

KONFLIK PERAN DENGAN *WELL-BEING* PADA IBU BEKERJA

Elonora Helen Agyo Pasca Nona¹, Agnes Maria Sumargi²

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya
Jl. Raya Kalisari Selatan No. 1, Surabaya, 60112

elonorahelen16@gmail.com

Abstrak

Ibu bekerja memiliki beban yang berat pada masa pandemi COVID-19 ini karena harus membagi waktu dan tenaganya untuk mengurus rumah tangga, khususnya anak, dan menjalankan pekerjaannya pada saat yang sama. Hal ini membuat ibu bekerja rentan mengalami konflik peran. Masalah di rumah dapat terbawa ke tempat kerja (*Family-to-Work Conflict*, FWC) dan masalah di tempat kerja dapat terbawa ke rumah (*Work-to-Family Conflict*, WFC), sehingga akhirnya hal ini mempengaruhi kesejahteraan diri ibu. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara konflik peran dengan *well-being* pada ibu bekerja. Partisipan dalam penelitian ini adalah 44 orang ibu bekerja yang memiliki jam kerja tetap, memiliki anak berusia 2-6 tahun, dan berdomisili di Surabaya. Mereka mengisi kuesioner secara daring, yakni *Work-Family Conflict Scale* dan *Pemberton Happiness Index*. Dengan menggunakan analisis korelasi *Kendall's tau b* diperoleh hasil adanya hubungan yang signifikan antara FWC dengan *well-being* ibu, $r = -0,465$, $p = 0,000$; namun tidak ada hubungan yang signifikan antara WFC dengan *well-being* ibu, $r = -0,218$, $p = 0,067$. Hal ini menunjukkan bahwa konflik peran khususnya konflik keluarga ke pekerjaan berdampak pada menurunnya kesejahteraan ibu.

Kata kunci: anak usia dini; *family-to-work conflict*; ibu bekerja; *well-being*; *work-to-family conflict*

Abstract

Working mothers bear a heavy burden during the COVID-19 pandemic because they have to divide their time and energy to take care of the household, including their children, and carry out their work at the same time. This makes working mothers vulnerable to role conflicts. Problems at home can be carried over to the workplace (*Family-to-Work Conflict*, FWC) and problems at work can be carried over to their homes (*Work-to-Family Conflict*, WFC), thus affecting the well-being of mothers. This study aimed to investigate the relationship between role conflicts and well-being of working mothers. Participants were 44 working mothers who worked full-time, had children aged 2-6 years, and lived in Surabaya. They completed online questionnaires, the *Work-Family Conflict Scale* and the *Pemberton Happiness Index*. Based on correlational analysis with *Kendall's tau b*, it was found that there was a significant relationship between FWC and maternal well-being, $r = -0.465$, $p = 0.000$, but the relationship between WFC and maternal well-being was not significant, $r = -0.218$, $p = 0.067$. This shows that role conflict, particularly family-to-work conflict, have an impact on decreasing maternal well-being.

Keywords: early childhood; family-to-work conflict; working mothers; well-being; work-to-family conflict

PENDAHULUAN

Dari waktu ke waktu, jumlah wanita yang bekerja semakin meningkat. Sebagai contoh, jumlah angkatan kerja perempuan di Surabaya pada bulan Februari 2017 mencapai 55,04% dan terus meningkat hingga 55,50% pada bulan Februari 2019 (Badan Pusat Statistik, 2019). Peningkatan tenaga kerja ini memberikan dampak yang positif bagi perekonomian negara, namun beban yang ditanggung oleh wanita yang bekerja juga lebih banyak, khususnya pada wanita yang sudah menikah dan memiliki anak atau ibu bekerja. Ibu bekerja perlu menerapkan pengasuhan yang berkualitas bagi anak, berbagi tugas dengan pasangan dalam merawat dan memantau anak. Idealnya ibu bekerja dapat mengatur waktu dan tenaganya secara seimbang antara kehidupan keluarga dan pekerjaan (Buzzanell dkk., 2005).

