



**HUBUNGAN ANTARA *WORK FAMILY CONFLICT*  
DENGAN *SUBJECTIVE WELL-BEING* PADA  
PERAWAT WANITA RSUD dr. LOEKMONO HADI  
KUDUS**

**SKRIPSI**

**Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi  
pada Universitas Negeri Semarang**

oleh  
**UNNES**  
FERI SETIAWAN  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG  
1511411084

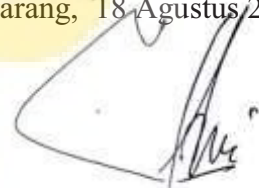
**JURUSAN PSIKOLOGI  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

**2016**

## PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis dalam skripsi dengan berjudul “Hubungan Antara *Work Family Conflict* dengan *Subjective Well-being* Pada Perawat Wanita Rumah Sakit Umum Daerah dr. Loekmono Hadi Kudus”. Ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, 18 Agustus 2016



FERI SETIAWAN

1511411084



**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Hubungan Antara *Work Family Conflict* Dengan *Subjective Well-being* Pada Perawat Wanita Rumah Sakit Umum Daerah dr. Loekmono Hadi Kudus” telah dipertahankan di hadapan Panitia sidang Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang untuk memenuhi sebagai syarat-syarat guna memperoleh derajat Sarjana Psikologi pada hari Kamis, 18 Agustus 2016

Panitia Ujian Skripsi:

Ketua



Dr. Sungkoro Eddy Mulyono, S.Pd., M.Si.  
NIP. 196807042005011001

Sekretaris

Sugeng Hariyadi, S.Psi., M.S.  
NIP. 195701251985031001

Penguji I

Anna Undarwati, S.Psi, M.A.  
NIP. 198205202006042002

Penguji II

Dr Sri Maryati Deliana, M.Si.  
NIP. 195406241982032001

Penguji III/ Pembimbing

Rahmawati Prihastuty, S.Psi.,M.Si  
NIP. 197905022008012018

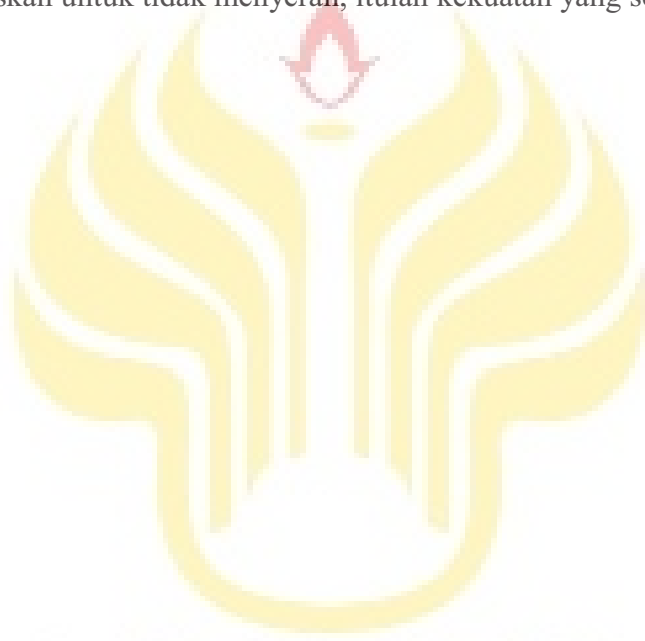
## MOTTO DAN PERUNTUKAN

### Motto

Kekuatan tidak datang dari kemenangan.

Seberapa besar usaha kita untuk melewati kesulitan

dan memutuskan untuk tidak menyerah, itulah kekuatan yang sebenarnya.



### Persembahan:

Skripsi ini saya persembahkan untuk keluarga besar Bapak Ahmadi dan Ibu Sumiyatun, dan semua orang yang selalu mendukung dan menyemangati sampai akhir.

## PRAKATA

Alhamdulillahirabbil'alamin. Puji Syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, hidayah, dan anugerah-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Hubungan Antara *Work Family Conflict* Dengan *Subjective Well-being* Pada Perawat Wanita RSUD dr. Loekmono Hadi Kudus”. Bantuan, motivasi, dukungan, dan do'a dari berbagai pihak membantu penulis menyelesaikan skripsi ini, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih setulus hati kepada :


1. Prof. Dr. Fakhruddin, M.Pd., Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
2. Drs. Sugeng Hariyadi, S.Psi. M.S., Ketua Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
3. Anna Undarwati, S.Psi M.A., sebagai dosen penguji I yang telah memberikan masukan dan kritikan terhadap penulis.
4. Dr Sri Maryati Deliana, M.Si, sebagai dosen penguji II yang telah memberikan masukan dan kritikan terhadap penulis.
5. Rahmawati Prihastuty, S.Psi., M.Si., selaku dosen pembimbing dan penguji III yang senantiasa memberikan arahan dan bimbingan selama proses penyusunan skripsi.
6. Seluruh dosen dan staf di Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang telah membagikan ilmu, pengetahuan dan pengalaman selama proses perkuliahan berlangsung.

7. Kedua orang tua saya, Bapak Ahmadi dan Ibu Sumiyatun yang selalu memberikan doa dan dukungannya.
8. Sahabat-sahabatku Muklis, As'ari, Kristin, Filip, Yanuar, Ida, Fafu, Safira, Firman dan Helmy terima kasih atas dukungannya saat suka dan duka.
9. Teman-teman Rombel 2 dan Psikologi angkatan 2011 terima kasih telah memberikan motivasi.
10. RSUD dr. Loekmono Hadi Kudus yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
11. Subjek Penelitian, terimakasih atas kesediaan waktunya dalam mengisi skala.
12. Serta semua pihak yang secara tidak langsung terkait dan membantu dalam penyelesaian penulisan skripsi yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa kritik dan saran sangat diharapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Semarang, 18 Agustus 2016

**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG



Penulis

## ABSTRAK

Setiawan, Feri. 2016. Hubungan Antara *Work Family Conflict* Dengan *Subjective Well-Being* Pada Perawat Wanita RSUD dr. Loekmono Hadi Kudus. Skripsi. Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang. Pembimbing Utama: Rahmawati Prihastuty. S.Psi, M.Si  
Kata Kunci : *Work Family Conflict*, *Subjective well-being*, Perawat

Perawat adalah salah satu profesi yang membutuhkan profesionalitas kerja. Beban dan tuntutan kerja pada perawat cukup tinggi. Perawat wanita yang sudah berkeluarga memiliki dua peran sekaligus, yaitu peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga. Dengan tuntutan dua peran sekaligus dapat menimbulkan konflik dalam pekerjaan dan keluarga (*work family conflict*). Konflik yang dialami perawat berdampak secara langsung terhadap stress kerja, kebahagiaan dan kepuasan hidup. *Work family conflict* dapat mempengaruhi kebahagiaan dan kepuasan hidup. Kebahagiaan dan kepuasan hidup merupakan komponen *subjective well-being*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap *subjective well-being*.

Penelitian ini dilakukan di RSUD dr. Loekmono Hadi Kudus. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasi bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work family conflict* dengan *subjective well-being* pada perawat wanita di RSUD dr. Loekmono Hadi Kudus. Subjek pada penelitian ini berjumlah 85 subjek. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*.

Metode pengumpulan data menggunakan skala *work family conflict* dan skala *subjective well-being*. Metode analisis data yang digunakan adalah teknik statistik *range spearman* dengan bantuan program *software* statistik. Skala *subjective well-being* terdiri dari 50, 39 item yang valid dan 11 item yang tidak valid, dan koefisien *alpha cronbach* reliabilitasnya 0,899. Skala *work family conflict* terdiri dari 40 item, 31 item yang valid dan 9 item yang tidak valid, dan koefisien *alpha cronbach* reliabilitasnya 0,881. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh korelasi -0,284 dengan signifikansi 0,008. Karena  $p < 0,05$  atau  $0,008 < 0,05$  maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *subjective well-being* pada perawat wanita RSUD dr. Loekmono Hadi Kudus berada dalam kategori tinggi. *Work family conflict* pada perawat wanita RSUD dr. Loekmono Hadi Kudus berada dalam kategori sedang dan ada pengaruh *work family conflict* terhadap *subjective well-being* pada perawat wanita RSUD dr. Loekmono Hadi Kudus.

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>PERNYATAAN</b> .....	ii
<b>PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>MOTTO DAN PERUNTUKAN</b> .....	iv
<b>PRAKATA</b> .....	v
<b>ABSTRAK</b> .....	vii
<b>DATAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>BAB 1</b>	
<b>PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	11
1.3 Tujuan Penelitian .....	11
1.4 Manfaat Penelitian .....	12
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	12
1.4.2 Manfaat Praktis .....	12
<b>BAB 2</b>	
<b>LANDASAN TEORI</b>	
2.1 <i>Subjective Well-being</i> .....	14



2.1.1	Definisi <i>Subjective Well-being</i> .....	14
2.1.2	Aspek-aspek <i>Subjective Well-being</i> .....	15
2.1.3	Faktor Yang Mempengaruhi <i>Subjective Well-being</i> .....	19
2.2	<i>Work Family Conflict</i> .....	22
2.2.1	Definisi <i>Work Family Conflict</i> .....	22
2.2.2	Aspek <i>Work Family Conflict</i> .....	23
2.2.3	Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Family Conflict</i> .....	25
2.2.4	Dampak <i>Work Family Conflict</i> .....	27
2.3	Hubungan Antara <i>Work Family Conflict</i> Dengan <i>Subjective Well-being</i> Pada Perawat Wanita .....	28
2.4	Kerangka Berfikir .....	30
2.5	Hipotesis .....	33
<b>BAB 3</b>		
<b>METODE PENELITIAN</b>		
3.1	Jenis Penelitian .....	34
3.2	Desain Penelitian .....	34
3.3	Identifikasi Variabel Penelitian .....	35
3.3.1	Variabel Tergantung .....	35
3.3.2	Variabel Bebas .....	36
3.4	Hubungan Antar Variabel .....	36
3.5	Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	37
3.5.1	<i>Subjective Well-being</i> .....	37
3.5.2	<i>Work Family Conflict</i> .....	37
3.6	Populasi dan Sampel .....	38

3.6.1	Populasi .....	38
3.6.2	Sampel .....	38
3.7	Metode Pengumpulan Data .....	40
3.7.1	Skala Psikologi .....	41
3.7.1.1	<i>Skala Subjective Well-being</i> .....	41
3.7.1.2	<i>Skala Work Family Conflict</i> .....	42
3.8.	Validitas dan Reliabilitas .....	44
3.8.1.	Validitas .....	44
3.8.1.1	<i>Hasil Uji Validitas</i> .....	44
3.8.2.	Reliabilitas .....	46
3.8.2.1	<i>Hasil Uji Reliabilitas</i> .....	47
3.9	Teknik Analisis Data .....	48
<b>BAB 4</b>		
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	Persiapan Penelitian .....	49
4.1.1	Orientasi Kanchah Penelitian .....	49
4.1.2	Proses Perizinan .....	50
4.1.3	Penentuan Sampel .....	51
4.2	Pelaksanaan Penelitian .....	51
4.2.1	Pengumpulan Data Penelitian .....	51
4.2.2	Pelaksanaan Skoring .....	52
4.3	Analisis Deskriptif .....	53
4.3.1	Gambaran Umum <i>Subjective Well-being</i> Perawat Wanita di RSUD dr. Loekmono Hadi Kudus .....	53

