

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1. Kesimpulan**

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa responden penelitian ini memiliki *work-family conflict* yang rendah dan *psychological well-being* yang tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dengan arah negatif antara *work-family conflict* terhadap *psychological well-being*. Maka, dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *work-family conflict* yang dialami, maka akan semakin rendah *psychological well-being* yang dimiliki. Sebaliknya, semakin rendah *work-family conflict*, maka akan semakin tinggi *psychological well-being*.

### **5.2. Diskusi**

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa responden penelitian ini memiliki *work-family conflict* yang rendah dan *psychological well-being* yang tinggi. *psychological well-being* yang tinggi dipengaruhi oleh beberapa faktor misalnya hampir seluruh responden memiliki dukungan sosial yang berasal dari suami, keluarga, teman, bahkan ART. Dukungan sosial merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *psychological well-being* dan *work-family conflict*. Maka, tidak mengherankan jika *work-family conflict* yang dimiliki responden rendah sehingga *psychological well-being* yang dimiliki tinggi. Sejalan dengan hasil penelitian Arfianto et al., (2020) bahwa dukungan sosial berkorelasi positif dengan *psychological well-being*. Semakin tinggi persepsi ibu bekerja terhadap dukungan sosial maka akan semakin tinggi *psychological well-being* yang dimiliki. Dukungan sosial yang tinggi sangat dibutuhkan secara langsung atau sebagai dorongan dalam mencapai *psychological well-being*.

Dukungan sosial juga dapat membantu individu mengurangi stres dan membantu menghadapi situasi penuh tekanan (Rahmat et al., 2021). Faktor dukungan sosial juga yang mempengaruhi responden penelitian ini mengalami *work-family conflict* yang rendah. Dukungan sosial dapat membantu perempuan bekerja dalam membagi waktu secara seimbang (Kusumawaty, 2019). Dukungan sosial dapat membantu perempuan bekerja dalam mengurangi *work-family conflict*,

sehingga perempuan tetap bisa bekerja dan mengembangkan karier tanpa harus mengorbankan tanggung jawabnya pada peran keluarga (Hsiao & Barak sebagaimana dikutip dalam Kusumawaty, 2019).

Faktor lain yang mempengaruhi *psychological well-being* tinggi pada penelitian ini yaitu mayoritas responden dengan *internal locus of control*. Sejalan dengan penelitian Peristiano & Adellia (2020) pada tenaga medis selama masa pandemi menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *internal locus of control* dengan *psychological well-being*. Individu dengan *internal locus of control* cenderung lebih aktif, berusaha keras menghadapi berbagai peristiwa dalam hidupnya, penuh kekuatan, sehingga menimbulkan dampak positif bagi individu termasuk pada *psychological well-being* yang dimilikinya (Carnicer & Calderon sebagaimana dikutip dalam Peristiano & Adellia, 2020).

Faktor lainnya yang mempengaruhi *psychological well-being* yaitu pekerjaan dan keterlibatan peran lainnya. Pada faktor tersebut, beban kerja yang berlebihan dapat membuat individu kelelahan fisik dan mental. Namun, pada responden penelitian ini, mayoritas jenjang pekerjaannya yang dimiliki yaitu *lower level of management* dimana beban kerja yang dimiliki tidak terlalu berat. Faktor ini juga mengarah pada keterlibatan peran lainnya. Namun, penelitian ini tidak melakukan analisis terhadap peran-peran yang dimiliki responden.

Selanjutnya, mayoritas responden pada penelitian ini hanya memiliki anak 1 atau 2 sehingga dalam mengasuh dan mengurus anak untuk perannya di keluarga masih bisa diatasi dengan baik sehingga *psychological well-being* yang dimiliki baik. Sejalan dengan penelitian Anggarwati & Thamrin (2019), menunjukkan bahwa subjek yang memiliki anak 1 atau 2 memiliki *psychological well-being* dengan kategori yang tinggi.

