



## STUDI KORELASI *HAPPINESS* PADA IBU YANG BEKERJA DITINJAU DARI *WORK FAMILY CONFLICT*

Adhik Arum Anugrahany<sup>✉</sup>

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang

### Info Artikel

Sejarah Artikel:  
Diterima  
20 September 2019  
Disetujui 21 Oktober  
2019  
Dipublikasikan  
29 November 2019

#### Keywords:

*work family  
conflict, happiness,  
mother who work*

### Abstrak

Peran sebagai seorang ibu sekaligus sebagai pekerja merupakan situasi yang tidak mudah, dalam situasi ini ibu akan rentan mengalami *work family conflict*. Konflik peran yang terjadi ini mengakibatkan kelelahan emosional, keletihan, kegelisahan serta frustrasi. Akibat dari emosi negatif ini, akan menyebabkan individu semakin sulit untuk mencapai kebahagiaan (*happiness*). Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui korelasi antara *work family conflict* dengan *happiness* pada ibu yang bekerja. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Subjek penelitian adalah 91 orang ibu yang bekerja rutin, minimal 8 jam sehari, bekerja dalam intitusi formal (terikat tuntutan organisasi), memiliki minimal 1 anak, dan tidak dibantu siapapun dalam mengurus keluarga. Metode pengambilan data menggunakan skala *Work Family Conflict* dan skala *Authentic Happiness Questionnaire*. Uji analisis menggunakan korelasi *product moment pearson*. Hasil penelitian menunjukkan nilai (*r*) sebesar -0,183 dengan *p* sebesar  $0,041 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara *work family conflict* dengan *happines*. Artinya, semakin rendah *work family conflict* maka akan semakin tinggi *happiness* begitupun sebaliknya semakin tinggi *work family conflict* makan akan semakin rendah *happiness*.

### Abstract

*Changes in the role of experienced by mother cause due to the complexity of and when were not able to fulfill the role of both so mother will experience work family conflict. Where conflict the role of this resulting in emotional exhaustion, weariness, uneasiness and frustrated. Results of negative emotions this will cause the more get themselves reached for happiness. The purpose of this study is to find the relationship between work family conflicts with happiness upon the mother who works. The sampling method of collecting samples using purposive technique. Participants in this study 91 mother whose work is routine, and have minimum one child. A method of the data using a scale work family conflict and scale of authentic happiness questionnaire. The analysis using correlation product moment pearson. Research shows the (r) of -0,183 with p of 0,041 < 0,05. This is shows that there was significant negative relationship between work family conflicts with happiness. This, means the lower work family conflict and to the higher happiness including on the contrary the high work family conflict eat the low happiness.*

## PENDAHULUAN

Menjadi seorang istri atau ibu adalah keinginan setiap wanita. Mengurus suami, anak serta rumah tangganya. Pada budaya di Indonesia pun perempuan yang telah menjadi ibu, diwajibkan untuk mengurus rumah tangga saja. Sudah menjadi kodrat wanita yang telah menikah adalah di rumah, mengurus segala keperluan suami, anak serta rumah tangganya. Menjadi ibu disibukkan dengan segala tugas-tugas rumah tangga yang ada adalah salah satu kebahagiaan menjadi seorang ibu. Hal ini didukung oleh survei yang dilakukan oleh LV salah satu perusahaan asuransi di Inggris. Hasil dari survei tersebut adalah 87,2% mengatakan bahwa hidupnya bahagia ketika menjadi ibu rumah tangga. Hal ini didukung pula oleh survei yang dilakukan oleh *National Statistic* yang mengungkapkan bahwa ibu rumah tangga adalah kelompok wanita yang menajalani hidup lebih bahagia, dikarenakan mengurus keluarga membuat mereka merasa berarti dan nikmat (Rakhma, 2016). Namun perkembangan dan pertumbuhan ekonomi selama beberapa tahun terakhir ini berkembang secara pesat. Didukung dengan mulai adanya MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN) pada tahun 2015. Banyak organisasi menyadari dan tidak menutup kemungkinan bahwa tidak hanya pekerja laki-laki saja, namun juga membuka kesempatan untuk pekerja perempuan mengambil bagian dan kontribusi di dunia kerja, tidak hanya pekerja perempuan yang bersatus *single* namun perempuan yang berstatus menikah. Menurut Badan Pusat Statistik (2018), jumlah perempuan berstatus menikah yang bekerja sebanyak 60,17% per 29 Maret 2018. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan merupakan tenaga kerja yang sangat potensial.