4.3.2	Gambaran <i>Subjective Well-being</i> pada Perawat Wanita RSUD dr. Loekmono Hadi Kudus Berdasarkan Tiap-tiap Aspek..	57
4.3.2.1	Gambaran <i>Subjective Well-being</i> Berdasarkan Aspek Kepuasan Hidup	57
4.3.2.2	Gambaran <i>Subjective Well-being</i> Berdasarkan Aspek Afeksi.....	60
4.3.3	Gambaran Umum <i>Work-Family Conflict</i> Perawat Wanita di RSUD dr. Loekmono Hadi Kudus.....	64
4.3.4	Gambaran <i>Work-family Conflict</i> Pada Perawat Wanita RSUD dr. Loekmono Hadi Kudus Berdasarkan Tiap Aspek.....	67
4.3.4.1	Gambaran <i>Work-Family Conflict</i> Berdasarkan Aspek <i>Time-based conflict</i> .....	67
4.3.4.2	Gambaran <i>Work-Family Conflict</i> Berdasarkan Aspek <i>Strain-based conflict</i> .....	70
4.3.4.3	Gambaran <i>Work-Family Conflict</i> Berdasarkan Aspek <i>Behavior-based conflict</i> .....	72
4.4.	Hasil Penelitian .....	77
4.4.1.	Analisis Data .....	77
4.4.1.1	<i>Uji Normalitas</i> .....	77
4.4.1.2	<i>Uji Linieritas</i> .....	79
4.4.1.3	<i>Uji Hipotesis</i> .....	79
4.5	Pembahasan .....	81
4.5.1	Pembahasan Analisis Deskriptif Hubungan Antara <i>Work-family conflict</i> Dengan <i>Subjective well-being</i> Pada Perawat Wanita RSUD dr. Loekmono Hadi Kudus.....	81
4.5.1.1	Deskripsi <i>Work-Family Conflict</i> Pada Perawat Wanita RSUD dr. Loekmono Hadi Kudus .....	81
4.5.1.2	Deskripsi <i>Subjective Well-being</i> Pada Perawat Wanita RSUD dr. Loekmono Hadi Kudus .....	85
4.5.2	Pembahasan Analisis Inferensial Hubungan Antara <i>Work Family Conflict</i>	

Dengan <i>Subjective Well-being</i> pada Perawat Wanita RSUD dr. Loekmono Hadi Kudus .....	88
4.6 Keterbatasan Penelitian .....	93
<b>BAB 5</b>	
<b>PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan .....	94
5.2 Saran .....	95
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	96
<b>LAMPIRAN</b> .....	100



## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Rincian Jumlah Sampel.....	40
3.2 Skoring Skala.....	41
3.3 Blue Print Skala <i>Subjective Well-being</i> .....	42
3.4 Blue Print <i>Work-Family Conflict</i> .....	43
3.5 Rincian Item Valid Skala <i>Work-Family Conflict</i> .....	45
3.6 Rincian Item Valid Skala <i>Subjective Well-being</i> .....	46
3.7 Kategori Reliabilitas.....	47
3.8 Reliabilitas Skala <i>Work-family Conflict</i> .....	47
3.9 Reliabilitas Skala <i>Subjective Well-being</i> .....	48
4.1 Kriteria <i>Subjective Well-being</i> .....	56
4.2 Statistik Deskriptif <i>Subjective Well-being</i> .....	57
4.3 Gambaran Umum <i>Subjective Well-being</i> Perawat Wanita di RSUD dr. Loekmono Hadi Kudus.....	58
4.4 Statistik Deskriptif Aspek Kepuasan Hidup.....	60
4.5 Gambaran <i>Subjective Well-being</i> Pada Perawat Wanita RSUD dr. Loekmono Hadi Kudus Berdasarkan Aspek Kepuasan Hidup.....	61
4.6 Statistik Deskriptif Aspek Afeksi.....	62
4.7 Gambaran <i>Subjective Well-being</i> Pada Perawat Wanita RSUD dr. Loekmono Hadi Kudus Berdasarkan Aspek Afeksi.....	63
4.8 Ringkasan Deskriptif <i>Subjective well-being</i> .....	64
4.9 Perbandingan <i>Mean</i> Empiris Tiap Aspek <i>Subjective Well-being</i> .....	65
4.10 Kriteria <i>Work-family Conflict</i> .....	66

4.11 Statistik Deskriptif <i>Work-family Conflict</i> .....	67
4.12 Gambaran Umum <i>Work-Family Conflict</i> Perawat Wanita di RSUD dr. Loekmono Hadi Kudus .....	68
4.13 Statistik Deskriptif Aspek <i>Time-based conflict</i> .....	70
4.14 Gambaran <i>Work-Family Conflict</i> Berdasarkan Aspek <i>Time-Based Conflict</i> .....	71
4.15 Statistik Deskriptif Aspek <i>Strain-based conflict</i> .....	72
4.16 Gambaran <i>Work-family Conflict</i> Berdasarkan Aspek <i>Strain-Based Conflict</i> .....	73
4.17 Statistik Deskriptif Aspek <i>Behavior-Based Conflict</i> .....	75
4.18 Gambaran <i>Work-Family Conflict</i> Berdasarkan Aspek <i>Behavior-Based Conflict</i> .....	76
4.19 Ringkasan Deskriptif <i>Work-Family Conflict</i> .....	77
4.20 Perbandingan <i>Mean</i> Empiris Tiap Aspek <i>Work-Family Conflict</i> .....	78
4.21 Hasil Uji Normalitas .....	80
4.22 Hasil Uji Linieritas.....	82
4.23 Hasil Uji Hipotesis .....	83



## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berfikir.....	30
3.1 Hubungan Antar Variabel .....	36
4.1 Diagram Gambaran <i>Subjective Well-being</i> Secara Umum .....	57
4.2 Diagram Gambaran <i>Subjective Well-being</i> Berdasarkan Aspek Kepuasan Hidup.....	60
4.3 Diagram Gambaran <i>Subjective Well-being</i> Berdasarkan Aspek Afeksi.	62
4.4 Diagram Ringkasan Deskriptif <i>Subjective Well-being</i> .....	63
4.5 Diagram Gambaran <i>Work-family Conflict</i> Secara Umum.....	67
4.6 Diagram Gambaran Work Family Conflict Aspek <i>Time-based conflict</i>	69
4.7 Diagram Gambaran <i>Work-Family Conflict</i> Berdasarkan Aspek <i>Strain-Based Conflict</i> .....	72
4.8 Diagram Gambaran <i>Work-Family Conflict</i> Berdasarkan Aspek <i>Behavior-Based Conflict</i> .....	74
4.9 Diagram Ringkasan Deskriptif <i>Work Family Conflict</i> .....	75
4.10 Diagram Perbandingan Tiap Aspek <i>Work Family Conflict</i> .....	76

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Skala Penelitian .....	102
2. Tabulasi Data.....	112
3. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala.....	120
4. Uji Normalitas .....	133
5. Uji Linieritas .....	133
6. Uji Hipotesis.....	134





# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kebutuhan akan layanan kesehatan di rumah sakit membutuhkan sumber daya manusia yang mampu memberikan pelayanan berkualitas. Dalam hal ini, peran perawat menjadi suatu hal yang penting karena berhubungan dengan perkembangan kesehatan pasien. Sekecil apapun kesalahan yang dilakukan perawat dapat berakibat negatif terhadap pasien.

Kesejahteraan adalah salah satu kunci bagi perawat dalam menjalankan tugasnya. Kesejahteraan bagi perawat tidak hanya akan berdampak pada dirinya sendiri, namun juga bagi pasien dirumah sakit. Perawat yang memiliki kesejahteraan hidup akan menunjukkan sikap dan emosi positif dalam bekerja, serta dapat berdampak terhadap kesehatan pasien dirumah sakit. Selain itu, kesejahteraan perawat juga berdampak positif terhadap organisasi.

RSUD dr. Loekmono Hadi kudus adalah rumah sakit yang telah berdiri sejak lama. Rumah ini memiliki visi yaitu rumah sakit pilihan masyarakat. Tentunya tujuan utamanya adalah memberikan pelayanan yang memuaskan bagi masyarakat. Perawat adalah salah satu garda terdepan dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit, untuk memberikan pelayanan maksimal kepada pasien dibutuhkan kinerja dan profesionalitas kerja perawat. Kinerja perawat akan maksimal apabila dia memiliki kesejahteraan dalam hidupnya. Kesejahteraan subjektif ditunjukkan dengan kebahagiaan dan rendahnya emosi

positif pada individu. Namun dalam studi pendahuluan yang dilakukan di RSUD dr. Loekmono Hadi Kudus, ditemukan gejala rendahnya kesejahteraan subjektif pada perawat.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan narasumber seorang perawat wanita di RSUD dr. Loekmono Hadi Kudus, permasalahan yang sering dialami oleh perawat adalah jadwal kerja *shift*. Kadang *shift* pagi, *shift* siang dan malam hari. Jadwal kerja seperti ini membuat subjek merasa kurang nyaman, apalagi yang sudah berkeluarga dan memiliki seorang anak. Beberapa subjek juga mengeluhkan kesulitannya memenuhi perannya sebagai ibu rumah tangga dan perannya sebagai perawat. Selain itu juga ditemukan adanya konflik antara pekerjaan dan keluarga yang kerap menjadi pemicu permasalahan yang dapat mengganggu kinerjanya. Salah satu kasus yang seringkali terjadi adalah apabila pekerjaan di rumah belum selesai dikerjakan, namun subjek harus berangkat kerja. Situasi ini kadang-kadang membuat suami mengeluh dan akhirnya memunculkan konflik sehingga membuat subjek merasa kurang semangat dalam melakukan aktivitas kerjanya. Masalah lain yang membuat subjek bimbang yaitu ketika jadwal kerja dan urusan keluarga bertabrakan, misalnya ketika anak sedang sakit namun subjek harus kerja, hal itu membuat subjek merasa bimbang antara berangkat kerja atau tidak. Biasanya yang menjadi prioritas adalah anak, subjek memilih untuk ijin atau ambil cuti kerja. Beberapa subjek mengaku tidak bisa menyeimbangkan antara pekerjaan dan mengurus keluarga. Dengan dua peran sekaligus, subjek merasa sering kelelahan dan

akhirnya kurang semangat dalam melakukan pekerjaan. Apalagi ketika beban kerja dan lingkungan pekerjaan kurang nyaman, ia merasa bosan.