Pada masa pandemi COVID-19 seperti saat ini di mana pemerintah memberlakukan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), perusahaan memberlakukan waktu kerja yang fleksibel. Berdasarkan wawancara dengan beberapa ibu bekerja, ibu bekerja dari rumah selama tiga hari dan dua hari lainnya masuk kantor dengan catatan dalam keadaan sehat. Sementara itu, sekolah anak belum buka sehingga anak harus melakukan kegiatan belajarnya dari rumah secara daring. Dengan demikian, selain bekerja, ibu harus meluangkan waktu untuk mendampingi anaknya belajar di rumah. Kondisi ini dapat memicu munculnya konflik peran karena waktu ibu tersita lebih banyak untuk memberikan perhatian pada anak selagi bekerja. Sebaliknya, karena adanya target-target dalam pekerjaan, maka beban pekerjaan dapat pula terbawa ke rumah dan memengaruhi suasana dalam keluarga. Penelitian mengenai konflik peran dan dampaknya pada kesejahteraan ibu bekerja yang merupakan tujuan penelitian ini sungguh relevan dengan kondisi pandemi saat ini.

Menurut Esther dkk. (2016), konflik keluarga-ke-pekerjaan atau konflik pekerjaan-ke-keluarga yang tinggi dapat menciptakan masalah-masalah emosional, mental, dan kognitif, yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis, kinerja profesional dan kualitas hidup. Ibu bekerja seringkali merasa kelelahan dan menunjukkan rasa bersalah karena adanya persaingan atau konflik dari dalam dirinya maupun dengan lingkungan sekitar, yang disebut dengan konflik energi (Buzzanell dkk., 2005). Adanya persaingan dari dalam diri maupun dengan lingkungan sekitar berpotensi mempengaruhi kesejahteraan ibu bekerja, membuat ibu rentan terhadap stres dan depresi. Padahal semestinya dengan bekerja, ibu dapat mengembangkan potensinya dan menjadi mandiri secara ekonomi, namun adanya konflik peran justru dapat menimbulkan emosi-emosi negatif yang mengurangi kebahagiaan dan kepuasan hidupnya (Matysiak dkk., 2016).

Konsep psikologi positif membagi dua penjelasan mengenai *well-being* atau kesejahteraan, yaitu *psychological well-being* (PWB) dan *subjective well-being* (SWB). PWB didefinisikan sebagai keadaan individu yang dapat berfungsi secara positif, dimana kesejahteraan psikologis dapat diukur dengan menggunakan enam dimensi, yaitu *self-acceptance, personal growth, purpose in life, positive relations with others, environmental mastery, dan autonomy* (Ryff & Keyes, 1995). Sementara itu, Diener (2011) berpendapat bahwa SWB dilihat dari standar penilaian kebahagiaan individu itu sendiri yang terus meningkat tergantung pada pengalaman psikologisnya. SWB meliputi kepuasan hidup, perasaan positif dan perasaan negatif yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan hidup (Tay & Diener, 2011). Setiap individu memiliki kondisi *wellbeing* yang berbeda-beda, tergantung pengalaman hidup yang dijalani. Dua dari delapan faktor yang memengaruhi *well-being* menurut Hefferon dan Boniwell (2011) adalah faktor anak dan pekerjaan. Anak dapat memengaruhi *well-being* ibu khususnya apabila ibu memiliki anak yang belum mandiri. Selain itu, pekerjaan dipandang sebagai alat bagi individu untuk mengembangkan potensinya. Kedua faktor tersebut menuntut ibu bekerja untuk mengoptimalkan dirinya sehingga tenaga dan pikiran yang diberikan oleh ibu yang bekerja terbagi menjadi dua dan hal ini memungkinkan terjadinya konflik peran.

Keyes (1998) menjelaskan bahwa kesejahteraan itu sendiri juga meliputi kehidupan sosial yang antara lain mencerminkan perasaan bahwa dimensi-dimensi kehidupan pribadi dan sosial individu itu berjalan selaras atau seimbang. Apabila diaplikasikan pada ibu bekerja, hal berarti bahwa ibu dapat mengoptimalkan fungsi dalam dirinya secara seimbang. Apabila ibu merasa bahwa tuntutan pekerjaan terlalu tinggi, atau sebaliknya kehidupan rumah tangga mengurus terlalu banyak pikiran dan tenaga, maka dimungkinkan terjadi ketidakseimbangan atau konflik peranyang berdampak pada kesejahteraan dirinya. Sebagai contoh, ibu bekerja terbebani

pikirannya dengan kondisi anak di rumah sehingga berdampak pada terbengkalainya pekerjaan yang sedang dijalankan. Demikian pula ketika di rumah, ibu bekerja mungkin saja memikirkan pekerjaannya yang belum terselesaikan sehingga merasa gelisah dan menimbulkan pertengkaran dalam keluarga.

