

Hubungan Antara *Work-Family Conflict* dengan Kualitas Hidup pada Ibu Bekerja di Kota Bandung (Studi pada Ibu yang Bekerja di Sektor Perbankan di Kota Bandung).

Corelation Between Work-Family Conflict and Quality of Life of Working Mothers in Bandung (Study of Mothers Who Works at Banks in Bandung)

¹Vidia Nurmala Savitri, ²Suci Nugraha

^{1,2}Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116

email: vidianurmala@gmail.com, sucinugraha.psy@gmail.com

Abstract. Nowadays there is a lot of mothers who choose to work, so they have two roles in their life, as a mother and as a career woman. Both roles often conflicted with each other, between being a housewife and a career woman, make it difficult for them to perform both roles to the maximum. It causes working mothers feel anxiety and tension. The situation that working mothers experienced called Work Family Conflict. Sumra dan Schillaci (2015) said that women who have multiple roles will experienced higher stress. The stress experienced by working mothers is also the most influential predictor in worsening their quality of life (Cimete, Gencalp, & G Keskin, 2003; Hardani, 2016). This research purpose is to see the correlation between work-family conflict and quality of life of working mothers who work at banks in Bandung. The data research questionnaire of quality of life was arranged by WHOQOL and questionnaire of work-family conflict were arranged by Carlson and Kacmar, both questionnaires were spread to 304 working mothers that work at the bank, married, and has children. This research was conducted using a quantitative method and using multistage cluster random sampling method. The results of data analysis using Spearman's Rho showed a correlation between work-family conflict and the quality of life of working mothers. The data obtained is that there is a fairly close negative relationship between work-family conflict and quality of life with a correlation coefficient of -0.601, with a negative correlation direction.

Keywords: Work-Family Conflict, Quality of Life, Stress, Working Mothers

Abstrak. Saat ini sudah banyak ibu yang memilih untuk bekerja, sehingga mereka memiliki dua peran dalam hidupnya yaitu sebagai ibu dan juga sebagai wanita karir. Kedua peran yang dimiliki saling bertentangan antara menjadi ibu rumah tangga dan wanita karir hal tersebut membuat mereka kesulitan untuk menjalankan masing-masing peran secara maksimal. Hal tersebut menyebabkan ibu yang bekerja mengalami kecemasan dan ketegangan. Keadaan yang dialami itu, disebut dengan *Work Family Conflict* (Nofrizal, 2017). Sumra dan Schillaci (2015) mengatakan wanita yang memiliki peran ganda akan mengalami stres yang lebih tinggi. Stres yang dialami ibu yang bekerja juga menjadi salah satu prediktor terkuat memburuknya kualitas hidup (Cimete, Gencalp, & G Keskin, 2003; Hardani, 2016). Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara *work-family conflict* dengan kualitas hidup pada ibu yang bekerja di sektor perbankan di Kota Bandung. Data penelitian diperoleh dari item pertanyaan terkait kualitas hidup yang disusun oleh WHOQOL dan work-family conflict yang disusun oleh Carlson dan Kacmar yang dibagikan kepada 304 ibu yang bekerja di sektor perbankan dengan status menikah dan memiliki anak. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan teknik sampling *Multistage cluster random*. Hasil analisa data menggunakan Spearman's Rho menunjukkan hubungan pada work-family conflict dan kualitas hidup ibu yang bekerja. Data yang diperoleh yaitu terdapat hubungan negatif yang cukup erat antara work-family conflict dan kualitas hidup dengan koefisien korelasi sebesar -0,601, dengan arah korelasi negatif.

Kata Kunci: Work-Family Conflict, Kualitas Hidup, Stres, Ibu Bekerja

A. Pendahuluan

Menurut Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang perbankan, yang dimaksud dengan bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya ke masyarakat dalam

bentuk kredit dan/atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Menurut Naibaho dan Ratnaningsih (2018), banyaknya bank yang ada membuat masing-masing bank tersebut memiliki persaingan yang lebih ketat dan

kompleks. Persaingan yang begitu ketat ini menuntut perusahaan untuk mempertahankan performanya, salah satunya dengan mempertahankan performa dari sumber daya manusia (SDM) (Naibaho & Ratnaningsih, 2018).