Dari hasil wawancara juga terungkap bahwa perawat mengalami stres, bahkan subjek merasa kurang bahagia dengan aktivitasnya. Subjek mengungkapkan bahwa aktivitasnya sebagai perawat cukup melelahkan. Misalnya ketika akhir pekan atau hari libur, subjek ingin menikmati liburan dengan keluarga namun hal itu terhalang karena subjek masuk kerja diakhir pekan. Sebaliknya apabila subjek sedang libur kerja tapi suami masuk kerja. Subjek merasa susah untuk liburan dengan keluarga. Hal lain yang membuat subjek merasa sedih adalah ketika harus meninggalkan anak untuk bekerja. Dengan kata lain, subjek tidak sejahtera dan kurang merasa bahagia.

Ada dua macam kebahagiaan, yaitu kebahagiaan yang bersifat subjektif dan obyektif. Kebahagiaan obyektif diukur dengan menggunakan sebuah standar, misalnya aturan agama atau definisi penguasa, sedangkan kebahagiaan subjektif tidak didasarkan pada ketentuan manapun, melainkan mengacu pada masing-masing pribadi, sehingga pada setiap orang dapat berbeda. Para ilmuwan tidak menggunakan ukuran obyektif karena sulit diterapkan untuk penelitian ilmiah, sehingga mereka lebih senang menggunakan ukuran kebahagiaan yang subjektif. Kebahagiaan subjektif ini disebut pula *subjective well-being* atau kesejahteraan subjektif yang merupakan sinonim kebahagiaan.

*Subjective well-being* merupakan evaluasi seseorang tentang kehidupannya (Diener, 2000 : 34). Evaluasi yang dilakukan berupa evaluasi kognitif yang meliputi kepuasan hidup serta evaluasi emosi yang berupa

jumlah frekuensi yang dialami seseorang tentang efek positif (perasaan menyenangkan) dan efek negatif (perasaan tidak menyenangkan).

*Subjective well-being* terkait dengan rasa puas seseorang akan kondisi hidupnya, sering kali seseorang merasakan emosi positif dan jarang merasakan emosi negatif. Banyak orang yang merasa puas dengan penghasilan yang didapat sehingga dapat merasakan kesenangan dan ketenangan dalam hidupnya, namun ada juga yang merasa tidak pernah puas dengan penghasilan yang didapat, sehingga tidak dapat merasakan kesenangan dan ketenangan dalam hidupnya.

*Subjektif well-being* dipengaruhi banyak faktor, diantaranya adalah relasi sosial yang positif (Ariati, 2010: 119). Relasi sosial yang positif akan tercipta apabila adanya dukungan sosial dan keintiman emosional. Hubungan yang didalamnya ada dukungan dan keintiman dalam kehidupan pernikahan akan membuat individu mampu mengembangkan harga diri dan meminimalkan masalah-masalah psikologis. Rendahnya *subjektif well-being* yang dialami perawat dikarenakan perawat memiliki dua peran, dalam hal ini adalah perawat wanita yang sudah menikah.

Menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang perawat dan ibu rumah tangga tidaklah mudah. Wanita pekerja yang telah menikah mempunyai peran dan tanggung jawab yang lebih berat dari pada wanita single. Selain mengurus kehidupan rumah tangga, wanita juga bertanggung jawab atas tugas organisasi. Sehingga peran ganda harus dijalani oleh wanita karir, selain berperan dalam keluarga, wanita juga berperan didalam karirnya. Konflik yang terjadi antara

pekerjaan dan keluarga menjelaskan terjadinya benturan tanggung jawab antara pekerjaan dirumah atau kehidupan rumah tangga.

Berkarir bagi wanita memiliki konsekuensi, salah satunya adalah konflik peran (*work family conflict*). *Work family conflict* yang dialami bisa menyita waktu menguras energi, tenaga dan juga pikiran. Peran ganda ini bisa menyebabkan konflik peran, terutama pada wanita yang memiliki anak dan masih membutuhkan perhatian penuh. Apabila Ibu juga berperan sebagai wanita pekerja maka Ibu kurang memiliki waktu yang maksimal bersama anak, dan juga suaminya. Peran ganda ini menimbulkan beberapa masalah yang harus dihadapi oleh wanita yang bekerja, misalnya konflik dalam diri. Konflik tersebut biasanya meliputi kekurangan waktu untuk mengurus rumah tangga, kurang dalam memberikan perhatian pada anak dan suami serta tuntutan dari pekerjaan yang mengharuskan ibu tersebut bekerja dengan sempurna yang tentunya banyak menghabiskan waktu. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Cinnamon dan Rich (2002 : 539), menunjukkan ibu yang bekerja ternyata lebih sering mengalami konflik dan permasalahan serta lebih menekankan pentingnya permasalahan keluarga dibandingkan pekerjaan, ketika keluarga sebagai domain yang paling penting bagi kebanyakan wanita.

Wanita karir tidak hanya berperan sebagai karyawan yang bekerja pada sebuah organisasi, namun peran tradisi dan domestik yang mencakup peran wanita sebagai isteri, ibu dan pengelola rumah tangga. Keterlibatan wanita pada beberapa peran khususnya peran sebagai pekerja dalam sebuah organisasi dan peran sebagai isteri, ibu dan pengelola rumah tangga dalam sebuah

keluarga sering kali menjadi sebuah hambatan tersendiri dimana akan sulit untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga yang sering kali bertentangan. Pada kenyataannya banyak wanita yang tidak cukup mampu mengatasi hambatan itu, sekalipun dia punya kemampuan teknis cukup tinggi. Karenanya, jika wanita tidak pandai-pandai menyeimbangkan peran ganda tersebut akhirnya mereka akan kewalahan. Hal ini berpotensi menimbulkan konflik antara dua peran, yaitu peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga.

Konflik peran ganda (*work-family conflict*) adalah bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Konflik ini merupakan salah satu konflik yang sering dialami oleh karyawan wanita. Konflik ini timbul karena adanya peran ganda antara peran dalam pekerjaan dengan peran dalam keluarga yang tidak seimbang, dimana individu tidak dapat mengelola tuntutan di pekerjaan dengan tuntutan di dalam rumah tangganya dengan baik. Konflik peran ganda ini timbul karena adanya ketidakseimbangan antara pekerjaan di kantor dan tanggungjawab keluarga yang dapat menyebabkan timbulnya beberapa masalah.

Konflik peran adalah sebuah situasi dimana seorang individu dihadapkan dengan ekspektasi-ekspektasi peran yang berlainan. Konflik ini muncul ketika seorang individu menemukan bahwa untuk memenuhi syarat satu peran dapat membuatnya lebih sulit untuk memenuhi peran lain. Pada tingkat ekstrem, hal ini dapat meliputi situasi-situasi dimana dua atau lebih

ekspektasi peran saling bertentangan. Pada perempuan yang bekerja mereka dihadapkan pada banyak pilihan yang ditimbulkan oleh perubahan peran dalam masyarakat, di satu sisi mereka harus berperan sebagai ibu rumah tangga yang tentu saja bisa dikatakan memiliki tugas yang cukup berat dan sisi lain mereka juga harus berperan sebagai wanita karir. Pratiwi (2013 : 9) menjelaskan beberapa gejala dari konflik peran ganda diantaranya adalah dengan adanya rasa bersalah, adanya kegelisahan, adanya keletihan dan adanya rasa frustrasi. Dari gejala-gejala tersebut bisa membuat seseorang menjadi tidak memiliki rasa aman sehingga mampu mempengaruhi tingkat kesejahteraan psikologis individu tersebut.

Konflik peran muncul jika seorang pekerja mengalami pertentangan antara tanggung jawab yang dia miliki dengan tugas-tugas yang harus dilakukannya. Konflik peran secara umum didefinisikan kemunculan yang simultan dari dua atau lebih tekanan peran. Kehadiran salah satu peran akan menyebabkan kesulitan dalam memenuhi tuntutan peran yang lain. Konflik peran terjadi apabila harapan peran mengakibatkan seseorang sulit membagi waktu dan sulit untuk melaksanakan salah satu peran karena kehadiran peran yang lain. Penelitian mengenai konflik peran kebanyakan difokuskan pada ketidaksesuaian yang terjadi antara peran pekerjaan dan peran dalam keluarga, terutama pada wanita. Terdapat beberapa alasan mengapa wanita lebih dikaitkan dengan konflik peran ganda dibanding dengan laki-laki, diantaranya yaitu tingkat depresi wanita secara signifikan lebih besar dibanding laki-laki, wanita dinyatakan lebih cepat menderita kelelahan, kecemasan dan *somatic*

*symtoms* dan *mild psychological disorder* dibanding laki-laki, dan wanita menghabiskan waktu tiga kali lipat dalam mengurus rumah tangga dibanding dengan laki-laki (Triaryati, 2003: 89).

Profesi sebagai perawat tidak mudah dilakukan, apalagi bagi kaum wanita. Pekerjaan ini menuntut profesionalitas individu. Perawat harus bekerja secara profesional, dengan beban dan tanggung jawab yang tidak ringan pula. Apalagi perawat yang telah berkeluarga dan memiliki anak, karena mereka dituntut untuk dapat menjalankan perannya sebaik mungkin sebagai pekerja dan juga ibu rumah tangga. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa semakin banyak peran yang dijalankan dapat membawa individu kepada konflik peran, beban yang berlebihan, dan akibat negatif terhadap *wellbeing* dan performa individu (Grant-Vallone dan Donaldson, 2001 : 214). *Work family conflict* adalah konflik yang dapat membuat individu mengalami tekanan atau ketidakseimbangan peran, yaitu peran pada pekerjaan dengan peran di dalam keluarga.

*Work family conflict* yang dialami perawat wanita paling besar pada aspek konflik terhadap waktu, yakni berkaitan dengan jumlah jam kerja, waktu bersama dengan keluarga, waktu bersama anak-anak dan *shift* malam (Asra 2013: 21). Jam kerja yang dijalani perawat memang tidak pasti, hal ini berkaitan dengan *shift* yaitu *shift* pagi, siang dan malam. Maka tak heran apabila perawat kekurangan waktu untuk bersama dengan keluarga dalam melaksanakan aktifitas dirumah.



*Work family conflict* yang dialami perawat berdampak secara langsung terhadap kondisi psikologis. Dampak psikologis yang muncul bisa berupa stres, bahkan sampai depresi. Apabila konflik peran ganda semakin tinggi maka stres kerja pada perawat juga akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya jika konflik peran ganda semakin rendah maka stres kerja yang dialami oleh perawat juga akan semakin rendah (Wulandari & Agung, 2013 : 73). Maka tak heran banyak wanita pekerja yang mengalami *work family conflict* rentan terhadap *turnover* karena ia tidak mampu mengatasi konflik peran yang sedang dialaminya.