Selain itu, ibu bekerja dapat pula terbebani dengan kewajibannya sebagai ibu dari anak usia dini, antara lain karena memiliki waktu yang sedikit atau terbatas bersama dengan anak dan keluarga yang kemudian menimbulkan rasa bersalah dan kesedihan (Haslam dkk., 2015). Piaget (dalam Santrock, 2013) menyebutkan bahwa usia 2-4 tahun merupakan usia dimana anak mulai mewakili dunia dengan simbol dan membentuk konsep, sedangkan usia 4-7 tahun ditandai dengan anak yang mulai menggunakan kognitifnya untuk berpikir dan mulai memberikan pertanyaan kepada orang dewasa. Hal ini didukung oleh Vygotsky (dalam Santrock, 2013) yang mengatakan bahwa anak-anak akan membangun pengetahuan melalui interaksi sosial yang tidak hanya digunakan untuk berkomunikasi, namun juga mencakup perencanaan, pembimbingan, dan pemantauan perilaku mereka sendiri. Selama proses perkembangan tersebut, anak membutuhkan orang dewasa untuk menilai perilaku mereka dimana hal ini sulit untuk dikuasai anak-anak sendirian (Santrock, 2013). Dengan demikian, usia 2-6 tahun merupakan masa dimana anak membentuk konsep dan menggunakan kognitifnya untuk berpikir. Pembentukan konsep tersebut dapat dicapai dengan baik apabila ada peran dari orang dewasa yang membimbing anak. Maka dari itu, orangtua sebagai orang terdekat anak berperan penting untuk membantu anak dalam mengembangkan kognitifnya. Kesadaran ibu bahwa ia perlu mendampingi anak usia dini dalam perkembangannya membuat ibu berpikir pentingnya untuk memperhatikan kualitas waktu bersama anak di tengah-tengah kesibukannya (Haslam dkk., 2015).

Salah satu cara yang ditempuh oleh ibu yang menghabiskan sebagian waktunya untuk bekerja antara lain dengan mempercayakan perawatan dan pengasuhan anak usia dini kepada orang lain seperti kakek nenek dan pembantu rumah tangga. Penelitian oleh Andriono dan Sumargi (2019) menunjukkan konsistensi pengasuhan antara ibu dengan pihak ketiga, dalam hal ini kakek nenek, menentukan tingkat perilaku bermasalah anak. Pola pengasuhan yang berbeda dan yang tidak efektif antara ibu dengan kakek nenek menimbulkan dampak berupa meningkatnya masalah-masalah perilaku dan emosi pada anak. Sekali lagi, menyadari hal ini, ibu bekerja dapat merasa terbebani. Peran ibu dibutuhkan oleh anak usia dini agar tugas-tugas perkembangan anak dapat tercapai dengan baik. Menjalani dua peran bukanlah hal yang mudah bagi ibu bekerja karena hal ini akan menguras banyak energi sehingga menciptakan konflik yang menghasilkan *stress* dan kecemasan. Semakin banyak peran yang dijalani individu yang dalam hal ini adalah ibu, semakin besar kemungkinan ia mengalami konflik peran yang berakibat negatif pada kesejahteraan dan kinerjanya (Grant-Vallone & Donaldson, 2001).

Lumbangaol dan Ratnaningsih (2018) melakukan penelitian pada 63 karyawan wartawati radio di Jawa Tengah dan Yogyakarta dengan hasil adanya hubungan negatif antara konflik peran dengan kesejahteraan psikologis, semakin rendah konflik pekerjaan-keluarga yang dialami, ibu, maka semakin tinggi kesejahteraan psikologis ibu, dan sebaliknya, semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga, maka semakin rendah kesejahteraan psikologis ibu. Sementara itu, Noor (2004) melakukan penelitian pada konflik peran dan *well-being* dengan menggunakan alat ukur *work-interfering-with-family (WIF) conflict* dan *family-interfering-with-work (FIW) conflict*. Penelitian tersebut dilakukan pada 147 orang ibu bekerja di Inggris. Diperoleh hasil bahwa konflik keluarga ke pekerjaan (FIW) memiliki dampak yang lebih signifikan bagi kesejahteraan ibu daripada konflik pekerjaan ke keluarga (WIF). Artinya, masalah rumah tangga mudah terbawa ke dalam pekerjaan dan mempengaruhi kondisi psikologis ibu selama bekerja.

