

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict* terhadap *psychological well-being* pada dokter dan perawat perempuan yang telah menikah. Hasil analisis utama yang telah dilakukan dengan uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dengan arah yang negatif antara *work-family conflict* terhadap *psychological well-being* dengan besar pengaruh 1,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

5.2 Diskusi

Penelitian ini menyimpulkan bahwa adanya pengaruh negatif yang signifikan antara *work-family conflict* terhadap *psychological well-being*. Pengaruh yang negatif ini dapat terjadi karena konflik peran ganda yang dialami istri bekerja telah mengganggu aktivitas sehari-hari yang menyebabkan keadaan psikologis pada istri menjadi menurun, meskipun pengaruh antar kedua variabel berkontribusi kecil pada penelitian ini. Peneliti menduga bahwa terdapat variabel lain yang dapat memengaruhi *psychological well-being* dibandingkan dengan *work-family conflict*. Berdasarkan temuan dari penelitian Simon dan Durand-Bush (2015) menemukan bahwa *self regulation* memengaruhi *psychological well-being* pada dokter dan perawat sebesar 31,8%. Hasil dari temuan Simon dan Durand-Bush (2015) ini cukup besar pada dimensi *environmental mastery* (penguasaan lingkungan) serta didapati bahwa keterampilan dalam meningkatkan *self regulation* dapat membantu diri untuk tetap fokus, terutama dalam menghadapi hambatan dalam menjalani kedua tanggung jawab yang harus dijalani antara kehidupan dan pekerjaan. Penelitian dari Gagnon et al. (2016) menyebutkan juga bahwa *self-regulation*

mempengaruhi tingkatan *psychological well-being* pada mahasiswa kedokteran dan dokter, pada analisis regresi menunjukkan bahwa kapasitas *self-regulation* berhubungan positif terhadap *psychological well-being* responden.

Peneliti menduga bahwa individu memiliki *work-family conflict* yang rendah dan *psychological well-being* yang tinggi karena individu telah mengakui dan menerima pekerjaan serta tanggung jawab mereka sebagai ibu sekaligus dokter dan perawat yang merupakan bagian dari hidupnya selama ini, terkait dengan kebutuhan serta pemenuhan dari dalam diri. Hal ini mengartikan bahwa konflik yang muncul karena pertentangan dua peran sekaligus, memengaruhi *psychological well-being* secara otomatis menjadi bagian dari diri individu, oleh karena itu individu telah berhasil menyeimbangkan hal positif dan negatif yang terjadi dalam hidup mereka. Sependapat dengan hasil penelitian Prabowo (2016) menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis yang berada dalam kategori sedang menggambarkan kemampuan individu menerima bagaimana pun keadaan diri. Selain itu, hasil penelitian terdahulu menjelaskan bahwa kemungkinan penyebab istri yang bekerja mengalami *work-family conflict* adalah mereka kurang berupaya dalam menjalankan hal-hal positif pada hidupnya. Kurang upaya ini yang dapat menyebabkan *psychological well-being* rendah, sehingga istri bekerja rentan menghadapi konflik keluarga dan pekerjaan tersebut (Sianturi & Zulkarnain, 2013).

Temuan pada penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Ane (2022) menyatakan bahwa pengaruh *work-family conflict* terhadap *psychological well-being* pada ibu yang bekerja sebagai PNS dengan Jabatan Fungsional berkontribusi kecil sebesar 5,2%. Berdasarkan penemuan tersebut, secara umum dilihat bahwa *work-family conflict* pada ibu bekerja sebagai PNS dengan Jabatan Fungsional berada dalam kategori rendah artinya mereka telah mampu menjalankan setiap peran dan tugasnya dengan baik, kemudian *psychological well-being* yang dimiliki baik dimana mereka telah mampu mengatur lingkungan kerja dan keluarganya dengan baik, lebih bahagia, dan memiliki kepuasan dalam hidup. Artinya kondisi kesejahteraan psikologis individu tidak terlalu ditentukan karena adanya konflik rumah tangga dan pekerjaan.