Wanita karir yang tidak mampu mengatasi konflik cenderung mengalami stres dan berakibat pada kepuasan dan kebahagiaan. Hasil penelitian Setiasih (2012 : 30) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan hidup. Kepuasan hidup merupakan komponen kognitif *subjective wellbeing* yang berlandaskan pada unsur keyakinan yang sifatnya evaluatif. Oleh karena itu sejak beberapa dekade yang lalu banyak penelitian dilakukan sehubungan dengan kebahagiaan. Pada awalnya penelitian tersebut lebih banyak membahas tentang hal-hal yang menyebabkan seseorang tidak dapat merasakan kebahagiaan. Penelitian terdahulu terfokus pada patologi seseorang. Namun kini penelitian-penelitian lebih membahas tentang bagaimana seseorang dapat mencapai kebahagiaan. Bagaimana kebahagiaan dapat dirasakan dalam hidup seseorang.

*Subjective well-being* sangat penting bagi kehidupan seseorang. Individu yang memiliki *subjective well-being* tinggi, ternyata merasa bahagia

dan senang dengan teman dekat dan keluarga. Individu tersebut juga kreatif, optimis, kerja keras, tidak mudah putus asa, dan tersenyum lebih banyak daripada individu yang menyebut dirinya tidak bahagia (Argyle dalam Nurhidayah & Rini 2012 : 18). Individu ini akan lebih mampu mengontrol emosinya dan menghadapi berbagai peristiwa dalam hidup dengan lebih baik. Sedangkan individu dengan *subjective well-being* yang rendah, memandang rendah hidupnya dan menganggap peristiwa yang terjadi sebagai hal yang tidak menyenangkan dan oleh sebab itu timbul emosi yang tidak menyenangkan seperti kecemasan, depresi dan kemarahan.

*Subjective well-being* pada perawat menjadi penting untuk diteliti karena memiliki pengaruh terhadap banyak aspek psikologi. Salah satunya dengan kinerja dan kepuasan kerja. Russell (2008) dalam Jamilah Meilita, (2013 : 5) menyimpulkan bahwa *subjective well being* memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja (*work performance*) dan kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi *subjective well being*, maka semakin tinggi pula kinerja (*work performance*) dan kepuasan kerja.

Googins menyebutkan dampak psikologis konflik peran pada individu adalah stres yang semakin meningkat, depresi dan kepuasan hidup yang lebih rendah (Grant-Vallone dan Donaldson, 2001: 214). Stres yang semakin meningkat, depresi dan kepuasan hidup yang lebih rendah merupakan afek negatif yang dapat mengakibatkan rendahnya *subjective well-being* pada individu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa dampak *work-family conflict*

yang dialami perawat diasumsikan dapat mempengaruhi *subjective well-being* yang dimilikinya.

Berdasarkan uraian diatas dan hasil studi awal yang telah dilaksanakan menunjukkan indikasi adanya hubungan antara *work family conflict* dengan *subjective well-being* pada perawat wanita. Oleh karena itu, dirasa penting untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengangkat sebuah judul “Hubungan Antara *Work Family Conflict* dengan *Subjective Well-being* Pada Perawat Wanita di RSUD dr. Loekmono Hadi Kudus”

## 1.2 Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini, permasalahan tentang hubungan antara *work family conflict* dengan *subjective well-being* pada perawat wanita, dapat disampaikan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut.

1. Bagaimana *work-family conflict* pada perawat wanita di RSUD dr. Loekmono Hadi Kudus?
2. Bagaimana *subjective well-being* perawat wanita di RSUD dr. Loekmono Hadi Kudus?
3. Apakah ada hubungan antara *work family conflict* dengan *subjective wellbeing* pada perawat wanita di RSUD dr. Loekmono Hadi Kudus?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah ditetapkan sebelumnya, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran *work family conflict* pada perawat wanita rumah sakit.
2. Untuk mengetahui gambaran *subjective wellbeing* yang dialami perawat wanita di RSUD dr. Loekmono Hadi Kudus.
3. Untuk mengetahui hubungan antara *work-family conflict* dengan *subjective well-being* pada perawat wanita di RSUD dr. Loekmono Hadi Kudus.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah dalam bidang ilmu psikologi industri dan organisasi yang dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya Sumber Daya Manusia dalam kaitannya dengan konflik peran ganda (*work family conflict*) dengan kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) pada perawat wanita.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi Perawat

Bagi perawat, khususnya perawat wanita yang sudah berumah tangga agar dapat mengatasi serta mengendalikan terjadinya konflik peran ganda yang mungkin dialaminya dan dapat menjalankan peran sebagai ibu rumah tangga dan sebagai wanita karir dengan baik dan seimbang.

## 2. Bagi Rumah Sakit

Bagi RSUD dr. Loekmono Hadi Kudus, sebagai bahan evaluasi untuk menentukan kebijakan-kebijakan dalam organisasi supaya dapat meminimalisir konflik peran yang dialami karyawan wanita.



## BAB 2

### LANDASAN TEORI

#### 2.1. *Subjective Well-being* (SWB)

##### 2.1.1 Definisi *Subjective Well-being*

Menurut Diener (2009: 12) definisi dari *subjective well-being* dapat dibuat menjadi tiga kategori. Pertama, *subjective well-being* bukanlah sebuah pernyataan subjektif tetapi merupakan beberapa keinginan berkualitas yang ingin dimiliki setiap orang. Kedua, *subjective well-being* merupakan sebuah penilaian secara menyeluruh dari kehidupan seseorang yang merujuk pada berbagai macam kriteria. Arti ketiga dari *subjective well-being* jika digunakan dalam percakapan sehari-hari yaitu dimana perasaan positif lebih besar daripada perasaan negatif. Merujuk pada pendapat Campbell (dalam Diener, 2009: 13) bahwa *subjective well-being* terletak pada pengalaman setiap individu yang merupakan pengukuran positif dan secara khas mencakup pada penilaian dari seluruh aspek kehidupan seseorang.

Compton (2005: 43), berpendapat bahwa *subjective well-being* terbagi dalam dua variabel utama: kebahagiaan dan kepuasan hidup. Kebahagiaan berkaitan dengan keadaan emosional individu dan bagaimana individu merasakan diri dan dunianya. Kepuasan hidup cenderung disebutkan sebagai penilaian global tentang kemampuan individu menerima hidupnya.

Diener, Suh, & Oishi dalam Eid dan Larsen (2008: 45), menjelaskan bahwa individu dikatakan memiliki *subjective well-being* tinggi jika mengalami

kepuasan hidup, sering merasakan kegembiraan, dan jarang merasakan emosi yang tidak menyenangkan seperti kesedihan atau kemarahan. Sebaliknya, individu dikatakan memiliki *subjective well-being* rendah jika tidak puas dengan kehidupannya, mengalami sedikit kegembiraan dan afeksi, serta lebih sering merasakan emosi negatif seperti kemarahan atau kecemasan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *subjective well-being* adalah evaluasi subjektif seseorang mengenai kehidupannya, yang mencakup kepuasan hidup dan emosi positif yang ditandai dengan adanya optimisme, kebahagiaan, dan aktif.

### **2.1.2 Aspek *Subjective Well-being***

Ryff dan Keyes (1995: 720) menghasilkan suatu model kesejahteraan dalam bentuk multidimensi yang terdiri atas enam fungsi psikologis positif yakni penerimaan diri (*self-acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positif relation with others*), otonomi (*autonomy*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), tujuan hidup (*purpose in life*), dan pertumbuhan pribadi (*personal growth*). Dimensi kesejahteraan menurut Ryff (1989: 1071) adalah sebagai berikut : 1) Penerimaan diri (*self acceptance*), Penerimaan diri yang dimaksud adalah kemampuan seseorang menerima dirinya secara keseluruhan baik pada masa kini dan masa lalunya. Seseorang yang menilai positif diri sendiri adalah individu yang memahami dan menerima berbagai aspek diri termasuk di dalamnya kualitas baik maupun buruk, dapat mengaktualisasikan diri, berfungsi optimal dan bersikap positif terhadap kehidupan yang dijalannya. Sebaliknya, individu yang menilai negatif diri sendiri menunjukkan adanya ketidakpuasan

terhadap kondisi dirinya, merasa kecewa dengan apa yang telah terjadi pada kehidupan masa lalu, bermasalah dengan kualitas personalnya dan ingin menjadi orang yang berbeda dari diri sendiri atau tidak menerima diri apa adanya. 2) Hubungan positif dengan sesama (*positive relations with others*), hubungan sosial yang baik merupakan sesuatu yang diperlukan, tapi tidak cukup untuk membuat *subjective well-being* seseorang tinggi. Artinya, hubungan sosial yang baik tidak membuat seseorang mempunyai *subjective well-being* yang tinggi, namun seseorang dengan *subjective well-being* yang tinggi mempunyai ciri-ciri berhubungan sosial yang baik. 3) Autonomi (*autonomy*), ciri utama dari seorang individu yang memiliki autonomi yang baik antara lain dapat menentukan segala sesuatu seorang diri (*self determining*) dan mandiri. Ia mampu untuk mengambil keputusan tanpa tekanan dan campur tangan orang lain. Selain itu, orang tersebut memiliki ketahanan dalam menghadapi tekanan sosial, dapat mengatur tingkah laku dari dalam diri, serta dapat mengevaluasi diri dengan standard personal. 4) Penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), seseorang yang baik dalam dimensi penguasaan lingkungan memiliki keyakinan dan kompetensi dalam mengatur lingkungan. Ia dapat mengendalikan berbagai aktivitas eksternal yang berada di lingkungannya termasuk mengatur dan mengendalikan situasi kehidupan sehari-hari, memanfaatkan kesempatan yang ada di lingkungannya, serta mampu memilih dan menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai pribadi. Sebaliknya seseorang yang memiliki penguasaan lingkungan yang kurang baik akan mengalami kesulitan dalam mengatur situasi sehari-hari, merasa tidak mampu untuk mengubah atau meningkatkan kualitas



lingkungan sekitarnya, kurang peka terhadap kesempatan yang ada di lingkungannya dan kurang memiliki kontrol terhadap lingkungan. 5) Tujuan dalam hidup (*purpose of life*), seseorang yang mempunyai komitmen dalam mengejar tujuan hidupnya, dia akan dapat memahami makna hidup dan mampu mengatasi masalah. Hal itu memiliki arti pada masa sekarang dan masa lalu dalam kehidupan. Sedangkan orang yang komitmen dalam hidupnya kurang maka dia tidak mampu memaknai hidup. 6) Pertumbuhan pribadi (*personal growth*), pribadi yang mampu berfungsi sepenuhnya adalah pribadi yang mempunyai *locus of control* sebagai alat evaluasi, dimana seseorang tidak melihat orang lain untuk mendapatkan persetujuan, tetapi mengevaluasi diri dengan menggunakan standard pribadinya.