Mengingat kondisi pandemi COVID-19 yang terjadi pada saat ini berbeda dengan kondisi pada penelitian-penelitian sebelumnya di mana ibu memiliki fleksibilitas waktu untuk bekerja dari rumah, peneliti ingin melihat ada tidaknya hubungan antara konflik peran, baik itu konflik pekerjaan ke keluarga maupun konflik keluarga ke pekerjaan, dengan *well-being* pada ibu bekerja yang memiliki anak usia dini. Berdasarkan hasil-hasil penelitian sebelumnya dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut: ada hubungan konflik peran dengan *well-being* ibu bekerja.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan uji korelasional, yaitu menguji antara variabel konflik peran dengan variabel *well-being*. Penelitian ini dilakukan pada 44 orang ibu bekerja yang memiliki jam kerja yang tetap (kerja *full-time*) dan memiliki anak yang berusia 2-6 tahun (usia dini) dan berdomisili di Surabaya. Kebanyakan ibu bekerja berusia 32-36 tahun (36%) dan 27-31 tahun (27%). Mayoritas memiliki latar belakang pendidikan diploma atau S1 (75%), bekerja sebagai karyawan (71%), dan memiliki jam kerja 40-44 jam/minggu (59,09%). Sebagian besar partisipan memiliki anak berusia 3 tahun (29,55%) dan 6 tahun (25%). Teknik pengambilan data yang dilakukan adalah *accidental sampling* (Sugiyono, 2009), berdasarkan kesediaan ibu mengisi skala secara daring.

Skala dibuat dalam bentuk *Google Form*. Tautannya disebarikan melalui media sosial *WhatsApp* dengan sasaran ibu bekerja yang sesuai dengan kriteria penelitian. Variabel *well-being* diungkap dengan menggunakan skala *Pemberton Happiness Index* (PHI) dari Hervas dan Vazques (2013) yang diadaptasi oleh Sumargi dan Kristi (2017). Skala PHI terdiri dari 21 aitem yang terbagi ke dalam dua aspek yaitu *remembered well-being* dan *experienced well-being*. Pada penelitian sebelumnya, skala PHI menunjukkan validitas konkuren yang dan reliabilitas baik karena korelasinya yang positif dan cukup tinggi (berkisar antara 0,66-0,80) dengan skala *subjective* dan *psychological well-being* dan koefisien reliabilitas 0,93 (Hervas & Vazquez, 2013). Pada penelitian ini, korelasi aitem-total berkisar antara 0,37 – 0,85 dengan koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,93.

Sementara itu, variabel konflik peran diungkap dengan menggunakan skala *Work-Family Conflict Scale* (WAFCS) milik Haslam dkk. (2014) yang telah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia. Skala konflik peran terbagi menjadi dua yaitu *Work-to-Family Conflict* (WFC) dan *Family-to-Work Conflict* (FWC). Skala WFC mengukur sejauhmana pekerjaan memberikan dampak negatif pada kehidupan keluarga, sedangkan skala FWC mengukur sejauhmana keterikatan dalam keluarga berdampak negatif pada pekerjaan (Haslam dkk., 2014). Pada penelitian sebelumnya, WAFCS memenuhi validitas konstruk dengan jumlah aitem yang valid sebanyak 10 aitem dan terdiri atas dua faktor, yakni WFC dengan nilai muatan faktor sebesar 0,56-0,89 dan koefisien reliabilitas sebesar 0,91; serta FWC dengan nilai muatan faktor sebesar 0,65-0,92 dan koefisien reliabilitas sebesar 0,91. Pada penelitian ini, korelasi aitem-total untuk skala WFC berkisar antara 0,54-0,85 dan korelasi aitem-total untuk skala FWC berkisar antara 0,72-0,85 dengan koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,91 untuk skala FWC dan 0,87 untuk skala WFC.

