 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>.
- Voydanoff, P. (2005). Consequences of boundary-spanning demands and resources for work-to-family conflict and perceived stress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 491–503. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.491>.
- Widhiarso, W. (2011). Penyusunan data skala psikologi - selesai seleksi aitem dilanjutkannya dengan merakit skala.
<http://widhiarso.staff.ugm.ac.id/wp/penyusunan-skala-psikologi-selesai-seleksi-aitem-dilanjutkannya-dengan-merakit-skala/> (diakses pada tanggal 25 Agustus 2019)
- 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)