Mayoritas responden pada penelitian ini memiliki WFC dan PWB dengan kategori sedang. Hal ini sebetulnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor

misalkan hampir seluruh responden pada penelitian yang memiliki dukungan sosial. Dukungan sosial yang didapatkan juga bermacam-macam asalnya, seperti suami, keluarga, rekan kerja, bahkan Asisten Rumah Tangga (ART). Dukungan sosial adalah salah satu dari faktor yang dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis dan *work-family conflict*. Hal ini terbukti dari hasil penelitian Arfianto et al. (2020) bahwa sebuah dukungan sosial memiliki hubungan yang positif dengan *psychological well-being* pada istri bekerja. Artinya, semakin tinggi persepsi istri bekerja terhadap dukungan sosial maka semakin tinggi juga kesejahteraan psikologis yang dimiliki. Oleh karena itu, jika individu ingin *psychological well-being* berfungsi dengan baik maka diperlukan dukungan sosial yang tinggi. Sesuai dengan penelitian Rahmat et al. (2021) bahwa dukungan sosial juga dapat membantu individu mengurangi stres dan membantu menghadapi situasi penuh tekanan. Selain itu, pada penelitian Nizam (2018) menemukan hasil bahwa semakin tinggi tingkat dukungan sosial yang diberikan maka *work-family conflict* akan semakin rendah, dengan kata lain dukungan sosial juga dapat mempermudah individu dalam mengurangi konflik keluarga dan pekerjaan pada perempuan yang bekerja.

Peneliti juga melakukan analisis tambahan dengan uji perbedaan untuk melihat faktor dukungan sosial ditinjau dari data kepemilikan dukungan sosial. Berdasarkan data yang diperoleh terdapat sebuah perbedaan yang signifikan antara responden yang memiliki dukungan sosial dengan responden yang tidak memiliki dukungan sosial. Hal ini membuktikan bahwa dukungan sosial sangat penting bagi kesejahteraan psikologis para istri yang bekerja. Selanjutnya, uji perbedaan dilakukan berdasarkan asal dukungan sosial, didapatkan bahwa individu yang mendapatkan dukungan sosial dari Suami, Rekan kerja, Asisten Rumah Tangga (ART) memiliki tingkat kesejahteraan psikologis tertinggi dibandingkan individu lainnya. Hal ini didukung oleh pernyataan dari Sarafino (2006) bahwa salah satu cara dalam mengembalikan kondisi fisik dan psikis individu menjadi baik dengan adanya pemberian dukungan sosial dari orang terdekat secara positif. Ketika individu mempunyai hubungan yang dekat dengan individu lain, seperti keluarga, teman, maupun rekan kerja, maka secara otomatis individu tersebut dapat

meningkatkan keahilannya dalam mengatur berbagai permasalahan yang dihadapi setiap hari, sehingga kesejahteraan psikologis mereka tetap terjaga.

Selain itu, faktor yang memengaruhi tingkat *work-family conflict* yang sedang pada penelitian ini karena mayoritas responden hanya memiliki anak 1 atau 2, sehingga dalam mengurus anak untuk memenuhi perannya sebagai ibu di keluarga masih bisa teratasi dengan baik. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aulia (2021) tentang pengaruh *work-family conflict* terhadap *psychological well-being* pada ibu yang memiliki anak sekolah dasar di Jakarta, membuktikan bahwa ibu yang memiliki anak sedikit cenderung dapat menangani masalah peran ganda karena mereka memenuhi perannya dalam mengurus anak dan bekerja.

Hasil analisis pada setiap dimensi yang menyusun *psychological well-being* menghasilkan temuan bahwa dimensi *purpose in life* menjadi penentu paling rendah bagi kesejahteraan psikologis. Hal ini dapat terjadi karena data penelitian diambil pada masa transisi pandemi COVID-19, dengan kata lain dokter dan perawat telah melewati masa yang cukup menyakitkan akibat pandemi. Hal ini menyebabkan turunnya motivasi dokter dan perawat untuk memiliki tujuan hidup. Misalnya dengan terjadinya pandemi ini, banyak tenaga kesehatan khususnya dokter dan perawat yang menjadi trauma akibat melihat rekan kerja yang gugur dalam menjalankan tugasnya, sehingga tidak heran bila mayoritas responden pada penelitian ini cenderung mengalami penurunan dalam memiliki tujuan hidup sebagai dokter dan perawat akibat masalah yang ditimbulkan oleh pandemi.