Menurut Diener (dalam Eid & Larsen, 2008: 97) *subjective well-being* terbagi dalam dua komponen umum, yaitu: 1) Komponen kognitif (kepuasan hidup), komponen kognitif adalah evaluasi dari kepuasan hidup, yang didefinisikan sebagai penilaian dari hidup seseorang. 2) Komponen afeksi, Secara umum komponen afektif *subjective well-being* merefleksikan pengalaman dasar dalam peristiwa yang terjadi di dalam hidup seseorang. Dengan meneliti tipe-tipe dari reaksi afektif yang ada seorang peneliti dapat memahami cara seseorang mengevaluasi kondisi dan peristiwa di dalam hidupnya.

Pertama, evaluasi terhadap kepuasan hidup (komponen kognitif) dapat dibagi menjadi: 1) Evaluasi terhadap kepuasan hidup secara global (*life satisfaction*), yaitu evaluasi responden terhadap kehidupannya secara menyeluruh. Kepuasan hidup secara global dimaksudkan untuk mempresentasikan penilaian

responden secara umum dan reflektif terhadap kehidupannya. Secara lebih spesifik, kepuasan hidup secara global melibatkan persepsi seseorang terhadap perbandingan keadaan hidupnya dengan standar unik yang mereka punyai. 2) Evaluasi terhadap kepuasan pada domain tertentu, adalah penilaian yang dibuat seseorang dalam mengevaluasi domain dalam kehidupannya, seperti kesehatan fisik dan mental, pekerjaan, rekreasi, hubungan sosial dan keluarga. Kedua komponen tersebut tidak sepenuhnya terpisah. Evaluasi terhadap kepuasan hidup secara global merupakan refleksi dari persepsi seseorang terhadap hal-hal yang ada dalam hidupnya, ditambah dengan bagaimana kultur mempengaruhi pandangan hidup yang positif dari seseorang.

Kedua, komponen afektif *subjective well-being* dapat dibagi menjadi 2 yaitu: 1) Afek positif (*positive affect*), afek positif mempresentasikan mood dan emosi yang menyenangkan seperti kasih sayang. Emosi positif atau menyenangkan adalah bagian dari *subjective well-being* karena emosi-emosi tersebut merefleksikan reaksi seseorang terhadap peristiwa-peristiwa yang menunjukkan bahwa hidup berjalan sesuai dengan apa yang ia inginkan. Afek positif terlihat dari emosi-emosi spesifik seperti tertarik atau berminat akan sesuatu (*interested*), gembira (*excited*), kuat (*strong*), antusias (*enthusiastic*), waspada atau siap siaga (*alert*), bangga (*proud*), bersemangat (*inspired*), penuh tekad (*determined*), penuh perhatian (*attentive*), dan aktif (*active*). 2) Afek negatif (*negatif affect*), afek negatif adalah pravelensi dari emosi dan mood yang tidak menyenangkan dan merefleksikan respon negatif yang dialami seseorang sebagai reaksinya terhadap kehidupan, kesehatan, keadaan, dan peristiwa yang mereka

alami. Afek negatif terlihat dari emosi-emosi spesifik seperti sedih atau susah (*distressed*), kecewa (*disappointed*), bersalah (*guilty*), takut (*scared*), bermusuhan (*hostile*), lekas marah (*irritable*), malu (*shamed*), gelisah (*nervous*), gugup (*jittery*), khawatir (*afraid*).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek *subjective well-being* terdiri dari: komponen kognitif dan afeksi. Dimana komponen kognitif terdiri dari kepuasan hidup, sedangkan komponen afeksi terdiri dari afek positif dan afek negatif.

### **2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi *Subjective Well-being***

Menurut Ariati (2010: 119), ada beberapa faktor yang mempengaruhi *subjective well-being* antara lain sebagai berikut: 1) Harga diri positif, harga diri merupakan prediktor yang menentukan kesejahteraan subjektif. Harga diri yang tinggi akan menyebabkan seseorang memiliki kontrol yang baik terhadap rasa marah, mempunyai hubungan yang intim dan baik dengan orang lain, serta kapasitas produktif dalam pekerjaan. Hal ini akan menolong individu untuk mengembangkan kemampuan hubungan interpersonal yang baik dan menciptakan kepribadian yang sehat. 2) Kontrol diri, kontrol diri diartikan sebagai keyakinan individu bahwa ia akan mampu berperilaku dengan cara yang tepat ketika menghadapi suatu peristiwa. Kontrol diri ini akan mengaktifkan proses emosi, motivasi, perilaku dan aktivitas fisik serta mampu mengatasi konsekuensi dari keputusan yang telah diambil serta mencari pemaknaan atas peristiwa tersebut. 3) Ekstraversi, individu dengan kepribadian ekstravert akan tertarik pada hal-hal yang terjadi di luar dirinya, seperti lingkungan fisik dan sosialnya. Orang-orang

dengan kepribadian ekstrovert biasanya memiliki teman dan relasi sosial yang lebih banyak, mereka pun memiliki sensitivitas yang lebih besar mengenai penghargaan positif pada orang lain. 4) Optimis, orang yang optimis mengenai masa depan merasa lebih bahagia dan puas dengan kehidupannya. Individu yang mengevaluasi dirinya dalam cara yang positif, akan memiliki kontrol yang baik terhadap hidupnya, sehingga memiliki impian dan harapan yang positif tentang masa depan. 5) Relasi sosial yang positif, relasi sosial yang positif akan tercipta bila adanya dukungan sosial dan keintiman emosional. Hubungan yang didalamnya ada dukungan dan keintiman dalam kehidupan pernikahan akan membuat individu mampu mengembangkan harga diri, meminimalkan masalah-masalah psikologis, kemampuan pemecahan masalah yang adaptif, dan membuat individu menjadi sehat secara fisik. 6) Memiliki arti dan tujuan dalam hidup, dalam beberapa kajian, arti dan tujuan hidup sering dikaitkan dengan konsep religiusitas. Penelitian melaporkan bahwa individu yang memiliki kepercayaan religi yang besar, memiliki kesejahteraan psikologis yang besar.

Menurut Pavot dan Diener (dalam Linely dan Joseph, 2004: 681) faktor-faktor yang mempengaruhi *subjective well-being* adalah sebagai berikut: 1) Perangai/watak, perangai biasanya diinterpretasikan sebagai sifat dasar dan universal dari kepribadian, dianggap menjadi yang paling dapat diturunkan, dan ditunjukkan sebagai faktor yang stabil di dalam kepribadian seseorang. 2) Sifat, sifat *ekstrovert* berada pada tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi karena mempunyai kepekaan yang lebih besar terhadap imbalan yang positif atau mempunyai reaksi yang lebih kuat terhadap peristiwa yang menyenangkan. 3)

Karakter pribadi lain, karakter pribadi lain seperti optimisme dan percaya diri berhubungan dengan *subjective well-being*. Orang yang lebih optimis tentang masa depannya dilaporkan merasa lebih bahagia dan puas atas hidupnya dibandingkan dengan orang pesimis yang mudah menyerah dan putus asa jika suatu hal terjadi tidak sesuai dengan keinginannya. 4) Hubungan sosial, hubungan yang positif dengan orang lain berkaitan dengan *subjective well-being*, karena dengan adanya hubungan yang positif tersebut akan mendapat dukungan sosial dan kedekatan emosional. Pada dasarnya kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain merupakan suatu kebutuhan bawaan. 5) Pendapatan, dari survei diketahui 96 persen orang mengakui bahwa kepuasan hidup bertambah seiring meningkatnya pendapatan pribadi maupun negara bersangkutan. Meski begitu, ketimbang uang, perasaan bahagia lebih banyak dipengaruhi faktor lain seperti merasa dihormati, kemandirian, keberadaan teman serta memiliki pekerjaan yang memuaskan. 6) Pengangguran, adanya masa pengangguran dapat menyebabkan berkurangnya *subjective well-being*, walaupun akhirnya orang tersebut dapat bekerja kembali. Pengangguran adalah penyebab besar adanya ketidakbahagiaan, namun perlu diperhatikan bahwa tidak semua pengangguran mengalami ketidakbahagiaan. 7) Pengaruh sosial/budaya, pengaruh masyarakat bahwa perbedaan *subjective well-being* dapat timbul karena perbedaan kekayaan Negara. Ia menerangkan lebih lanjut bahwa kekayaan Negara dapat menimbulkan *subjective well-being* yang tinggi karena biasanya Negara yang kaya menghargai hak asasi manusia, memungkinkan orang yang hidup disitu untuk berumur panjang dan memberikan demokrasi.

Berdasarkan kedua pendapat diatas yaitu berdasarkan Ariati (2010:119) dan Pavot dan Diener (dalam Linely dan Joseph, 2004: 681) mempunyai arti bahwa apabila salah satu faktor tidak terpenuhi maka *subjective well-being* pada individu tidak dapat tercapai.

Penelitian ini memfokuskan pada tidak terpenuhinya faktor relasi sosial yang positif dan hubungan sosial. Hal tersebut dikarenakan terjadinya *work family conflict* sehingga dua faktor diatas tidak terpenuhi, yang disebabkan oleh pertentangan peran sebagai anggota keluarga yang memainkan peran sosialnya dan peran sebagai pekerja.

## **2.2 *Work Family Conflict***

### **2.2.1 *Pengertian Work Family Conflict***

Pekerjaan dan keluarga merupakan bagian penting dari kehidupan seseorang, oleh karena itu, ketika pekerjaan dan keluarga tidak seimbang, maka akan mempengaruhi kesejahteraan karyawan dan kualitas hidup seseorang, serta menyebabkan tingkat stres yang tinggi dan ketidak-efektifan dalam bekerja.

*Work-Family Conflict* menurut Greenhaus dan Beutell (1985: 77), adalah bentuk konflik antar peran yaitu tekanan peran dari pekerjaan dan tekanan peran dari keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal. Maksudnya, bahwa melakukan peran dalam keluarga dan pekerjaan menjadi lebih sulit karena adanya gangguan dari masing-masing peran.

Netemeyer et al. (1996: 401) mendefinisikan *work family conflict* sebagai bentuk konflik antar peran meliputi: tuntutan, waktu, dan ketegangan yang berasal

dari pekerjaan mengganggu seseorang dalam melakukan tanggung jawabnya dalam keluarga. Frone (2000: 888) mendefinisikan *work family conflict* merupakan bentuk hubungan *bi-directional* antara kehidupan pekerjaan dan keluarga, dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat di sejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang yang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Dari penjelasan diatas, penulis memakai definisi *work family conflict* menurut Greenhaus dan Beutell (1985: 77), yang menjelaskan bahwa *work family conflict* merupakan bentuk konflik antar peran, dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual saling bertentangan dalam beberapa hal, sehingga partisipasi dalam satu peran membuatnya lebih sulit untuk berpartisipasi dalam peran lainnya.