Ahmed, Muddasar, & Perviaz (2012) Ketatnya kebijakan perbankan mengenai jam kerja dan waktu untuk libur atau cuti menyebabkan pegawainya mengalami work-family conflict. Madipelli (2013), wanita yang memiliki peran ganda dirumah dan di kantor akan menyebabkan frustrasi dan stres yang akan mengarah pada tidak seimbangannya antara kehidupan di kantor dan di rumah (dalam Hani, 2017). Hal tersebut membuat ibu bekerja merasa waktu yang dimiliki bersama keluarga berkurang karena harus bekerja, waktu untuk menyelesaikan tugas kantor pun menjadi terganggu karena mereka pun harus mengerjakan tanggung jawabnya sebagai ibu. Selain itu karena sibuknya pekerjaan yang dialami membuat ibu bekerja memiliki kesehatan fisik yang buruk, mereka sering merasa sakit kepala, masalah pencernaan. Perasaan negatif pun sering mereka rasakan, seperti sedih, kesal, merasa bersalah karena tidak bisa menemani anak sepenuhnya. Menurut penelitian ibu yang bekerja di sektor perbankan akan lebih memiliki work-family conflict daripada pegawai yang bekerja di sektor lainnya (Akkas, Hossain & Rhaman, 2015).

Penelitian yang dilakukan oleh Jamadin *et al.* (2015) mengenai work-family conflict dan stres mengatakan bahwa work-family conflict merupakan prediktor dari stres kerja. Bisa saja stressor yang dialami oleh beberapa individu sama namun kembali lagi pada penilaian kognitif individu, apakah individu tersebut menghayati suatu kondisi tersebut mengancam atau

tidak (Kusumayanti, 2014). Stres yang dialami ibu yang bekerja juga menjadi salah satu prediktor terkuat memburuknya kualitas hidup (Cimete, Gencalp, & G Keskin, 2003; Hardani, 2016). Menurut penelitian Kirchmeyer (2000), ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan seorang wanita sebagai ibu dan wanita pekerja juga dipengaruhi oleh waktu, energi dan komitmen, dimana itu semua akan mempengaruhi kualitas hidup ibu yang bekerja (dalam Hani, 2017). Penelitian Sadeghifard, Zarel dan Rafiee (2013), ditemukan bahwa kualitas hidup ibu yang bekerja lebih buruk dibandingkan dengan ibu rumah tangga.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara work-family conflict dengan kualitas hidup pada ibu bekerja di sektor perbankan di Kota Bandung?”. Selanjutnya, maksud dan tujuan dalam penelitian ini, yaitu: (1) Untuk mendapatkan gambaran mengenai hubungan antara work-family conflict dengan kualitas hidup pada ibu yang bekerja di Kota Bandung, (2) Untuk mendapatkan data empirik mengenai hubungan antara work-family conflict dengan kualitas hidup pada ibu yang bekerja di Kota Bandung.

B. Landasan Teori

Kualitas Hidup

Kualitas hidup menurut World Health Organization Quality of Life (WHOQOL, 1996) didefinisikan sebagai persepsi individu mengenai posisi individu dalam hidup dalam konteks budaya dan sistem nilai dimana individu hidup dan hubungannya dengan tujuan, harapan, standar, dan keinginan. Raphael *et al.* (1994), kualitas hidup merupakan konsep yang kompleks namun dapat mempengaruhi kehidupan seseorang. Kualitas hidup yaitu didefinisikan sebagai kepuasan,

kebahagiaan atas apa yang dimiliki oleh individu termasuk material dan perasaan yang mencukupi.

Menurut WHOQOL Group (Power dalam Lopez dan Synder, 2004) kualitas hidup memiliki enam domain, yaitu kesehatan fisik, kesejahteraan psikologis, tingkat kemandirian, hubungan sosial, hubungan dengan lingkungan dan keadaan spiritual. Domain yang dikemukakan oleh WHOQOL Group (1998) ini kemudian dibuat instrument WHOQoL-BREF dan domainnya dipersempit menjadi empat, yaitu: (1) Domain Kesehatan Fisik, dapat mempengaruhi individu dalam melakukan aktivitasnya sehari-hari. Kesehatan fisik mencakup rasa sakit dan ketidak nyamanan, energi dan kelelahan, tidur dan istirahat, aktivitas sehari-hari, ketergantungan pada obat dan perawatan medis, mobilitas, dan kapasitas Kerja, yaitu penggunaan energi individu untuk bekerja; (2) Domain Psikologis, terkait dengan keadaan mental individu yang mengarah pada kemampuan individu dalam menyesuaikan diri terhadap berbagai tuntutan perkembangan, baik dari dalam diri maupun dari luar dirinya. Kesejahteraan psikologis mencakup, bodily image dan penampilan, perasaan negatif, perasaan positif, perasaan individu terhadap dirinya sendiri, spiritualitas/keyakinan pribadi, berpikir, belajar, memori dan konsentrasi; (3) Domain Hubungan Sosial, hubungan antara dua individu atau lebih dimana tingkah laku tersebut akan saling mempengaruhi, mengubah, atau memperbaiki tingkah laku individu lainnya. Hubungan sosial mencakup relasi personal, dukungan sosial, dan aktivitas seksual; dan (4) Domain Lingkungan, meliputi tempat tinggal individu, termasuk di dalamnya keadaan, ketersediaan tempat tinggal untuk melakukan segala aktivitas kehidupan, termasuk di dalamnya