Sebelum melakukan uji hipotesis dengan teknik korelasi, peneliti melakukan uji asumsi statistik parametrik terlebih dahulu (uji normalitas dan uji linieritas). Apabila uji asumsi tidak terpenuhi maka uji hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan teknik korelasi non-parametrik, yakni *Kendall's tau-b*. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program *SPSS for Windows 16.0*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji normalitas untuk variabel *well-being* mendapatkan nilai statistik Shapiro Wilk sebesar 0,74 dengan nilai p sebesar 0,00 ($p < 0,001$) yang artinya variabel *well-being* tidak memenuhi uji asumsi normalitas. Hasil uji normalitas untuk variabel konflik peran mendapatkan nilai statistik Shapiro Wilk sebesar 0,816 ($p = 0,00$; $p < 0,05$) untuk FWC dan 0,94 ($p = 0,03$; $p < 0,05$) untuk WFC. Hal ini berarti bahwa variabel konflik peran tidak memenuhi uji asumsi normalitas.

Uji linieritas antara variabel FWC dengan *well-being* menghasilkan nilai F sebesar 60,60 dengan nilai p sebesar 0,00 ($p < 0,05$) yang artinya hubungan antara kedua variabel bersifat linear. Namun, uji linearitas antara variabel WFC dengan *well-being* tidak terpenuhi, besarnya nilai F yang dihasilkan adalah 1,17 dengan nilai p sebesar 0,29 ($p > 0,05$). Mengingat bahwa sebaran data tidak sepenuhnya normal dan hubungan antar variabel khususnya WFC dan *well-being* tidak linear, maka uji hipotesis menggunakan teknik statistik non-parametrik, yakni korelasi *Kendall's tau-b*.

Korelasi antara FWC dengan *well-being* adalah sebesar -0,47 dengan nilai $p = 0,00$ ($p < 0,05$) dan korelasi antara WFC dengan *well-being* adalah sebesar -0,22, $p = 0,07$ ($p > 0,05$). Artinya, konflik peran khususnya FWC memiliki hubungan yang signifikan dengan *well-being*, tetapi WFC tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan *well-being*. Arah korelasi negatif menunjukkan bahwa semakin sering konflik peran terjadi, khususnya konflik keluarga ke pekerjaan, maka semakin kurang optimal *well-being* ibu bekerja, dan sebaliknya, semakin jarang konflik peran terjadi, khususnya konflik keluarga ke pekerjaan, maka semakin baik *well-being* ibu.

Hasil penelitian ini menarik karena hanya konflik peran FWC yang berhubungan signifikan dengan *well-being*. Hal ini berarti bahwa konflik peran sebagai akibat dari masalah rumah atau keluarga yang terbawa ke dalam pekerjaan tampak mempengaruhi *well-being* dari ibu bekerja. Sementara itu, konflik peran WFC, yakni konflik pekerjaan ke keluarga, tidak berdampak pada kesejahteraan ibu. Hal ini mungkin berkaitan dengan peran ibu dalam budaya Indonesia yang harus mengutamakan keluarga di atas segalanya (Setiadi, 2006) Dalam pandangan keluarga tradisional, ibu memiliki peran mengurus rumah tangga, sementara suami mencari nafkah. Namun dalam perkembangannya, ibu boleh bekerja untuk membantu perekonomian keluarga, dengan catatan tetap menjalankan tanggung jawabnya mengurus keluarga, khususnya mendampingi anak (Setiadi, 2006; Telaumbanua & Nugraheni, 2018). Oleh karena itu, ibu bekerja sangat mudah merasa bersalah apabila harus meninggalkan atau mengabaikan anak selagi bekerja. Kesejahterannya lebih mudah terpengaruh apabila FWC sering terjadi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Noor (2004) dengan melibatkan 147 orang ibu bekerja. Dalam penelitiannya, Noor menggunakan alat ukur *work-interfering-with-family* (WIF) *conflict* dan *family-interfering-with-work* (FIW) *conflict* untuk mengukur *well-being* dengan hasil konflik keluarga ke pekerjaan (FIW) memiliki dampak yang lebih signifikan daripada konflik pekerjaan ke keluarga (WIF). Hal ini sekali lagi menegaskan bahwa peran ibu di rumah mudah terbawa ke dalam pekerjaan, sehingga mempengaruhi kondisi psikologis ibu. Terlebih pada masa pandemi seperti saat ini, ibu bekerja akan lebih sering memikirkan kondisi anak yang menghabiskan waktu di rumah, seperti memastikan kesehatan dan pendidikan anaknya yang masih berusia dini. Peran orangtua bertambah, yakni sebagai pendidik karena pembelajaran anak umumnya dilakukan secara

daring. Orangtua diharapkan dapat menjadi guru dan mampu menjelaskan materi sekolah dengan baik kepada anak. Liptan6.com (2020) memberitakan bahwa pada kondisi pandemi saat ini orangtua harus mampu menyesuaikan cara pengasuhannya pada anak, terutama saat mendampingi anak selama proses belajar di rumah.

