

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 *Psychological Well-Being***

##### **2.1.1 Definisi *Psychological Well-Being***

Ryff dan Keyes (1995) mengatakan bahwa *psychological well-being* adalah kondisi sisi orang yang menunjukkan sikap yang positif terhadap diri dan orang lain, memiliki daya untuk menciptakan dan mengelola lingkungan yang memenuhi kebutuhan mereka, adanya tujuan hidup, dan memaknai hidup dan berusaha untuk mengembangkan diri. Menurut Aspinwall dan Staudinger (2004), kesejahteraan psikologis adalah gambaran positif mengenai kondisi psikologis pada individu yang berfungsi atau bekerja dengan baik sepanjang hidupnya. Selain itu, definisi *psychological well-being* yang dikemukakan oleh Bartram dan Boniwell (2007) yaitu suatu peristiwa ketika individu merasa puas terhadap diri sendiri, memiliki komitmen, mimpi, perasaan bersyukur, keseimbangan suasana hari, dapat memahami kondisi diri sendiri, memiliki kebahagiaan, kepuasan dan optimis, serta berusaha mencari bakat yang dimiliki.

Berdasarkan berbagai definisi di atas, maka dari itu peneliti memutuskan untuk menggunakan definisi *psychological well-being* yang dipaparkan oleh Ryff dan Keyes (1995). Pada dasarnya Ryff dan Keyes ini mengembangkan teori *psychological well-being* yang dikemukakan oleh pencetus utama Ryff tahun 1989. Alasan peneliti memilih teori ini karena teori Ryff menjelaskan tentang keadaan psikologis seseorang yang dapat berfikir positif mengenai dirinya sendiri, dapat menciptakan hal-hal atau lingkungan sesuai kebutuhan, memiliki tujuan hidup, dapat membuat hidupnya penuh makna, serta mengelola emosi-emosi negatif dan mengatasi tekanan-tekanan normal dalam hidupnya.

### 2.1.2 Dimensi *Psychological Well-Being*

Ryff dan Keyes (1995) memaparkan bahwa *psychological well-being* memiliki enam dimensi seperti teori dari pencetus utama, antara lain:

#### 1. *Self-acceptance* (Penerimaan Diri)

Tindakan positif yang dilakukan oleh individu itu sendiri yang berhubungan dengan masa lalu. Lebih khusus lagi, ketika individu menerima keadaan negatif dan positif yang ada pada diri sendiri, kemampuan untuk mengenali kapasitas diri dan dapat melakukan evaluasi diri terhadap pengalamannya.

#### 2. *Positive relationship with others* (Hubungan Positif dengan Orang Lain)

Kapasitas seseorang dalam mengikat hubungan interpersonal yang erat, saling percaya, mengaktualisasikan diri, berempati dan menunjukkan rasa kasih terhadap orang lain.

#### 3. *Autonomy* (Otonomi)

Kemampuan untuk mandiri dalam menjalankan suatu kegiatan, dapat mengendalikan perilaku dengan baik, dan berani menentukan tujuan hidup, serta mampu menghadapi tekanan sosial.

#### 4. *Environmental Mastery* (Penguasaan Lingkungan)

Kemampuan mengendalikan lingkungan secara baik, termasuk keahlian dalam menguasai dan mengontrol lingkungannya secara kondusif. Hal tersebut penting bagi masa dewasa madya, karena ketika mampu memanfaatkan dalam bertindak di lingkungan maka keadaan fisik dan mental menjadi baik.

#### 5. *Purpose in Life* (Tujuan Hidup)

Tujuan hidup diartikan sebagai pemaknaan dan orientasi kehidupan. Perasaan yakin ini berpengaruh pada kepercayaan individu bahwa hidup yang sedang dijalani tersebut harus ada tujuan (*intentionality*) serta memiliki makna hidup (*sense of directedness*).

## 6. *Personal Growth* (Pertumbuhan Pribadi)

Ketika seseorang mampu dalam meningkatkan potensi dalam dirinya menjadi pribadi yang efektif dan dapat memperluas wawasan untuk diri sendiri setiap harinya (melakukan refleksi terhadap diri).