Banyak faktor yang mendasari peningkatan jumlah partisipasi ibu yang bekerja. Seperti faktor yang disebutkan oleh Almquist, Nieva dan Gutek (dalam Matlin, 2012) bahwa perempuan yang memiliki jenjang pendidikan hingga perguruan tinggi

akan cenderung bekerja daripada yang tidak memiliki pendidikan hingga perguruan tinggi. Selain faktor pendidikan disebutkan juga faktor ekonomi yaitu menambah penghasilan keluarga, tidak tergantung secara ekonomi pada suami, ketidakpuasaan dalam pernikahan, memiliki keahlian tertentu yang bisa dimanfaatkan, pengembangan diri dan aktualisasi diri.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia sangat penting bagi siklus sebuah organisasi, yang memiliki pandangan bahwa karyawan sebagai investasi bagi organisasi karena hasil kerja mereka memberi dampak nyata bagi kemajuan organisasinya. Keberhasilan sebuah organisasi sendiri ditandai dengan karyawan yang bahagia ditempat kerjanya (Keyes, Hysom & Lupo, 2000). Kebahagiaan ini sendiri tidak sebatas fisik saja namun juga secara psikologis. Hal ini berarti bahwa *happiness* akan membantu individu untuk mengontrol aspek kehidupannya secara sadar. *Happiness* merupakan gambaran kualitas kehidupan yang ingin dicapai seseorang melalui aktualisasi kemampuan mereka (Hird, 2003). Kebahagiaan yang sebenarnya adalah suatu bentuk evaluasi terhadap diri sendiri serta hidup, yang terdiri dari perasaan seperti nyaman, gembira, serta semangat yang tinggi dalam berbagai aktivitas (Seligman, 2005).

Tentunya kebahagiaan yang diharapkan disini bukan hanya sekedar bahagia yang bersifat sesaat dan sementara saja yang bisa dicapai sewaktu-waktu. Kebahagiaan yang hanya terbatas pada saat individu tersebut memperolehnya dan akan berakhir seiring waktu begitu saja. Lebih dari itu kebahagiaan yang diharapkan adalah kebahagiaan sejati, hal itu dapat dicapai ketika seseorang mampu mengakumulasi tiga emosinya, yaitu: pertama, emosi yang ditujukan pada masa lalunya seperti puas dan tenang, ia merasa puas dan tidak menyesal akan hal yang telah terjadi dimasa lalunya, kedua emosi akan masa sekarang seperti bahagia akan kegiatan yang dilakukan,

sesorang akan merasa hidupnya penuh gairah ketika menjalankan kegiatan tersebut serta semangat menjalani hari-harinya. Hal terakhir adalah emosi akan masa depan yaitu optimisme, keyakinan dan percaya diri, yang digambarkan dengan seseorang membangun emosi-emosi tersebut untuk masa depannya.

Kebahagiaan ini pastinya ingin dicapai oleh seluruh individu tak terkecuali adalah seorang ibu yang bekerja. Di sisi lain, pada dasarnya setiap individu mempunyai kepentingan-kepentingan yang ingin dipenuhi, ketika kepentingan-kepentingan itu datang secara bersamaan maka akan menyebabkan konflik pada individu tersebut. Dengan adanya ibu yang bekerja berarti mereka dihadapkan pada konflik peran ganda, yaitu perannya sebagai ibu rumah tangga dirumah dan perannya sebagai karyawan. Greenhaus dan Beutell (1985) menyatakan bahwa akibat yang ditimbulkan dari konflik peran ganda lebih bersifat psikologis, gejala-gejala yang dapat terlihat adalah rasa bersalah, kegelisahan, keletihan serta frustrasi. Hal ini diakibatkan seseorang yang mengalami konflik peran ganda akan merasakan ketegangan ketika bekerja.