### **2.2.2 Aspek *Work-Family Conflict***

Menurut Adams et, al. (1996: 415), *work family conflict* dapat dijelaskan melalui beberapa aspek sebagai berikut: 1) Tekanan dalam pekerjaan, setiap istri yang memiliki peran ganda terkadang merasa tertekan dalam pekerjaannya apabila tidak ada komitmen antara pekerjaan dengan rumah tangga. Hal ini dapat menyebabkan ketidakprofesionalan dalam bekerja. 2) Tekanan dalam keluarga, suami dan anak merupakan elemen yang terpenting bagi istri. Namun terkadang



kekurang pahaman suami dan anak membuat istri bingung dalam menentukan fokus sehingga terjadi tekanan dalam keluarga. 3) Bantuan pekerjaan rumah tangga, terkadang setelah bekerja di luar, istri merasa lelah untuk melakukan pekerjaan rumah tangga apalagi dengan tidak adanya bantuan dari keluarga. 4) Pemeliharaan emosi, emosi yang stabil membuat istri dapat lebih tenang dalam menjalankan peran gandanya, karena dapat berpikir dengan tenang dalam menyelesaikan setiap masalah.

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985: 77), mengidentifikasi tiga macam dimensi *work-family conflict*, antara lain sebagai berikut: 1) *Time-based conflict* (Konflik karena waktu), *work family conflict* dapat mempengaruhi waktu seseorang. Waktu yang dihabiskan untuk kegiatan dalam satu peran tidak dapat digunakan untuk kegiatan dalam peran lain. Dengan kata lain, waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga). 2) *Strain-based conflict* (Konflik karena ketegangan), bentuk kedua *Work-Family Conflict* ini melibatkan ketegangan peran. *Strain based conflict* terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran (keluarga atau pekerjaan) mempengaruhi kinerja peran yang lainnya (pekerjaan atau keluarga). 3) *Behavior-Based Conflict* (Konflik karena Perilaku), pola perilaku dalam peran tertentu mungkin tidak sesuai dengan harapan mengenai perilaku dalam peran lain. *Behavior-based conflict* berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian peran (pekerjaan atau keluarga).

Berdasarkan penjelasan diatas, maka aspek-aspek *work family conflict*



yang digunakan dalam penelitaian ini adalah seperti yang dijelaskan Greenhaus dan Beutell (1985: 77) yaitu: *time-based conflict*, *strain-based conflict* dan *behavior-based conflict*.

### 2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi *Work Family Conflict*

Menurut Stoner et al. (1990) dalam Ruslina (2014: 8) faktor-faktor yang mempengaruhi *work-family conflict* adalah: 1) *Time Pressure*, semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga. Individu yang terlalu sibuk dalam pekerjaan akan berdampak terhadap waktu untuk keluarga, yaitu waktu bersama keluarga menjadi berkurang karena sibuk dalam pekerjaan. 2) *Family Size and Support*, semakin banyak anggota keluarga maka semakin banyak konflik, dan semakin banyak dukungan keluarga maka semakin sedikit konflik. Hadirnya seorang anak akan menambah tanggung jawab bagi seorang ibu, wanita karir yang telah memiliki anak akan mengalami konflik apabila tidak mendapat dukungan dari keluarga. 3) *Job Satisfaction*, semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan semakin sedikit. Konflik tidak akan muncul karena individu merasakan kepuasan dalam pekerjaan. 4) *Marital and Life Satisfaction*, ada asumsi bahwa wanita bekerja memiliki konsekuensi yang negatif terhadap pernikahannya. Wanita yang bekerja akan berdampak terhadap pernikahan, baik itu negatif atau positif. Karena selain bekerja, wanita juga memiliki tanggung jawab sebagai seorang istri. Tentunya hal tersebut memberatkan wanita dalam pekerjaan maupun keluarga. 5) *Size of Firm*, yaitu banyaknya pekerja dalam perusahaan mungkin saja mempengaruhi konflik peran

ganda seseorang. Tuntutan kerja yang cukup berat berdampak terhadap tugas-tugas dalam keluarga, banyaknya tugas dalam pekerjaan membuat tugas dalam keluarga menjadi terbengkalai.

Menurut Apollo (2012: 259), faktor yang mempengaruhi *work-family conflict* yaitu: 1) Faktor internal, faktor ini adalah faktor yang timbul dalam diri pribadi. Seperti kemampuan-kemampuan yang dimiliki individu dalam menjalankan pekerjaan. Apabila individu tidak memiliki kemampuan dalam diri maka akan menimbulkan konflik pada individu tersebut. 2) Faktor eksternal, sebagai wanita karir, dukungan dari suami sangat dibutuhkan untuk memperoleh semangat kerja. Karena wanita karir yang telah berkeluarga mempunyai tanggungjawab terhadap suami. Wanita karir yang sudah memiliki anak juga harus berperan dalam pengasuhan anak, apabila hal ini tidak tercapai maka akan menimbulkan permasalahan tersendiri bagi wanita karir. Selain itu, permasalahan dalam lingkungan kerja juga berdampak terhadap perkerkaan dan keluarga. 3) Faktor relasional dengan suami dan anak-anak, wanita karir yang sudah menikah dan memiliki anak, harus mampu menjalin komunikasi yang baik dengan suami. Supaya tanggungjawab dan tugas dalam rumah tangga dapat terlaksana dengan baik. Sebagai seorang ibu, wanita karir juga harus berperan sebagai pengasuh dan pendidik terhadap anak-anaknya. 4) Motivasi, salah faktor yang mempengaruhi wanita bekerja adalah kebutuhan finansial. Peran wanita dalam membantu kebutuhan finansial dalam keluarga adalah alasan wanita memilih untuk bekerja. Selain untuk membantu suami dalam memenuhi kebutuhan ekonomi, wanita karir juga perlu mengaktualisasikan dirinya. Dengan aktualisasi diri yang baik, maka ia

memiliki motivasi diri yang tinggi dalam berkarir.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *work family conflict* adalah faktor internal, yaitu faktor yang timbul dalam diri individu, faktor eksternal (peran pekerjaan/ masalah pekerjaan), faktor relasional dan motivasional.

#### **2.2.4 Dampak *Work-Family Conflict***

Amstad, dkk (2011: 152) berpendapat bahwa *work-family conflict* merupakan masalah yang sering dianggap potensial sebagai sumber stres yang dapat berpengaruh negatif pada perilaku dan kesejahteraan karyawan. Dampak yang dapat ditimbulkan dari masalah ini dikategorikan menjadi 3 kategori yang berbeda, antara lain: 1) Dampak *work-family conflict* yang berhubungan dengan pekerjaan, yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, niat untuk berhenti, kelelahan, absensi, pekerjaan yang berhubungan dengan regangan, dan organizational citizenship behavior. 2) Dampak *work-family conflict* yang berhubungan dengan keluarga, dampak ini antara lain seperti kepuasan perkawinan, kepuasan keluarga, keluarga yang berhubungan dengan regangan. 3) Dampak *work-family conflict* dari kedua arah (pekerjaan dan keluarga) yaitu kepuasan hidup, tekanan psikologis, keluhan somatik, depresi, dan penggunaan atau penyalahgunaan narkoba.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan ada 3 macam dampak *work family conflict*. Yaitu dampak terhadap pekerjaan, dampak terhadap keluarga dan juga dampak dari dua arah (pekerjaan dan keluarga).

### 2.3 Hubungan Antara *Work-family Conflict* Dengan *Subjective Well-being* Pada Perawat Wanita

Kesejahteraan merupakan tujuan utama dalam hidup. Kesejahteraan dapat diperoleh melalui beberapa cara, salah satunya dengan bekerja. Setiap manusia pasti mendambakan pekerjaan yang layak, karena pekerjaan yang layak menjamin individu memperoleh kesejahteraan dalam hidupnya. Kesejahteraan individu dapat dilihat dari seberapa besar kebahagiaan yang diperoleh individu tersebut. Salah satu cara untuk memperoleh kebahagiaan hidup adalah kesuksesan dalam bekerja. Untuk memperoleh kesuksesan dalam karir, individu dituntut untuk bekerja keras. Tujuannya untuk memperoleh kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja diperoleh dari gaji, beban kerja, dan tekanan dalam pekerjaan. Individu memperoleh kepuasan kerja jika upah yang diberikan kepadanya sesuai dengan beban kerja. Kepuasan dalam bekerja berdampak terhadap kepuasan hidup.

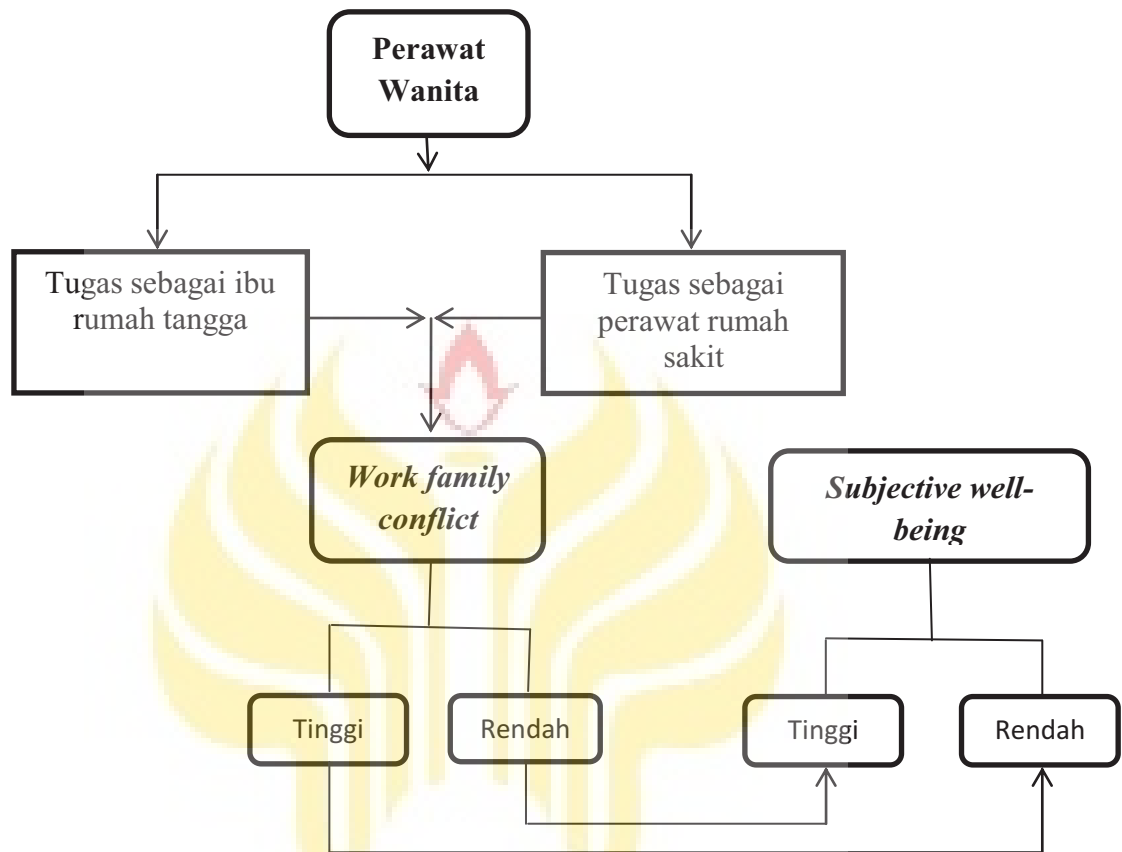
Kepuasan hidup adalah aspek dalam *subjective well-being*. Menurut Diener, Suh, & Oishi dalam Eid dan Larsen (2008: 45), menjelaskan bahwa individu dikatakan memiliki *subjective well-being* tinggi jika mengalami kepuasan hidup, sering merasakan kegembiraan, dan jarang merasakan emosi yang tidak menyenangkan seperti kesedihan atau kemarahan.