adalah sarana dan prasarana yang dapat menunjang kehidupan. Hubungan dengan lingkungan mencakup sumber keuangan, kebebasan, keamanan dan keselamatan fisik, perawatan kesehatan, sosial, lingkungan rumah, kesempatan untuk memperoleh informasi, kesempatan untuk rekreasi atau kegiatan yang menyenangkan, dan lingkungan fisik.

Work-Family Conflict

Work-family conflict (WFC) adalah suatu bentuk dari inter-role conflict dimana tekanan dari dimensi pekerjaan dan keluarga saling tidak kompatibel dalam beberapa hal. Sehingga partisipasi seorang individu dalam suatu pekerjaan menjadi sulit begitupun partisipasi individu dalam suatu perannya di keluarga. (Greenhaus & Beutell, 1985). Menurut Frone & Rice (1987), work-family conflict merupakan ketidakcocokan antara peran yang diharapkan dengan peran yang sedang dijalani saat ini.

Greenhaus & Beutell (1985) mengemukakan tiga aspek dari work family conflict, yaitu : (1) Time-based conflict, konflik yang terjadi karena waktu yang dihabiskan untuk kegiatan dalam satu peran tidak dapat digunakan untuk kegiatan dalam peran yang lain; (2) Strain-based conflict, konflik yang muncul ketika adanya ketegangan dalam suatu peran yang mempengaruhi kinerja individu pada peran lain. ; dan (3) Behavior-based conflict, konflik terjadi ketika seseorang mengharapkan individu tersebut untuk berperilaku tertentu, namun individu tersebut tidak dapat menyesuaikan perilaku untuk memenuhi harapan dari peran yang berbeda, sehingga individu tersebut kemungkinan akan mengalami konflik diantara peran tersebut.

C. Hasil Penelitian dan Hubungan Antara Work Family Conflict dan Kualitas Hidup

Tabel 1

Tabel Work-Family Conflict dan Aspeknya

Variabel	Rendah	Tinggi
<i>Work-Family Conflict</i>	172 (57%)	132 (43%)
<i>Time based work interference with family</i>	154 (51%)	150 (49%)
<i>Time based family interference with work</i>	179 (59%)	125 (41%)
<i>Strain based conflict work interference with family</i>	194 (64%)	110 (36%)
<i>Strain based conflict family interference with work</i>	188 (62%)	116 (38%)
<i>Behavior based conflict work interference with family</i>	140 (46%)	164 (54%)

Tabel 2

Tabel Kualitas Hidup dan Domainnya

Variabel	Buruk	Baik
Kualitas Hidup	49 (16%)	255 (84%)
Domain Fisik	64 (21%)	240 (79%)
Domain Psikologis	75 (25%)	229 (75%)
Domain Hubungan Sosial	95 (31%)	209 (69%)
Domain Lingkungan	77 (25%)	227 (75%)

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai sig $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 di tolak, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara Work-family conflict dan Kualitas Hidup. Nilai korelasi antara Work-family conflict dan Kualitas Hidup sebesar $-0,601$ atau $60,1\%$ termasuk dalam tingkat hubungan yang cukup erat. Dengan arah nilai korelasi negatif. Sehingga dapat diartikan ketika ibu yang bekerja merasakan adanya konflik peran, mereka juga akan merasa bahwa kualitas hidup mereka menjadi buruk, keadaan ini tidak hanya

dipengaruhi oleh pekerjaan mereka sebagai pegawai bank tetapi juga dapat dipengaruhi oleh faktor lainnya. Begitupun sebaliknya, ketika mereka tidak menghayati adanya konflik peran, mereka akan merasa bahwa kualitas hidupnya baik. Hal ini dapat terjadi karena pendidikan terakhir subjek, status pernikahan, gaji dan dukungan dari suami.