Perubahan peran antara keluarga dan pekerjaan menyebabkan sulitnya menyeimbangkan tanggung jawab antar peran. Wanita bekerja menghadapi situasi rumit yang menempatkannya antara kepentingan keluarga dan kebutuhan untuk bekerja. Apalagi ketika telah memiliki anak, maka tanggung jawab seorang ibu akan lebih bertambah banyak serta tuntutan pekerjaan yang tinggi dan ketidakseimbangan seorang pegawai dalam mengelola tugas atau tanggung jawab dalam keluarga akan berdampak pada munculnya *work-family conflict* (Achour, Boerhannoeddin & Khan, 2011). Pernyataan ini didukung dengan penelitian terbaru yang membuktikan bahwa ibu yang berperan ganda rentan mengalami *work-family conflict* yang mengakibatkan tingkat kesejahteraan yang rendah, masalah

kesehatan, kualitas tidur yang berkurang, tingkat ketidakhadiran, dan kelelahan emosional (Jan, 2017). Dengan adanya hasil penelitian tersebut, maka dibutuhkan usaha yang lebih dari individu dalam mengatur tuntutan perannya agar *work-family conflict* dapat terminimalisir.

Coban dan Irmis (2016) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai hilangnya sumber daya dalam proses pemenuhan peran dan tanggungjawab pada pekerjaan dan keluarga. Sumber daya yang dimaksud bukan hanya dalam bentuk fisik seperti waktu dan uang, namun juga mencakup emosi dan energi individu tersebut. Keluarga dengan pendapatan ganda menyebabkan wanita bekerja lebih lama, mereka diharuskan tetap bertanggungjawab untuk keluarga dan pekerjaan. Hal tersebut semakin membuat para pegawai tidak dapat membedakan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang yang dapat menimbulkan *work-family conflict*.

Hilangnya sumber daya salah satunya adalah mengenai emosi. Dengan adanya *work-family conflict* emosi yang berhubungan adalah kebahagiaan. Kebahagiaan (*happiness*) tidak hanya terbatas pada aspek fisik saja, namun lebih kepada aspek psikologis. Individu yang bahagia adalah individu yang dapat membangun hubungan positif dengan orang lain, yaitu hubungan interpersonal yang didasari oleh kepercayaan, empati dan kasih sayang yang kuat (Ryff, 1989). Hal tersebut dapat diperoleh dari orang-orang terdekat seperti rekan kerja, saudara dan yang paling utama adalah keluarga. Sama halnya dalam konteks pekerjaan, karyawan yang bahagia adalah karyawan yang memiliki hubungan positif dengan orang lain, termasuk keluarganya.

Berdasarkan penjelasan di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *work family conflict* dengan *happiness* pada ibu yang bekerja. Manfaat yang ingin dicapai adalah mengetahui tingkat

*happiness* seorang ibu ketika ia memiliki *work family conflict*. sehingga dapat digunakan sebagai salah satu sumber wawasan guna meminimalisir terjadinya *work family conflict* agar mencapai kebahagiaan bagi para ibu yang bekerja.

## METODE

*Work-family conflict* dalam penelitian ini diartikan sebagai suatu konflik yang mengacu pada terganggunya hubungan antara pekerjaan dan tanggung jawab mengurus keluarga oleh seorang ibu. *Work* Instrumen penelitian menggunakan skala *Work Family Conflict* sebanyak 31 item berdasarkan penelitian Carlson, Kacmar, dan Williams (2000) yang dialih bahasakan oleh Diana (2015). Alat ukur *Work-family conflict* menggunakan skala likert yang disusun dengan item *favourable* dan item *unfavourable*.