Tidaklah mudah menciptakan *subjective well-being* yang tinggi pada perawat wanita yang telah menikah dan memiliki anak. Perawat wanita yang menikah dan memiliki anak mempunyai dua peran sekaligus, yaitu peran sebagai perawat dan peran sebagai ibu rumah tangga. Seperti yang kita ketahui bahwa beban kerja perawat memang sangat berat, karena perawat berhubungan dengan

keselamatan dan kesehatan pasien. Maka tuntutan kerja dan beban kerja yang sangat berat harus ia jalani. Misalnya, jadwal kerja yang tidak pasti (*shift*), beban kerja yang berat, dan tuntutan pekerjaan.

Perawat yang tidak mampu menyeimbangkan peran yang dihadapinya, yaitu peran sebagai perawat dan peran dalam keluarga maka ia akan mengalami konflik. konflik yang muncul dari masalah pekerjaan inilah yang disebut konflik pekerjaan-keluarga (*work family conflict*). *Work family conflict* pada perawat berakibat pada stress kerja. Sebagai seorang perawat, jika mengalami stress kerja akan berakibat pada kinerja dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja sangat mempengaruhi kepuasan hidup. Penelitian Rajak (2013: 151), mengatakan terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap kepuasan hidup.

### Kerangka Berfikir



Gambar 2.1. Kerangka berfikir

Profesi sebagai perawat memiliki beban kerja yang cukup tinggi. Karena perawat adalah salah satu kunci kesuksesan dan keselamatan pasien dalam rumah sakit. Perawat dituntut untuk kerja secara profesional demi keselamatan dan kesehatan pasien. Jadwal kerja yang tidak pasti (*shiff*) harus dikerjakan, maka tak heran jika perawat harus siap bekerja sewaktu-waktu. Perawat wanita yang telah menikah dan memiliki anak dihadapkan dengan dua peran sekaligus, yaitu peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga (sebagai istri dan ibu). Apabila dua peran tersebut tidak dapat dijalankan perawat dengan baik, maka akan menimbulkan konflik. Konflik yang timbul dari masalah pekerjaan yang

berdampak terhadap keluarga disebut konflik-pekerjaan keluarga (*work-family conflict*). Hal ini akan mempengaruhi keadaan psikologis dan emosinya. Grant-Vallone dan Donaldson (2001 : 214), semakin banyak peran yang dijalankan dapat membawa individu kepada konflik peran, beban yang berlebihan, dan akibat negatif terhadap *wellbeing* dan performa individu. Ketika berbagai stressor tersebut tidak bisa diatasi, akan muncul banyak emosi negatif yang dirasakan perawat selama menjalankan pekerjaan dan perannya.

Salah satu aspek penting dalam mengembangkan *subjective well-being* adalah adanya afeksi atau emosi positif yang tinggi serta rendahnya emosi negatif. Untuk menciptakan emosi positif yang tinggi, seseorang harus bisa mengatasi emosi – emosi negatif yang dirasakan. Dalam mengatasi emosi-emosi negatif, seseorang terlebih dahulu harus bisa menerima segala kenyataan dan masalah yang sedang terjadi.

Menurut Ryff dan Keyes ((1995: 720)) salah satu prediktor kebahagiaan dalam diri adalah penguasaan lingkungan. Jika seseorang memiliki penguasaan terhadap lingkungan dan dapat mengatur kehidupannya, maka dapat dikatakan bahagia. Dalam hal ini adalah perawat yang memiliki penguasaan terhadap situasi yang dihadapinya. Perawat yang dapat menguasai lingkungan dan dapat mengatur waktu dalam kegiatan sehari-hari dapat dikatakan bahagia.

Pekerjaan sebagai perawat memiliki baban kerja yang besar. Perawat wanita yang telah menikah memiliki dua peran, yaitu peran sebagai perawat dan peran sebagai ibu rumah tangga. Jika dua peran ini tidak bisa dijalankan dengan seimbang, maka akan terjadi konflik pekerjaan dan keluarga atau *work family*

*conclit*. *Work family conflict* yang tinggi atau rendah berpengaruh terhadap stres. Stress kerja berdampak terhadap kinerja. Jika perawat mengalami stress, maka akan berdampak terhadap kinerja dan kepuasan kerja.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh terhadap stress, depresi dan kepuasan kerja. Menurut Ruslina (2014: 17), ada hubungan yang positif yang sangat signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada wanita berperan ganda. Artinya semakin tinggi konflik peran ganda yang diperoleh maka semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh wanita. Penelitian Rajak (2013: 151), mengatakan terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap kepuasan hidup.

Kepuasan hidup adalah salah satu komponen *subjective well-being*, Diener (Eid dan Larsen, 2008: 3). Seseorang dikatakan telah memiliki *subjective well-being* tinggi jika ia mengalami kepuasan hidup dan sering gembira, dan sedikit pengalaman yang tidak menyenangkan seperti jarang emosi kesedihan dan kemarahan. Sebaliknya, seseorang dikatakan telah memiliki *subjective well-being* rendah jika ia tidak puas dengan kehidupannya, sedikit pengalaman sukacita dan kasih sayang.

## 2.5 Hipotesis

Sugiyono (2013: 64) mendefinisikan hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Kemudian, Arikunto (2010: 110) juga menambahkan bahwa hipotesis penelitian adalah suatu jawaban yang bersifat



sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H : Ada hubungan antara *work-family conflict* dengan *subjective well-being* pada perawat wanita di RSUD dr. Loekmono Hadi Kudus.



## BAB 5

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada perawat wanita di RSUD dr. Loekmono Hadi Kudus mengenai hubungan antara *work family conflict* dengan *subjective well-being* disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif secara umum menggambarkan *subjective well-being* pada perawat wanita di RSUD dr. Loekmono Hadi Kudus berada pada kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian telah memiliki penilaian mengenai tingkat kepuasan hidup dan perasaan positif yang dialami dalam kehidupan pribadinya. Aspek kepuasan hidup dan aspek afeksi sama-sama memperoleh hasil yang tinggi. Jadi secara keseluruhan *subjective well-being* yang dialami perawat tinggi.
2. Hasil analisis deskriptif secara umum menggambarkan bahwa *work family conflict* yang dirasakan perawat wanita di RSUD dr. Loekmono Hadi Kudus berada pada kriteria sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa perawat wanita sedikit mengalami konflik dalam pekerjaan dan keluarga. Aspek *strain-based conflict* merupakan aspek yang paling dominan dalam *work family conflict*.
3. Uji Hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “*work family conflict* berhubungan negatif dengan *subjective well-being* pada perawat wanita di RSUD dr. Loekmono Hadi Kudus” diterima. Dimana terdapat hubungan

negatif yang signifikan antara *work family conflict* dengan *subjective well-being* pada perawat wanita di RSUD dr. Loekmono Hadi Kudus. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *work family conflict* maka semakin rendah *subjective well-being*. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah *work family conflict* semakin tinggi *subjective well-being*.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi RSUD dr. Loekmono Hadi Kudus

Hasil penelitian ini dapat dijadikan salah satu referensi bagi instansi, terutama Rumah sakit untuk memberikan dukungan dan perhatian terhadap perawat wanita, agar perawat wanita tidak mengalami konflik pekerjaan-keluarga (*work family conflict*). Salah satu cara untuk mengurangi konflik pekerjaan bagi perawat adalah dengan cara menyesuaikan jam kerja. Hal utama mengenai kaitan antara *work family conflict* terhadap *subjective well-being*, rumah sakit dapat berupaya untuk menyusun jadwal kerja yang sesuai dengan kebutuhan agar jam kerja menjadi efektif sehingga meminimalisir tingkat *work family conflict* pada perawat.

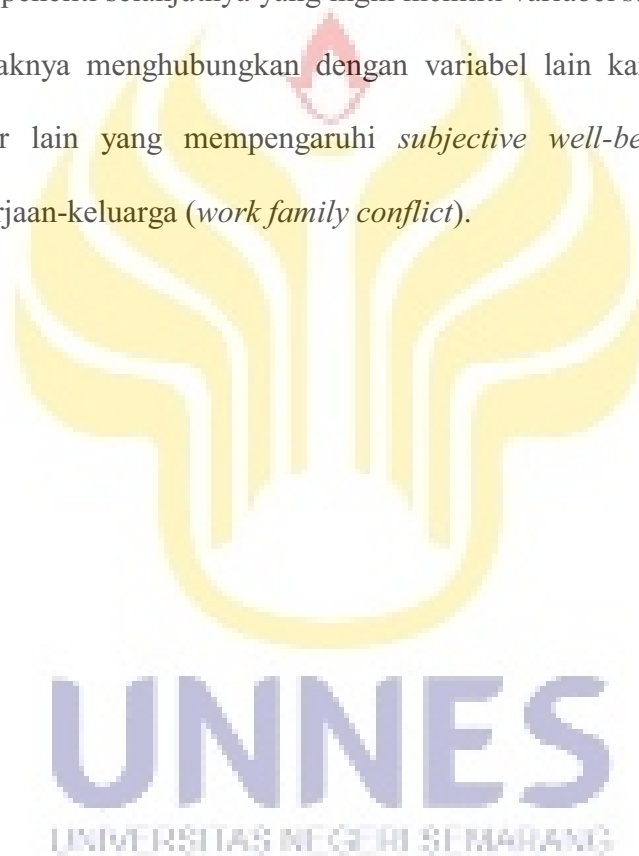
2. Bagi Perawat Wanita di RSUD dr. Loekmono Hadi Kudus

Bagi perawat wanita, diharapkan mampu mengatasi konflik pekerjaan yang sedang dihadapi. Menjalani peran sebagai perawat dan sebagai ibu rumah tangga tidaklah mudah, maka dibutuhkan kemampuan manajemen

waktu yang baik. Karena pada hasil penelitian menunjukkan aspek waktu (*time-based conflict*) yang dialami perawat dalam tingkatan sedang. Selain itu, untuk menghadapi ketegangan-ketegangan yang terjadi dalam pekerjaan perlu komunikasi yang baik dengan keluarga.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti variabel *subjective well-being* hendaknya menghubungkan dengan variabel lain karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhi *subjective well-being* selain konflik pekerjaan-keluarga (*work family conflict*).