Hasil analisis pada *work-family conflict* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *behavior-based conflict* menjadi suatu penentu paling rendah diantara dimensi lainnya bagi *work-family conflict*. Hal ini disebabkan melihat tugas dan tanggung jawab sebagai dokter dan perawat yaitu memberikan asuhan (*nurturing*) kepada pasien di rumah sakit, sehingga memiliki kesamaan peran di dalam keluarga seperti merawat anak. Oleh karena itu responden pada penelitian ini tidak terlalu mengalami konflik ketidaksesuaian antar peran dipekerjaan maupun di rumah. Selain itu, dimensi *time-based conflict* juga menjadi berkontribusi rendah terhadap *work-family conflict* jika dibandingkan dengan *strain-based conflict*. Hal ini disebabkan mayoritas responden dalam penelitian ini menjalani jam kerja yang

sudah stabil yaitu 5-8 jam sesuai dengan jadwal kerja pada umumnya tanpa adanya tambahan jam/lembur, karena pengambilan data diambil ketika status pandemi sudah berada pada tahap menuju endemi, yang artinya pasien positif sudah berkurang sehingga dokter dan perawat kembali kerja dengan jam kerja normal. Oleh karena itu, mereka dapat menyeimbangkan waktu untuk memenuhi kedua perannya dengan adil sebagai dokter dan perawat serta sebagai istri/perempuan bekerja.

Rendahnya *work-family conflict* yang ditemukan pada penelitian ini, peneliti memiliki dugaan bahwa terdapat hubungannya dengan kondisi dokter dan perawat terkait adanya *adjustment*. Individu yang memiliki penyesuaian diri yang baik dapat dikatakan apabila individu mampu mencapai kepuasan, mengatasi ketegangan, frustrasi dan juga konflik (Ghufron, 2018). Mereka telah mampu menyelesaikan masalah sehingga dapat melakukan penyesuaian diri dengan baik. Tahapan perkembangan, kadaan fisik, psikologis dan lingkungan yang mencakup lingkungan keluarga, rumah dan kerja merupakan faktor dari penyesuaian diri pada individu (Schneiders sebagaimana dikutip dalam Putri, 2018). Peneliti menduga bahwa responden dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja karena rumah sakit tempat mereka bekerja telah memenuhi fasilitas kerja. Hal ini dikarenakan peneliti mengambil data pada dokter dan perawat yang bekerja di rumah sakit besar dan ternama yang telah memenuhi standar fasilitas dengan baik. Oleh karena itu, dokter dan perawat memiliki kepuasan kerja tinggi karena tidak mengalami konflik dalam pekerjaan, Priyono & Marnis (2008) menyatakan bahwa fasilitas kerja dan suasana kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai sehingga beban kerja dapat teratasi dengan baik.