*Happiness* dalam penelitian ini diartikan sebagai perasaan positif seorang individu serta suatu kegiatan positif yang

disukai oleh individu tersebut. *Happiness* dalam penelitian ini diukur dengan skala hasil adaptasi *Authentic Happiness Questionnaire* dari hak cipta Christopher Peterson dan Seligman, yang berjumlah 24 item.

Jumlah sampel dalam penelitian ini 91 orang ibu yang bekerja. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Subjek yang menjadi kriteria adalah seorang ibu yang bekerja rutin, minimal 8 jam sehari, bekerja dalam intitusi formal (terikat tuntutan organisasi), memiliki minimal 1 anak, dan tidak dibantu siapapun dalam mengurus keluarga. Analisa yang digunakan yaitu dengan *product moment pearson*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini data demografis yang telah diperoleh:

Tabel 1.  
Deskripsi Subjek

Variabel		Frekuensi	Presentase (100% )
Jenis kelamin	Perempuan	91	100 %
Usia	20 – 40 Tahun	75	82,4 %
	40 – 60 Tahun	16	17,6 %
Jam Kerja	5-8 Jam/hari	86	94,5 %
	>8 jam/hari	5	5,5 %
Jumlah Anak	1-2 Anak	78	85,7 %
	>2 Anak	13	14,3 %
Total			100 %

Dari deskripsi subjek di atas diketahui bahwa dari 91 subjek, ibu yang berusia sekitar 20 – 40 tahun sebanyak 75 orang dengan presentase sebesar 82,4%, lalu ibu yang berusia sekitar 40 – 60 tahun sebanyak 16 orang dengan presentase sebesar 17,6%. Ibu yang mempunyai jam kerja 5–8 jam/hari sebanyak 86 orang dengan presentase sebesar 94,5% dan ibu yang mempunyai jam kerja >8 jam/hari sebanyak 5 orang dengan presentase

sebesar 5,5%. Dapat dilihat pula bahwa ibu yang mempunyai anak sebnayak 1- 2 anak sebanyak 78 orang dengan presentase sebesar 85,7% dan yang mempunyai >2 anak sebanyak 13 orang dengan presentase sebesar 14,3%. Kesimpulan dari hasil penelitian ini ibu yang berusia sekitar 20 – 40 tahun lebih banyak dibandingkan yang berusia 40 – 60 tahun, lalu jam kerja 5 – 8 jam/hari lebih banyak dibandingkan dengan yang bekerja >8

jam/hari, dan ibu yang mempunyai 1-2 orang anak lebih banyak dibandingkan dengan yang mempunyai >2 anak.

Peneliti mengkategorikan menjadi 3 kategori, berdasarkan hasil mayoritas ibu memiliki *work-family conflict* dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 69,23%, dan sisanya dalam kategori sedang dan rendah sebanyak 17,59% dan 13,18%. Lalu pada variabel *happiness* mayoritas ibu berada dalam kategori rendah yaitu sebanyak 65,93%, dan sisanya dalam kategori sedang dan tinggi sebanyak 19,79% dan 14,28%. Kesimpulan dari hasil kategori variabel bahwa ibu mempunyai tingkat *work-family conflict* yang tinggi dan tingkat *happiness* yang rendah.

Peneliti melakukan uji normalitas data dengan menggunakan *Kolmogrov-Smirnov*. Berdasarkan hasil uji tersebut diketahui nilai

signifikan *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar 0,797. Pada uji ini data dikatakan normal apabila nilai signifikan >0,05. Dengan hasil nilai signifikan yang telah diketahui yaitu 0,797 maka lebih besar dari 0,05 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Peneliti juga melakukan uji linieritas. Dari hasil uji linieritas diperoleh hasil *deviation from linearity* sebesar 0,713 yang berarti lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier secara signifikan antara *work-family conflict* dan *happiness*.