Hasil analisis pada masing-masing dimensi *psychological well-being* memiliki nilai mean empirik lebih besar dibandingkan mean teoritik sehingga dapat dikatakan tinggi. Namun tidak terjadi pada dimensi *autonomy* yang memiliki mean empirik lebih kecil dibandingkan mean teoritik sehingga dapat dikatakan rendah. Hal tersebut dapat terjadi karena pengumpulan data penelitian ini dilakukan saat COVID-19 dimana beban yang dimiliki semakin banyak. Beban kerja yang semakin berlapis bagi ibu bekerja di masa pandemi ini. Hal tersebut terjadi karena

selain diharuskan untuk menyelesaikan pekerjaannya juga sambil menjalani perannya sebagai ibu rumah tangga seperti menjadi guru pengganti di siang hari untuk anaknya dan sebagainya. Sedangkan pada malam hari digunakan untuk memenuhi perintah atasan yang sejak pandemi waktu kerja semakin tidak menentu. Adanya WFH, dan tidak adanya ruangan khusus di rumah untuk bekerja dan keterbatasan akses internet menambah beban ibu bekerja. Ibu juga berperan penting dalam menjaga kesehatan keluarganya agar suami dan anaknya tetap sehat dengan memberikan asupan yang bergizi, menjaga kebersihan rumah, dan sebagainya (Pertwi & Rachmawati, 2020). Selain itu, dalam mengambil keputusan di masa pandemi terutama yang melibatkan banyak pihak juga harus berdasarkan masukan dari orang lain agar saling bekerja sama dalam menaati peraturan pemerintah dan saling menjaga kesehatan.

Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan dengan arah negatif antara *work-family conflict* terhadap *psychological well-being* yang dapat dikatakan kecil yaitu sebesar 6,9%, sisanya sebesar 93,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Chandra (2021) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dengan arah negatif antara *work-family conflict* dan *psychological well-being*. *Work-family conflict* memberikan kontribusi pada *psychological well-being* sebesar 9,9% dan sisanya sebesar 90,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Hasil analisis pada *work-family conflict* pada penelitian ini menunjukkan bahwa *time-based conflict* memiliki skor tertinggi. Artinya, *time-based conflict* merupakan penentu paling besar bagi *work-family conflict* yang dialami responden. Hal tersebut dikarenakan pengambilan data penelitian ini dilakukan saat terjadinya pandemi, dan beberapa responden bekerja secara WFH maupun secara berkala WFO dan WFH. Sistem kerja dengan WFH membuat waktu untuk urusan pekerjaan menjadi tidak menentu. Selain itu, jarak waktu untuk urusan pekerjaan dan urusan domestik semakin sempit (Hapsari, 2020). Subjek penelitian ini bekerja di sektor formal dan memiliki anak SD, sehingga responden memberikan perhatiannya yang besar kepada anaknya. Sejalan dengan penelitian Anggarwati & Thamrin (2019) *time-based conflict* juga menjadi penentu paling tinggi. Hal tersebut karena ibu bekerja memiliki waktu kerja yang kaku, dan subjek penelitian tersebut memiliki

anak yang berusia di bawah 18 tahun dimana pengawasan dan perhatian orang tua terutama ibu masih sangat dibutuhkan.

### **5.3. Saran**

#### **5.3.1. Saran Metodologis**

1. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara *work-family conflict* terhadap *psychological well-being* yang dapat dikatakan kecil yaitu sebesar 6,9%. Maka, bagi peneliti selanjutnya diharapkan bisa menambahkan faktor lainnya seperti pendidikan, budaya, kepribadian, kesehatan fisik, masa kerja, penghasilan, harga diri, stres kerja.
2. Salah satu faktor yang mempengaruhi *psychological well-being* yaitu keterlibatan peran lainnya, seperti peran di keluarga, peran di pekerjaan, peran sebagai pelajar karena masih mengambil pendidikan, dan peran lainnya yang sedang dijalani. Namun, penelitian ini tidak melihat berapa banyak peran yang dimiliki responden. Maka, untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat menambahkan data kontrol berapa banyak peran yang dimiliki oleh ibu bekerja.
3. Pengambilan data penelitian ini dilakukan di saat pandemi COVID-19. Maka, untuk peneliti selanjutnya diharapkan agar melihat perbedaan variabel penelitian berdasarkan sistem kerja, dan jam kerja.

#### **5.3.2. Saran Praktis**

1. Bagi perusahaan diharapkan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *work-family conflict* sehingga bisa mengantisipasi dengan peraturan yang dapat menguntungkan ibu bekerja maupun perusahaan, ataupun dengan membuat fasilitas dan lingkungan kerja yang nyaman di tempat kerja.
2. *Time-based conflict* menjadi penentu paling tinggi pada *work-family conflict* yang dialami responden, artinya waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan atau sebaliknya mengganggu ibu bekerja dalam memenuhi peran yang lainnya. Maka, yang dapat peneliti sarankan agar para pembaca sebagai keluarga dapat menyadari bahwa mereka bisa ikut serta dalam mengerjakan pekerjaan rumah sehingga tugas rumah tangga akan

terasa lebih ringan dan dapat berkurang dan waktu yang ada bisa dimanfaatkan untuk hal lain.