### 2.1.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Psychological Well-Being*

Berdasarkan konsep yang telah ada pada Ryff (1989), terdapat empat faktor pada *psychological well-being* (Ryff dan Keyes, 1995), diantaranya:

#### 1. **Faktor Demografis**

Memengaruhi kesejahteraan psikologis (*psychological wellbeing*), yaitu karena adanya jenjang usia, jenis kelamin, status sosial dan kemampuan finansial keluarga, dan budaya.

#### 2. **Dukungan Sosial**

Merupakan pemberian dukungan dari pasangan, keluarga, teman, rekan kerja, maupun lembaga sosial berupa kasih sayang, kepedulian, apresiasi, atau bantuan yang dirasakan oleh individu. Bellavia & Frone (2005) menjelaskan rendahnya dukungan sosial yang didapatkan individu dapat menyebabkan kerentanan individu mengalami *work-family conflict*, karena individu akan merasakan tekanan tersendiri ketika menyeimbangkan peran tanpa adanya bantuan dari siapapun. Dengan kata lain, jika seseorang tidak memiliki dukungan sosial maka rentan mengalami konflik peran keluarga dan pekerjaan.

#### 3. **Evaluasi terhadap Pengalaman Hidup**

Berbagai pengalaman hidup yang selama ini dialami oleh individu dan kemudian dievaluasi dapat memiliki pengaruh besar pada kesejahteraan mental nya.

#### 4. ***Locus of Control* (LOC)**

*Locus of Control* adalah tolak ukur terhadap keinginan individu untuk mengendalikan diri atas perilaku tertentu yang dimiliki, sehingga dapat menunjukkan dugaan mengenai tingkat kesejahteraan psikologis nya. *Locus*

*of Control* terbagi menjadi dua macam, yaitu internal dan eksternal. *Internal locus of control* adalah keyakinan bahwa pusat kendali kehidupannya adalah diri sendiri, sehingga dapat mengatur dan mengatasi stres yang dialami secara mudah. Sedangkan *external locus of control* adalah keyakinan bahwa pusat kendali hidupnya adalah faktor eksternal atau di luar kendali dirinya sendiri. Rice (1999) mengatakan, ketika orang sulit mengontrol emosinya dan kurang mempunyai perasaan positif akibat adanya konflik peran ganda, maka dalam mencapai kesejahteraan psikologis akan terasa sulit.

## **2.2 Work-family conflict**

### **2.2.1 Definisi Work-family conflict**

Greenhaus dan Beutell (1985) menyatakan bahwa *work-family conflict* adalah konflik peran yang terjadi akibat adanya tekanan atau ketidakseimbangan antara pekerjaan dan peran dalam dunia keluarga. Jika seorang individu menggunakan energi dan waktu untuk bekerja terlalu banyak, ia mungkin kehabisan waktu untuk berkegiatan bersama keluarga. Sedangkan Carlson et al (2000) mengembangkan teori dari Greenhaus dan Beutell dengan menggunakan definisi yang sama. Frone (2000) menjelaskan *work-family conflict* ialah suatu pertikaian yang melibatkan peran dimana muncul tekanan dari dua sumber secara bersamaan sehingga tidak mampu diseimbangkan. Sedangkan menurut Kahn et al. (1964) mengatakan bahwa *work-family conflict* sebagai sebuah masalah antar peran dimana tekanan tersebut berasal dari peran pekerjaan dan peran keluarga yang saling berlawanan.

Berdasarkan berbagai definisi *work-family conflict* di atas, maka peneliti menggunakan definisi dari Carlson et al. (2000). Alasan mengapa peneliti memilih teori ini karena definisi tersebut yang paling komprehensif dengan penelitian ini, dimana tuntutan peran pada tempat kerja dan peran di keluarga secara bersamaan saling bertentangan sehingga individu kesulitan berpartisipasi dalam peran lainnya.