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara *work-family conflict* dengan *happiness* pada ibu yang bekerja, peneliti melakukan analisa korelasi *product moment pearson*. Berikut hasil pengukuran yang diperoleh.

Tabel 2.  
Deskripsi Uji Korelasi *Product Moment Pearson*

		<i>Work Family Conflict</i>	<i>Happiness</i>
<i>Work Family Conflict</i>	Pearson Correlation	1	- 0,183
	Sig.(1-Tailed)		0,041
<i>Happiness</i>	Pearson Correlation	- 0,183	1
	Sig.(1-Tailed)	0,041	

Berdasarkan analisa data yang telah dilakukan menggunakan analisa korelasi *product moment*, diperoleh hasil koefisien korelasi (*r*) sebesar -0,183 dengan nilai signifikansi sebesar 0,041 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *work-family conflict* dengan *happiness*. Artinya semakin tinggi *work-family conflict* yang dialami ibu maka semakin rendah pula *happiness* yang dimilikinya, sebaliknya semakin rendah *work-family conflict* yang dialami ibu maka semakin tinggi *happiness* yang dimilikinya. Lalu peneliti juga melakukan uji regresi linier sederhana untuk mengetahui sumbangan antar variabel. Berdasarkan uji tersebut diketahui nilai *r*<sup>2</sup> sebesar 0,033. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh *work-family conflict* terhadap

*happiness* adalah sebesar 3,3% sedangkan 96,7% *happiness* dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dari penelitian yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara *work-family conflict* dengan *happiness* pada ibu yang bekerja (*r* = -0,183; *p* (0,041) < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa seorang ibu yang tinggi konflik peran ganda yang dialami maka akan semakin tidak bahagia begitupun sebaliknya semakin rendah konflik yang dialami maka akan semakin bahagia. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa hipotesa yang menyatakan ada hubungan negatif antara *work-family conflict* dengan *happiness* pada ibu yang bekerja dapat diterima.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Chang dan Lu (2007) yang mengatakan bahwa *work-family conflict* dengan lingkungan kerja yang tidak mendukung, memiliki tuntutan kerja yang tinggi, kurangnya dukungan dari atasan dan rekan kerja, tingginya mobilitas pekerjaan, serta pola atau jam kerja yang tidak teratur dapat menurunkan tingkat *happiness* individu. Karena dalam situasi seperti ini individu akan merasa lebih sering merasakan afek-afek negatif seperti rasa cemas, takut dan khawatir. Hal ini didukung pula oleh penelitian terbaru yang membuktikan bahwa ibu yang berperan ganda rentan mengalami *work family conflict* yang mengakibatkan tingkat kesejahteraan yang rendah, masalah kesehatan, kualitas tidur yang berkurang, tingkat ketidakhadiran, dan kelelahan emosional (Jan, 2017).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 69,23% ibu berada pada kategori *work-family conflict* tinggi, 17,59% pada kategori *work-family conflict* sedang dan 13,18% pada kategori *work-family conflict* rendah. Dapat dilihat bahwa mayoritas ibu berada dalam kategori *work-family conflict* yang tinggi. Wibawa, Faizah & Pratiwi (2000) menjelaskan beberapa gejala dari adanya *work-family conflict* diantaranya adalah adanya rasa bersalah, kegelisahan, keletihan dan rasa frustrasi. Dari adanya gejala-gejala tersebut membuat individu menjadi tidak memiliki rasa aman.