Dari tabel diatas dapat ketahu bahwa lebih banyak ibu yang bekerja dapat membagi waktunya untuk keluarga dan pekerjaan sehingga

mereka bisa terlibat dan mengikuti untuk melakukan aktivitas keluarga dan menjalankan tuntutan sesuai dengan perannya di keluarga. Mereka juga tidak merasa terhambat akan waktunya yang terpakai untuk keluarga dalam menyelesaikan tuntutannya sebagai wanita karir.

Urusan yang terjadi di rumah tidak menjadi suatu hal yang terus terpikirkan oleh ibu yang bekerja ketika sedang melakukan pekerjaannya di kantor. Sehingga mereka tetap bisa berkonsentrasi dan terhindar dari stres. Ibu bekerja juga masih bisa untuk melanjutkan mengerjakan tanggung jawabnya sebagai ibu di rumah dan mengerjakan beberapa aktivitas yang menyenangkan bagi ibu yang bekerja.

Ibu bekerja merasa ada beberapa perilaku yang biasa dilakukan di tempat kerja dan efektif namun ketika dilakukan pada perannya sebagai ibu di rumah menjadi menghambat ibu yang bekerja dalam menyelesaikan tanggung jawabnya sebagai ibu. Selain itu ada beberapa perilaku yang berguna untuk ibu yang bekerja di rumah tapi menjadi menghambat ibu yang bekerja di kantor untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Banyaknya ibu yang memiliki *work-family conflict* rendah dapat dikarenakan ibu bekerja mengetahui dan merasakan adanya stresor yaitu peran ganda yang dimilikinya namun mereka sudah memiliki cara untuk mengatasi rasa tidak nyamannya karena memiliki dua peran sebagai ibu rumah tangga dan juga sebagai ibu yang bekerja. Sehingga stressor yang dirasakannya tersebut tidak menjadikan mereka stres dan membuat kualitas hidupnya memburuk.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data beserta pembahasan yang telah dibuat, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat koefisien korelasi antara *Work-family conflict* dengan kualitas

Ibu sudah merasa puas, bahagia, dan sejahtera akan hidupnya dan mempersepsikan hidupnya positif. Hal ini ditunjukkan dengan ibu yang merasa aktivitasnya dapat berjalan dengan lancar tanpa terganggu dengan kondisi fisiknya saat ini, subjek pun tidak membutuhkan bantuan medis untuk menjalankan aktivitasnya sehari-hari. Mereka juga menikmati hidupnya saat ini, merasa bahwa hidupnya berarti, tidak sulit untuk berkonsentrasi dalam melakukan peran sebagai ibu dan wanita karir.

Selain itu ibu yang bekerja puas dengan hubungan personal atau sosial yang dimiliki dengan lingkungan, puas dengan kehidupan seksual yang dimiliki, serta puas dengan dukungan yang diperoleh baik dari pasangan atau teman. Ibu bekerja juga sudah merasa aman dalam kehidupannya sehari-hari, sudah merasa mendapatkan lingkungan yang sehat saat ini terkait dengan sarana dan prasarana yang ada.

Selain itu ibu yang bekerja di sektor perbankan juga merasa bahwa kebutuhan mereka sudah terpenuhi dengan keadaan ekonomi saat ini, informasi yang dimiliki pun sudah memadai dari hari ke hari. Mereka mudah untuk mengakses dan mendapatkan informasi yang mereka butuhkan. Ibu yang bekerja juga merasa bahwa mereka hanya memiliki waktu yang cukup untuk bersenang-senang dan melakukan aktivitas yang menyenangkan bagi mereka. Lalu mereka merasa sudah puas dengan kondisi tempat tinggal yang mereka tinggali saat ini, dengan layanan kesehatan yang diperoleh, serta dengan transportasi yang dijalani selama ini. hidup sebesar -0.601 yang menunjukkan adanya hubungan negatif yang cukup erat pada ibu yang bekerja di sektor perbankan di Kota Bandung. Mereka merasa bahwa waktu yang dimiliki banyak terpakai disalah satu peran

sehingga mereka kurang maksimal dalam menjalankan peran yang lainnya. Selain itu mereka juga merasa bahwa lingkungan berkontribusi terhadap keputusan mereka menjalani dua peran yang berbeda.

E. Saran

Bagi ibu yang bekerja di sektor perbankan diharapkan lebih bisa membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga dengan membuat jadwal untuk pergi dengan keluarga seperti berlibur ataupun sekedar menghabiskan waktu bersama keluarga. Pada penelitian ini peneliti tidak mengobservasi proses pengambilan data maka diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat lebih memperhatikan proses pengambilan data agar dapat lebih terkontrol.