Fleksibilitas dalam bekerja selama masa pandemi COVID-19 bisa jadi mempengaruhi rendahnya konflik peran WFC dan dampaknya pada *well-being* ibu. Berdasarkan wawancara dengan ibu bekerja yang menjadi partisipan dalam penelitian ini, ibu lebih jarang meninggalkan rumah untuk bekerja di kantor. Di tengah lesunya bisnis dan perekonomian pada masa pandemi, mungkin saja tuntutan pekerjaan tidaklah seberat pada waktu-waktu sebelumnya. Perlu dicatat pula bahwa penelitian ini tidak memperhitungkan faktor-faktor lain yang dapat meminimalisir dampak negatif konflik peran, seperti relasi pernikahan, dukungan suami dan orang sekitar dalam pengasuhan anak. Menurut Hefferon dan Boniwell (2011), kondisi pernikahan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *well-being*. Relasi pernikahan yang harmonis dapat menjadi penentu baik buruknya *well-being* pada ibu bekerja. Selain itu, berdasarkan penelitian, kerjasama dengan pasangan dalam mengasuh anak terbukti mempengaruhi gaya pengasuhan ibu. Pengasuhan otoriter ibu menjadi berkurang dan hal ini diikuti oleh rendahnya permasalahan perilaku pada anak (Sumargi dkk., 2020). Penelitian mengenai dukungan sosial suami dengan kesejahteraan psikologis ibu bekerja menunjukkan bahwa dukungan sosial suami memiliki peran yang signifikan dalam menentukan kesejahteraan psikologis ibu (Anandita, 2017). Penelitian berikutnya dapat menggali lebih jauh faktor-faktor ini dengan lebih mendalam.

Keterbatasan lainnya dalam penelitian ini adalah sedikitnya sampel penelitian yang dapat mempengaruhi keakuratan hasil penelitian. Dalam situasi seperti saat ini, tidak mudah untuk melibatkan ibu bekerja dalam penelitian, khususnya dalam mengisi kuesioner *online*. Tidak memungkinkan bagi peneliti untuk bertemu langsung dengan para ibu maupun dengan pihak sekolah untuk menjelaskan mengenai penelitian ini. Peneliti selanjutnya dapat memikirkan strategi rekrutmen yang lebih tepat sehingga dapat melibatkan ibu bekerja yang lebih banyak lagi dalam penelitian serupa.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara konflik peran, khususnya FWC, dengan *well-being* pada ibu bekerja. Semakin jarang konflik peran terjadi (konflik rumah ke pekerjaan), maka semakin baik *well-being* ibu bekerja. Dengan demikian pula sebaliknya, semakin sering konflik peran terjadi (konflik rumah ke pekerjaan), maka semakin kurang optimal *well-being* ibu bekerja. Hasil penelitian ini membuka wawasan tentang keterkaitan antara konflik peran dengan *well-being* yang dialami oleh ibu bekerja khususnya pada masa pandemi COVID-19. Diharapkan pihak-pihak terkait, seperti keluarga, terutama suami, dan instansi di mana ibu bekerja, dapat memberikan dukungan agar dampak negatif dari konflik peran dapat dicegah ataupun segera diatasi. Penelitian selanjutnya dapat memperhitungkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi *well-being* ibu bekerja seperti kerjasama dengan pasangan (suami) dalam pengasuhan anak dan layanan konseling bagi ibu bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Anandita, W. (2017). *Hubungan antara dukungan sosial suami dan kesejahteraan psikologis pada ibu yang bekerja* [Skripsi tidak dipublikasikan]. Universitas Islam Indonesia.