Faktor lain yang menyebabkan terjadinya *work-family conflict* yang tinggi adalah jam kerja yang panjang serta waktu kerja yang tidak fleksibel dan lembur, dengan ini semakin banyak waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan semakin sedikit waktu untuk keluarga. Jumlah anak juga mempengaruhi terjadinya *work-family conflict*, ketika ibu memiliki anak yang banyak maka tanggung jawab ibu semakin besar. Kepuasan ditempat kerja juga mempengaruhi dimana ketika kepuasan kerja tinggi maka konflik yang dirasakan akan

sedikit hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Rajak (2013) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap kepuasan hidup.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 14,28% ibu mempunyai *happiness* pada kategori tinggi, 19,79% dalam kategori *happiness* sedang dan 65,93% ibu mempunyai *happiness* dalam kategori rendah. Dapat dilihat bahwa mayoritas ibu mempunyai tingkat *happiness* yang rendah. Hal tersebut berarti bahwa para ibu mengalami tingginya tingkat emosi dan suasana hati yang tidak menyenangkan (negatif). Grant Vallone dan Donaldson (2001) menyatakan bahwa semakin banyak peran yang yang dijalankan dapat membawa individu kepada konflik peran, beban yang berlebihan, dan berakibat negatif terhadap *happiness* atau kebahagiaan individu tersebut. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nurhidayah & Rini (2012), individu yang memiliki tingkat *happiness* yang rendah memandang rendah hidupnya dan menganggap bahwa peristiwa yang terjadi sebagai hal yang tidak menyenangkan, oleh sebab itulah timbul emosi negatif yaitu tidak menyenangkan seperti kecemasan, depresi dan kemarahan.

Hal ini terbukti berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Grant-Vallone dan Donaldson (2001) bahwa semakin tinggi *work family conflict* yang dialami ibu akan semakin rendah *happiness* yang dirasakan oleh ibu tersebut. Ketika berbagai stressor tidak dapat diatasi, maka akan muncul emosi-emosi negatif yang dirasakan oleh ibu tersebut. Dan terakumulasinya emosi-emosi negatif yang semakin banyak maka akan semakin menjauhkan ibu dari kebahagiaan (*happiness*). Karena dapat kita ketahui bahwa *happiness* yang tinggi adalah ketika terakumulasinya emosi-emosi positif seperti kenyamanan dan kegembiraan yang semakin banyak, serta aktivitas-aktivitas yang dilakukan dengan

penyakit semangot dan kesukacitaan dan dimana individu tersebut mampu menerima kelebihan dan kelemahan yang ada pada dirinya.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *work-family conflict* memberikan sumbangan sebanyak 3,3% terhadap *happiness* dan sisanya 96,7% ditentukan faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Faktor lain atau sumber lain yang kemungkinan akan mempengaruhi tingginya tingkat *happiness* adalah seperti yang disebutkan oleh Seligman (2005) yaitu uang, dimana uang sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar manusia, kepuasan pernikahan, ini mempengaruhi panjangnya usia serta keintiman fisik maupun psikologis, kehidupan sosial dimana orang yang bahagia adalah orang yang banyak menghabiskan waktunya untuk bersosialisasi daripada untuk sendirian, usia, agama dimana ketika orang yang religius akan lebih bahagia karena hubungan dia dengan Tuhannya memberikan harapan akan masa depan serta menciptakan makna kehidupan, kesehatan disini yang paling penting adalah persepsi subjektif kita terhadap seberapa sehat diri kita sendiri serta yang terakhir adalah pendidikan, ras dan gender.

Adanya suatu peran ganda yang dimiliki oleh seorang ibu yang bekerja dapat memberikan dampak yang positif maupun dampak yang negatif. Dampak positif yang didapatkan adalah dengan meningkatnya status dan identitas sosial, serta pengembangan diri dan aktualisasi diri. Dampak negatif yang didapatkan adalah munculnya konflik peran ganda (*work-family conflict*) dimana adanya ketidaksesuaian atau tekanan dari peran keluarga dan pekerjaan saling bertentangan. Adanya *work-family conflict* (peran ganda) yang terjadi menyebabkan ketegangan yang akhirnya menyebabkan rendahnya kualitas psikologis ibu yang sedang bekerja (Elgar & Chester, 2007). Seorang ibu yang mengalami *work family conflict* dipenuhi oleh afeksi-afeksi negatif dan jarang memiliki afeksi yang

positif sehingga mengakibatkan kesulitan mencapai kebahagiaan (*happiness*).