5.3 Saran

5.3.1 Saran Metodologis

Peneliti memiliki beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh *work-family conflict* terhadap *psychological well-being* pada dokter dan perawat perempuan yang telah menikah tergolong kecil yaitu sebesar 1,3% dan 98,7% disebabkan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti. Sehingga, pada penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti faktor lainnya yang kemungkinan menyumbang peran besar terhadap PWB seperti evaluasi terhadap pengalaman hidup, kepribadian, budaya, dan status sosial ekonomi.
2. Salah satu faktor terganggunya kondisi *psychological well-being* individu ialah *locus of control* yang merupakan keyakinan individu dalam mengendalikan diri atas pekerjaan mereka terhadap keberhasilan. Bagi tenaga medis, bentuk pekerjaannya membutuhkan pengendalian diri dalam mengatur berbagai peristiwa dan stres yang dialaminya, namun dalam penelitian ini tidak melihat gambaran dari faktor *locus of control* itu sendiri, maka untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan data kontrol mengenai faktor internal maupun eksternal dari *locus of control*.
3. Bagi penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan tempat rumah sakit yang menjadi tempat pengambilan data yang memengaruhi adaptasi kerjaan bagi responden. Hal ini dikarenakan pada penelitian ini cenderung mengambil data pada rumah sakit yang tergolong cukup besar sehingga fasilitas kerja bagi dokter dan perawat telah terpenuhi.
4. Pengambilan data penelitian ini dilakukan di saat pandemi COVID-19 yang kurang menentu, hal ini membuat kondisi fisik dan psikologis para dokter dan perawat tidak dapat diprediksi dengan jelas. Maka untuk peneliti selanjutnya diharapkan memperhatikan faktor eksternal atau faktor di luar kendali yang dapat memengaruhi kondisi terhadap responden penelitian.

5.3.2 Saran Praktis

Meskipun penelitian ini memperlihatkan peran *work-family conflict* memengaruhi *psychological well-being* sangat kecil, namun terdapat beberapa masukan yang dapat diberikan:

1. Hasil penelitian menemukan bahwa responden memiliki skor dalam dimensi *purpose in life* yang rendah dibandingkan dimensi lainnya dalam PWB, maka saran yang dapat diberikan kepada pengurus tempat kerja yaitu pihak rumah sakit untuk memberikan *re-purpose* tentang tujuan hidup kepada dokter dan perawat. Misalnya memberikan pelatihan dengan menerapkan goal setting untuk masa depan dengan mempertimbangkan hasil evaluasi terhadap apa yang telah diterima selama hidup ini. Hal ini dapat membantu istri/perempuan bekerja untuk mengevaluasi makna hidup yang selama ini dijalani.
2. Hasil temuan lainnya yaitu, meskipun *psychological well-being* pada responden ini tergolong sedang, namun dimensi *autonomy* dan *environmental mastery* mendapatkan nilai rendah, maka saran yang dapat diambil rumah sakit adalah membantu menciptakan SOP kerja yang rapi dan bijak pada masa transisi COVID-19 agar dokter dan perawat tetap merasa nyaman dan berani dalam menjalankan pekerjaan dengan baik tanpa adanya kekhawatiran tentang nasib pada hidupnya dikemudian hari.
3. Penelitian ini juga dapat dijadikan acuan kepada lembaga swasta atau pemerintah dalam memperhatikan para tenaga kesehatan khususnya dokter dan perawat perempuan yang mengalami masalah terkait beban ganda agar bisa melakukan antisipasi pada hal-hal yang tidak diinginkan. Misalkan dengan mengembangkan sistem kerja untuk dokter yang dapat membuka praktek atau melayani pasien melalui *online* dan menerapkan *flexible hour* berdasarkan panggilan bagi perawat sehingga dapat menguntungkan istri yang bekerja.
4. Bagi dokter dan perawat perempuan yang telah menikah diharapkan mampu mempertahankan *psychological well-being* dengan cara mengelola *work-family conflict* seperti membagi waktu, mengelola tekanan, menyesuaikan perilaku untuk diterapkan pada pekerjaan dan keluarga.
5. Dikarenakan dukungan sosial merupakan salah satu dari berbagai faktor yang memengaruhi *psychological well-being* dan *work family conflict* secara signifikan, maka istri bekerja disarankan untuk mencari sumber-sumber dukungan sosial yang baik agar dapat memperoleh hubungan yang positif dengan orang lain sekaligus dapat meningkatkan produktivitas kerja.

6. Peneliti juga memberikan saran kepada pengurus komunitas dokter dan perawat agar mempertimbangkan dalam membuat suatu program seperti psikoedukasi tentang perempuan yang mengalami WFC dan membahas pentingnya menjaga kesejahteraan psikologis agar dapat menjalankan dua peran serta melakukan pekerjaan dengan baik.