- Andriono, M. A., & Sumargi, A. M. (2019). Challenging behavior in young children: The role of parenting consistency in a multigenerational family. *Anima: Indonesian Psychological Journal*, 34(2), 55-64. <https://doi.org/10.24123/aipj.v34i2.2201>
- Badan Pusat Statistik. (2019). *Keadaan pekerja di Indonesia Februari 2019*. Badan Pusat Statistik.
- Buzzanell, P., M., Meisenbach, R., Remke, R., Liu, M., Bowers, V., & Conn, C. (2005). The good working mother: Managerial women's sense making and feelings about work-family issues. *Communication Studies*, 56(3), 261-285. <https://doi.org/10.1080/10510970500181389>
- Diener, R. B. (2011). *Positive psychology as social change*. Springer Science.
- Esther, K., Dizaho, R., Salleh, A., & Abdullah. (2016). The impact of work-family conflict on working mothers' career development: A review of literature. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 10(11), 328-334.
- 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.
- Handayani, A. (2013). Keseimbangan kerja keluarga pada perempuan bekerja: Tinjauan teori border. *Buletin Psikologi*, 21(2), 90-101.
- Haslam, D., Filus, A., Morawska, A., Sanders, M. R., & Fletcher, R. (2014). The work-family conflict scale (WAFCS): Development and initial validation of a self-report measure of work-family conflict for use with parents. *Child Psychiatry & Human Development*, 46(3), 346-57. <https://doi.org/10.1007/s10578-014-0476-0>
- Haslam, D. M., Patrick, P., & Kirby, J. N. (2015). Giving voice to working mothers: A consumer informed study to program design for working mothers. *Journal of Child and Family Studies*, 24(8), 2463-2473. <https://doi.org/10.1007/s10826-014-0049-7>
- Hefferon, K., & Boniwell, I. (2011). *Positive psychology: Theory, research and applications*. McGraw-Hill Education.
- Hervas, G., & Vazquez, C. (2013). Construction and validation of a measure of integrative well-being in seven languages: The Pemberton Happiness Index. *Health and Quality of Life Outcomes*, 11, 1-13. <https://doi.org/10.1186/1477-7525-11-66>
- Keyes, C., L., M. (1998). Social well-being. *Social Psychology Quarterly*, 61(2), 121-140. <https://doi.org/10.2307/2787065>
- Liputan6.com. (2020, Agustus 10). Pentingnya peran orangtua dalam mendampingi anak belajar di rumah. *Liputan* 6. <https://www.liputan6.com/lifestyle/read/4325568/pentingnya-peran-orangtua-dalam-mendampingi-anak-belajar-di-rumah>
- Lumbangaol, E. E., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kesejahteraan psikologis pada wartawati radio. *Jurnal Empati*, 7(1), 221-226.
- Matysiak, A., Mencarini, L., & Vignoli, D. (2016). Work-family conflict moderates the relationship between childbearing and subjective well-being. *European Journal of Population*, 32(3), 355-379. <https://doi.org/10.1007/s10680-016-9390-4>
- Noor, N. M. (2004). Work-family conflict, work- and family-role salience, and women's well being. *The Journal of Social Psychology*, 144(4), 389-405. <https://doi.org/10.3200/SOCP.144.4.389-406>
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Santrock, J. W. (2013). *Life-span development* (14th ed.). The McGraw-Hill Companies.
- Setiadi, B. N. (2006). Indonesia: Traditional family in a changing society. Dalam J. Georgas, J. W. Berry, F. J. R. Van De Vijver, C. Kagitcibasi & P. Y.H. (Eds.), *Families across cultures: A 30-nation psychological study* (pp. 370-377). Cambridge University Press.

- Sugiyono. (2009). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.
- Sumargi, A., M., & Kristi, A., N. (2017). *Well-being* orang tua, pengasuhan otoritatif, dan perilaku bermasalah pada remaja. *Jurnal Psikologi*, 44(3), 185-197. <https://doi.org/10.22146/jpsi.25381>.
- Sumargi, A. M., Prasetyo, E., & Ardelia, B. W. (2020). Parenting styles and their impacts on child problem behaviors. *Jurnal Psikologi*, 19(3), 269-285. <https://doi.org/10.14710/jp.19.3.269-285>
- Tay, L., & Diener, E. (2011). Needs and subjective well-being around the world. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(2), 354-365. <https://doi.org/10.1037/a0023779>
- Telaumbanua, M. M., & Nugraheni, M. (2018). Peran ibu rumah tangga dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga. *Sosio Informa*, 4(2), 418-436.