Daftar Pustaka

- Akkas, M. A. Hossain, Mohammad Ikbal. Rhaman, Sabibur. (2015). Causes and Consequences of Work-Family Conflict (WFC) among the Female Employees in Bangladesh: An Empirical Study. *Journal of Business and Economics*, ISSN 2155-7950, USA December 2015, Volume 6, No. 12, pp. 2063-2071. Department of Management, Dhaka University, Dhaka, Bangladesh.
- Cimete, G., Gencalp, N., & G Keskin. (2003). Quality of Life and Job Satisfaction of Nurses. *Journal of Nursing Care Quality*, 18(2), 151–158.
- Frone, Michael R. & Rice, Robert W. (1987). Work-Family Conflict: The Effect of Job and Family Involvement. *JOURNAL OF OCCUPATIONAL BEHAVIOUR*, Vol. 8, 45-53 (1987). Department of Psychology, State University of New York at Buffalo, Amherst, NY 14260, U.S.A.
- Greenhaus, Jeffrey H., Beutell, Nicholas J. (1985). *Sources of Conflict Between Work and Family Roles*. Pennsylvania: Drexel University, Seton University, United States
- Hani, Fathema Farjani. (2017). Assessing Working Mothers' Quality Of Life: An Empirical Study. *Bangladesh: Journal of Business and Management* Volume 19, Issue 8. Ver. IV. (August 2017), PP 17-22. Dept. of Business Administration, North East University Bangladesh.
- Hardani. (2016). Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Kualitas Hidup Perawat Icu Di RS Tipe B. *Journal Endurance* 1(3) October 2016 (113-120). Padang, Indonesia: Ilmu Keperawatan, STIKes Indonesia
- Jamadin, Nurnazirah. Mohamad, Samsiah, Syarkawi, Zurwina. Noordin, Fauziah. (2015). Work - Family Conflict and Stress: Evidence from Malaysia. Malaysia: Universiti Teknologi MARA, *Journal of Economics, Business and Management*, Vol. 3, No. 2.
- Kusumayanti, Yanafitria. (2014). Studi Deskriptif Mengenai Coping Stress Bintara Seskoad Yang Akan Mengikuti Seleksi Secapa TNI Angkatan Darat. Bandung: Undergraduate thesis, Universitas Kristen Maranatha
- Lopez, S.J., & Synder, C. R. (2004). *Passive Psychological Assessment: A Handbook of Models and Measures*. Washington, DC: American Psychological Association
- Naibaho, Lidya Febrianti Sondangni., &

- Ratnaningsih, Ika Zenita. (2018). Hubungan Antara Work-Family Conflict dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Bank "X" Di Semarang. *Jurnal Empati*, April 2018, Volume 7, hal 404-409. Semarang: Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro.
- Nofrizal, Dito Frizky. (2017). Hubungan Antara Work Family Conflict dengan Marital Satisfaction. Bandung: Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung
- Raphael, Dennis. Renwick, Rebecca. Brown, Ivan. Et al. (1996). Quality of Life Indicators and Health: Current Status and Emerging Conceptions. *Social Indicators Research*, January 1996, Volume 39, Issue 1, pp 65-88.
- Sadeghifard, Maryam. Zarel, Eghbal. Rafiee, Nabil. (2013). Anticipating Quality of Life of Working Women and Housewife Based on Power Structure, Collaboration and Family Function. Bandar Abbas, Iran: Hormozgan University.
- Su Islam, Nazrul. Saha, Gour Chandra. Ahmed, Feroz. (2000). An Evaluation of Job Satisfaction of Women Employees in Commercial Banks of Bangladesh. *Journal of Business Administration*. Vol. 26, No. 3 & 4, July & October, 2000.
- Sumra, Monika K & Schillaci, Michael A. (2015). Stress and the Multiple-Role Woman: Taking a Closer Look at the "Superwoman". *US National Library of Medicine National Institutes of Health* 10 (3). Department of Anthropology, University of Toronto Scarborough, Toronto, ON, M1C 1A4, Canada.
- World Health Organization. (1996). WHOQOL-BREF Introduction, Administration, Scoring and Generic Version Of The Assessment, Programme On Mental Health. Artikel. Diunduh dari http://www.who.int/mental_health/media/en/76.pdf. Diakses 19 November 2018 pukul 12.14
- World Health Organization. (1998). Programme on Mental Health: WHOQOL User Manual. Division of Mental Health and Prevention of Substance Abuse, World Health Organization: Geneva, Switzerland.