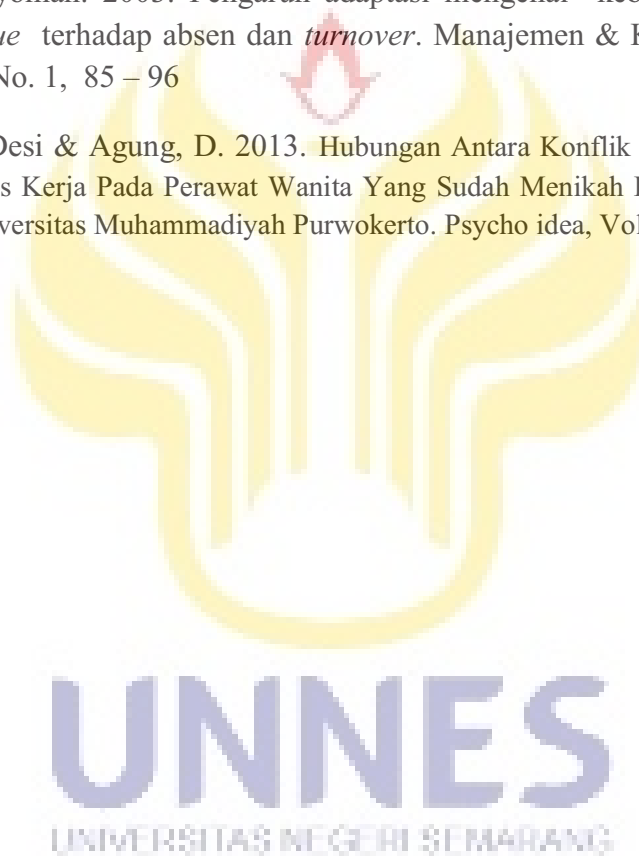
## DAFTAR PUSTAKA

- Adams, et. al. 1996. *Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict With Job and Life Satisfaction*. Journal Of Applied Psychology. Vol. 81 No. 4. 411- 420
- Amstad, F.T., Meier, L.L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N.K. (2011). *A Meta Analysis of Work-Family Conflict and Various Outcomes with a Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations*. Journal of Occupational Health Psychology. Vol.16 No.2 hal.151.
- Apollo & Cahyadi Andi. 2012. *Konflik Peran Ganda Perempuan Yang Bekerja Ditinjau Dari Dukungan Sosial Keluarga dan Penyesuaian Diri*. Universitas Khatolik Widya Mandala Madiun. Jurnal Psikologi
- Ariati Jati. 2010. *Subjective Well-being (Kesejahteraan Subjektif) dan Kepuasan Kerja Pada Staf Pengajar (Dosen) Di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro*. Jurnal Psikologi Undip. Vol. 8, no.2
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asra, Eka Mulya. 2013. *Hubungan Antara Work Family Conflict dengan Prestasi Kerja Pada Perawat Wanita*. Universitas Negeri Padang. Jurnal Psikologi Vol, 1, No.1
- Azwar, Saifuddin. 2005. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- \_\_\_\_\_ 2011. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- \_\_\_\_\_ 2011. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- \_\_\_\_\_ 2013. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Cinamon & Rich. 2002. *Gender Differences in the Importance of Work and Family Roles: Implications for Work-Family Conflict*. Sex Roles, Vol. 47, No. 11/12
- Compton, William C. 2005. *Introduction to Positive Psychology*. USA: Thomson Learning

- Depkes. 2011. *Deklarsi Pelayanan Keperawatan Prima*. Diunduh pada tanggal 22 september 2015 pukul 16.30
- Diener , E. 2000. *Subjective Well-Being. The Science of Happiness and a Proposal for a National Index*. American Psychologist. Vol 55. No. 1. 34-43
- Diener, E. 2009. *The Science of Well-Being The Collected Works of Ed Diener*. USA: Springer
- Eid, Michael. Larsen, Randy J. 2008. *The Science of Subjective Well-being*. New York: The Guilford Press.
- Frone. RM. 2000. Work-family conflict and employee psychiatric disorder: The national comorbidity survey. *Journal of applied psychology*. Vol. 85. No. 6, 888-895
- Grant-Vallone, E. J., & Donaldson, S. I. 2001. *Consequences of Work-Family Conflict on Employee Well-Being Over Time*. Work & Stress, vol.15, No3, 214- 226.
- Greenhaus, Jeffrey H & Nicholas J. Beutell. 1985. *Sources of Conflict between Work and Family Roles*. The Academy of Management Review. Vol. 10, No. 1.Hal.76-88.
- <http://bps.go>. Jumlah tenaga kerja wanita tahun 2013// diakses pada 20 september 2015, pukul 14.25
- Jamilah, Meilita. 2013. Pengaruh Tipe Kepribadian & Dukungan Sosial Terhadap Subjective Well-being (SWB) Mahasiswa Perantau UIN Syarif Hlidayatullah Jakarta. Universitas Islam Negeri Syarif Hlidayatullah Jakarta. Skripsi.
- Linely P. Alex & Joseph, Stephen. 2004. *Positive Psychology in Practice*. New Jersey.
- Lubis, Nur Azwira. 2014. Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Absensi Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan. Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah Medan. Skripsi
- Netemeyer, Richard G., Boles, James S., McMurrian, Robert. 1996. *Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales*. Journal of Applied Psychology. Vol. 81. No. 4 hal 400-410

- Ayu, Nimas & Hadi, Cholikul. 2012. Hubungan antara Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) dengan Kepuasan Kerja pada Karyawati bagian Produksi PT.X. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol. 01, No. 2
- Nurhidayah, S & Rini A. 2012. Kebahagiaan Lansia Di Tinjau Dari Dukungan Sosial Dan Spiritualitas. *Jurnal Soul*, Vol. 5, No.2.
- Normalita Kurnia, Desta. 2016. Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Wonosobo. Universitas Negeri Yogyakarta. Skripsi
- Pratiwi, D. 2008. Hubungan konflik peran ganda dengan psychological well being pada ibu bekerja sebagai pegawai bank. *Jurnal*. Universitas Brawijaya
- Prawitasari A, Purwanto Y & Yuwono S. 2007. Hubungan Work-family Conflict Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawati Berperan Jenis Kelamin Androgini di PT. Tiga Putera Abadi Perkasa Cabang Purbalingga. *Jurnal Psikologi*. Vo. 9, No. 2
- Purwanto, Edi. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Semarang : Swadaya Manunggal.
- Purwito S, Nurtjahjanti H & Ariati Jati. 2012. Hubungan Antara Subjective Well-being Organizational Citizenship Behavior Pada Petugas Customer Service di Plasa Telkom Regional Devisiion IV. *Jurnal Psikologi Undip*, Vol. 11, No.2
- Rajak, A. 2013. Pengaruh Konflik Interpersonal, Work Family Conflict dan Stres, Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Hidup. *Jurnal Siasat Bisnis* Vol. 17 No. 2, 131-156
- Robbins, P & Timothy A. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Ruslina. 2014. Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Wanita Bekerja. Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Jurnal Psikologi*
- Ryff. C. & Keyes. C. 1995. *The Structure of Psychological Well-being Revisited*. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol . 69, No. 4,719-727
- Ryff. C. & Keyes. C. 2005. *The Ryff Scales of Psychological Well-Being*. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol 69. No. 4

- Ryff. Carol D. 1989. *Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being*. Journal of Personality and Social Psychology. Vol. 57, No. 6, 1069-1081
- Setiasih. 2012. Pengaruh Manfaat kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Subjective wellbeing*. Universitas Indonesia. Desertasi
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Triaryati, Nyoman. 2003. Pengaruh adaptasi mengenai kebijakan *work family issue* terhadap absen dan *turnover*. Manajemen & Kewirausahaan Vol. 5, No. 1, 85 – 96
- Wulandari Desi & Agung, D. 2013. Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Yang Sudah Menikah Di RSUD Banyumas. Universitas Muhammadiyah Purwokerto. Psycho idea, Vol. 11 no.1







**PEMERINTAH KABUPATEN KUDUS**  
**KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**

Jalan. Simpang Tujuh No. 1 Kudus Kode Pos 59313

Telepon (0291) 435010 Faks (0291) 435010

E-mail : [Kesbangkds@yahoo.com](mailto:Kesbangkds@yahoo.com)

**REKOMENDASI PENELITIAN**

Nomor : 270/313/20.04/2016

- Dasar :
- a. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 Tanggal 20 Desember 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 Tanggal 21 Januari 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
  - b. Peraturan Bupati Kabupaten Kudus Nomor 14 Tahun 2015 Tanggal 30 Maret 2015 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian di Kabupaten Kudus.

Memperhatikan : Surat Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang Tanggal 11 Mei 2016 Nomor : 2616/UN.37.1.1/KM/2016 Hal : Ijin Penelitian

Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kudus, memberikan rekomendasi kepada :

1. Nama : FERI SETIAWAN
2. Alamat : Jatisari Lor RT 005 RW 002 Nalumsari Jepara
3. Pekerjaan : Mahasiswa

Untuk : Melakukan Penelitian dalam rangka penyusunan Karya Ilmiah (Skripsi/Tesis/Tugas Akhir, dsb) dengan rincian sebagai berikut :

- a. Nama proposal : PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA ( WORK FAMILY CONFLICT ) TERHADAP SUBJECTIVE WELL-BEING PADA PERAWAT WANITA RSUD DR. LOEKMONO HADI KUDUS
- b. Tempat/Lokasi : Wilayah Kabupaten Kudus
- c. Bidang Penelitian : Psikologi
- d. Waktu Penelitian : Tgl 16 Mei 2016 s/d 16 November 2016
- e. Penanggungjawab : Prof. Dr. Fakhruddin, M. Pd
- f. Status Penelitian : Baru
- g. Anggota Peneliti : -
- h. Nama Lembaga : UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Ketentuan yang harus ditaati adalah :

- a. Sebelum melakukan kegiatan terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat setempat / Lembaga Swasta yang akan dijadikan obyek lokasi penelitian;
- b. Pelaksanaan kegiatan dimaksud tidak disalahgunakan untuk tujuan yang dapat mengganggu kestabilan pemerintahan;
- c. Setelah pelaksanaan kegiatan dimaksud menyerahkan hasilnya kepada Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kudus;
- d. Apabila masa berlaku Surat Rekomendasi ini sudah berakhir, sedang pelaksanaan kegiatan belum selesai, perpanjangan waktu harus diajukan kepada instansi pemohon dengan menyertakan hasil penelitian sebelumnya;
- e. Surat rekomendasi ini dapat diubah apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dan akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Kudus, 16 Mei 2016  
KEPALA KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