Meskipun teori ini sudah terbilang cukup lama, namun masih banyak digunakan oleh penelitian terbaru di bidang *work-family conflict*, karena terbukti masih relevan dan mampu mengukur fenomena *work-family conflict* di zaman ini.

### 2.2.2 Dimensi *Work-family conflict*

Berdasarkan teori yang diutarakan oleh Carlson et al. (2000) terdapat tiga dimensi *work-family conflict* yang masih digunakan hasil dari teori Greenhaus dan Beutell, antara lain:

#### 1. *Time-based conflict*

*Time-based conflict* adalah konflik yang terjadi dikarenakan kegagalan dalam memainkan salah satu peran, misalnya sulit untuk mengatur waktu agar turut adil dalam pekerjaan dan keluarga. Solusi yang dapat diberikan dalam konflik adalah dengan mengatur waktu dan menyusun jadwal namun karena hanya memiliki waktu yang minim maka membuat individu tersebut tidak dapat menyeimbangkan kedua peran secara sekaligus.

#### 2. *Strain-based conflict*

*Strain-based conflict* merupakan keadaan emosi yang terjadi akibat dari salah satu peran yang dijalani sehingga dapat menyebabkan individu mengalami kesulitan untuk melakukan peran yang lainnya. Misalnya kasus biasa ditemukan pada seorang ibu yang bekerja seharian penuh, sehingga yang dibutuhkan olehnya sewaktu tiba di rumah adalah beristirahat. Hal ini yang membuat dirinya tidak dapat bermain dengan anak atau sekedar menukar cerita dengan anggota keluarga lainnya. Keadaan ini yang membuat stres hingga kecemasan pada ibu tersebut.

#### 3. *Behavior-based conflict*

*Behavior based-conflict* adalah konflik yang diakibatkan adanya tekanan dari suatu perilaku pada peran yang sedang dijalani ternyata tidak sesuai dengan harapan perilaku pada peran lainnya. Sehingga individu tersebut kesulitan dalam mengubah perilaku pada satu peran ke peran lainnya. Misalnya, saat berada di rumah individu yang berperan sebagai ibu rumah tangga, akan dituntut untuk bersikap hangat dan emosional dalam keluarganya karena

memiliki tugas dalam memberikan kenyamanan pada anak dan suami. Akan tetapi di sisi lain, saat berada di tempat kerja mereka dituntut bersikap agresif, dan objektif. Apabila individu tidak dapat menyesuaikan peran yang berbeda, maka dapat mengalami konflik antar peran dalam berperilaku di lingkungan kerja yang masih terbawa ke dalam lingkungan keluarga.

### **2.2.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Work-family conflict***

Berdasarkan konsep yang telah ada pada Greenhouse dan Beutell (1985) terdapat lima faktor pada *work-family conflict* (Carlson et al., 2000), diantaranya:

#### **1. Jadwal kerja**

Ketidakpastian jumlah jam kerja perminggu dan jadwal kerja yang tidak teratur dapat memengaruhi peran individu di dalam keluarga. Namun, jika individu kesulitan dalam menjalankan kegiatan di rumah akibat peran lain, maka dia sedang merasakan konflik pekerjaan-keluarga.

#### **2. Status menikah**

Seseorang yang telah menikah atau memiliki pasangan hidup cenderung merasakan konflik pekerjaan-keluarga dibandingkan orang yang bertatus lajang atau belum menikah. Dalam menyeimbangkan perannya untuk menjaga keutuhan keluarga, individu yang sudah menikah mempunyai beban atau tanggungan yang cenderung lebih berat dibandingkan individu yang belum menikah.