Adapun kelemahan dalam penelitian ini adalah alat ukur yang digunakan mempunyai nilai reliabilitas yang tidak terlalu tinggi yang kemungkinan bahasa atau penggunaan kata-kata pada item yang tersaji sulit dipahami oleh para responden, serta terdapat perbedaan jam kerja pada beberapa subjek yang diteliti.

## SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa ada hubungan negatif antara *work-family conflict* dengan *happiness*, semakin rendah tingkat *work-family conflict* maka akan semakin tinggi tingkat *happiness*, begitupun sebaliknya semakin tinggi *work-family conflict* maka akan semakin rendah tingkat *happiness* ( $r = -0,183$ ;  $p = 0,041$ ). Implikasi dari penelitian ini untuk seorang ibu yang sedang bekerja agar mampu menyeimbangkan tuntutan peran yang diemban, yaitu peran dalam keluarga dan dalam pekerjaan agar mampu mencapai kebahagiaan. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti hal yang serupa diharapkan menyempurnakan terlebih dahulu alat ukur yang digunakan. Dikarenakan penelitian ini bersifat korelasional, maka tidak mampu menjelaskan sebab akibat dari variabel yang ada. Jika peneliti selanjutnya ingin mengetahui sebab akibat dari variabel yang ada maka bisa menggunakan metode eksperimen atau longitudinal sehingga saran Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya meneliti dengan variabel yang lain, misalnya religiusitas atau *subjective well being*.

## DAFTAR PUSTAKA

Achour, M., Boerhannoeddin, A.B., & Khan, A. (2011). Religiosity as a moderator of work-family demands and employees' well-being. *African Journal of Business Management*, 5, 12-24.

- Adekola, B. (2010). Interferences between work and family among male and female executives in Nigeria. *Journal of Business Management*, 4(6), 1069-1077.
- Ahmad, A. (2008). Job, family and individual factors as predictors of work-family conflict. *Journal of Human Resource and Adult Learning*, 4, 57-65.
- Aslam, R., Shumaila, S., Azhar, M. & Sadaqat, S. (2011). Work family conflicts: Relationship between work-life conflict and employee retention—a comparative study of public and private sector employees. *Journal of Research in Business*, 1, 18-29
- Badan Pusat Statistik. (2018). *Persentase rumah tangga menurut Provinsi jenis kelamin KRT yang bekerja dan daerah tempat tinggal 2009-2017*. Diakses dari <https://www.bps.go.id/statictable/2012/04/19/1606/persentase-rumah-tangga-menurut-provinsi-jenis-kelamin-krt-yang-bekerja-dan-daerah-tempat-tinggal-2009-2017.html>
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.
- Chang, K., & Lu, L. (2007). Characteristics of organizational culture, stressors and wellbeing. *Journal of Managerial Psychology*, 22(6), 549-568.
- Coban, H. & Irmis, A. (2016). Work-family conflict and burnout in turkish banking industry. *European Scientific Journal*. Pamukkale University. Turkey.
- Christopher, J. C. (1999). Situating psychological well-being: Exploring the cultural roots of its theory and research. *Journal of Counseling & Development*, 77, 141-152.
- David, G. M. (2012). *Social psychology*. Jakarta : Salemba Humanika.
- Diener, E., & Diener, R. (2008). *The science of optimal happiness*. Boston: Blackwell Publishing.
- Elgar, K., & Chester, A. (2007). The mental health implications of maternal employment: Working versus at-home mothering identities. *Australian e-Journal for the Advancement of Mental Health AeJAMH*, 6, 1-8.
- Frone, M. R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85, 888-895.
- Grant-Vallone, E. J., & Donaldson, S. I. (2001). Consequences of work-family conflict on employee well-being over time. *Work & Stress*, 15(3), 214-226.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Grzywacz, A., Marin, C., Burke, C. & Quandt, (2007). Work-family conflict: Experiences and health implications among immigrant latinos. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1119-1130.
- Hird, S. (2003). What is well-being? *A brief review of current literature and concepts*. NHS Health Scotland.
- Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Journal of Health and Well-Being*, 1, 137-164.
- Jan, D. (2017). How extended work availability affects well-being: The mediating roles of psychological detachment and work-family-conflict. *Work and Stress Journal*, 1, 24-41.
- Keyes, C. L. M., Hysom, S. J. & Lupo, K. L. (2000). The positive organization: Leadership legitimacy, employee well-being, and the bottom line. *The Psychologist-Manager Journal*, 4, 143-153.

- Kompas. (2018). *Ibu Rumah Tangga Hidup Lebih Bahagia Ketimbang Ibu Pekerja*. Retrieved from <https://lifestyle.kompas.com/read/2016/09/30/080000520/ibu.rumah.tangga.hidup.lebih.bahagia.ketimbang.ibu.bekerja.html>
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., Camp, S. D., & Ventura, L. A. (2006). The impact of work-family conflict on correctional staff: A preliminary study. *Criminology & Criminal Justice: An International Journal*, 6, 371-387.
- Linley, P. A. & Joseph, S. (2004). *Positive psychology in practice*. New Jersey: Hoboken.
- Lu, L., dkk. (2006). A cross-cultural study of work/family demands, work/family conflict and wellbeing: The Taiwanese vs British. *Career Developmental International*, 11, 9-27.
- Matlin, M. W. (2012). *The psychology of women*. USA: Holt Rinehart and Winston, Inc.
- Murtiningrum, A. (2005). *Analisis pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap stress kerja dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi (Studi kasus pada guru kelas 3 SMP Negeri di Kabupaten Kendal)* (Master's Thesis, Universitas Diponegoro Semarang). Retrieved from <http://eprints.undip.ac.id/11496>
- Nurhidayah, S & Agustini, R. (2012). Kebahagiaan Lansia di Tinjau dari Dukungan Sosial dan Spiritualitas. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 5(2), 15-32.
- Noor, N. M (2003). Work and family related variables, work- family conflict and womens well-being. Some observations. *Community work & family*, 6, 297-319.
- Rajak, A. (2013). Pengaruh konflik interpersonal, work-family conflict dan stres, terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kepuasan hidup. *Jurnal Siasat Bisnis*, 17(2), 131-156.
- Rakhma. (2016, September 30). Ibu Rumah Tangga Hidup Lebih Bahagia ketimbang Ibu Bekerja. *Kompas*. Ditemu kembali dari <https://lifestyle.kompas.com/read/2016/09/30/080000520/ibu.rumah.tangga.hidup.lebih.bahagia.ketimbang.ibu.bekerja>.
- Razulzada, F. (2007). *Organizational creativity and psychological well being: Contextual aspect on organizational creativity and psychological well being from an open systems perspective*. Sweden: Lund.
- Rothbard, N. & Edwards, J. (2003), Investment in work and family roles: A test of identity and utilitarian motives. *Personnel Psychology*, 56, 699-730.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review Psychology*, 52, 141-166.
- Ryff, C.D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.
- Ryff, C. D. & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9, 13-39.
- Seligman, M. E. P. (2005). *Authentic Happiness; Menciptakan Kebahagiaan dengan Psikologi Positif*. Terjemahan. Bandung: PT Mizan Pustaka.
- Syahatah, H. (1998). *Ekonomi Rumah Tangga Muslim*. Jakarta: Gema Insani.
- Wibawa, D.P., Faizah., & Pratiwi, A. (2000). Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Psychological Well Being pada Ibu Bekerja sebagai Pegawai Bank. *Jurnal Psikologi*, 9-10.