#### **3. Jumlah anak**

Keluarga dengan jumlah anak yang banyak juga memerlukan waktu yang lebih lama dibandingkan keluarga dengan jumlah anak sedikit (keluarga kecil), sehingga ibu rentan menghadapi risiko terjadinya *work-family conflict*. Dengan kata lain, bila individu memiliki keluarga besar maka dibutuhkan waktu yang lebih banyak, dibandingkan keluarga kecil, sehingga individu tersebut cenderung kesulitan dalam membagi waktu yang menyebabkan konflik pekerjaan dan keluarga rentan terjadi. Keluarga besar cenderung memberikan konflik utama bagi perempuan yang mempunyai suami yang

sangat terlibat dalam kerja, hal ini menyebabkan timbulnya konflik karena laki-laki sebagai suami jarang memiliki waktu untuk keluarga, yang mengharuskan perempuan sebagai istri mengambil peran sepenuhnya dalam mengurus anak.

#### **4. Orientasi kerja**

Terdapat tekanan yang berasal dari lingkungan tempat kerja individu, antara lain durasi kerja yang tidak menentu, penugasan yang sering diberikan, jam kerja yang terlalu banyak sehingga membutuhkan lembur dan bentuk tekanan kerja lainnya. Sehingga memicu terjadinya konflik interpersonal di tempat kerja dan pemimpin cenderung tidak memperhatikan segala bentuk tekanan tersebut pada karyawannya.

#### **5. Suami istri yang keduanya bekerja**

Pasangan dengan jabatan tinggi cenderung merasakan permasalahan pekerjaan-keluarga daripada pasangan tanpa jabatan tersebut. Penyebabnya karena semakin tinggi jabatan individu maka tanggung jawab di tempat kerja juga semakin besar. Dengan begitu, dapat dikatakan bahwa pasangan dengan posisi yang penting di perusahaan tidak mempunyai waktu yang lebih untuk keluarganya sehingga memicu terjadinya *work-family conflict*.

### **2.2.4 Dampak *Work-family conflict***

Wongpy dan Setiawan (2019) menjelaskan *work-family conflict* memiliki dampak-dampak sebagai berikut:

1. Dampak bagi individu itu sendiri yaitu individu yang memiliki konflik rumah tangga dan pekerjaan cenderung lebih mudah merasakan masalah kesehatan sehingga dapat menurunkan kualitas hubungan dengan keluarga.
2. Dampak bagi keluarga yaitu *work-family conflict* dapat memicu terjadinya pertikaian dengan anggota keluarga lainnya dan kurangnya perhatian yang diberikan untuk anak.
3. Dampak bagi pekerjaan yaitu dapat berkurangnya konsentrasi kerja, stres yang dialami akibat pekerjaan dan rendahnya kinerja yang dihasilkan.

### 2.3 Kerangka Berpikir

Penelitian ini didasari oleh fenomena beban kerja dan berbagai tuntutan yang selama ini dirasakan oleh dokter dan juga perawat, seperti adanya *shift*, melihat peristiwa yang menyedihkan dan jam kerja yang tidak menentu. Kemudian dipicu oleh dampak pandemi COVID-19 yang memengaruhi kondisi psikologis mereka, misalnya ketika mereka dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dari berbagai tekanan dan wajib mengendalikan perilaku dengan baik saat menghadapi pasien, keluarga pasien, maupun rekan kerja. Berbagai masalah yang dialami ini dapat memengaruhi tingkat kesejahteraan psikologis mereka sehingga tanggung jawab mereka di rumah juga terganggu.

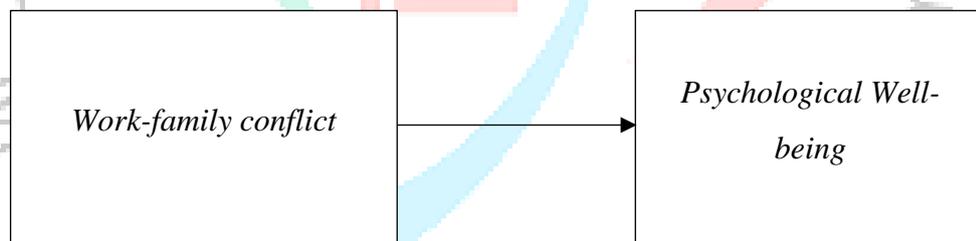
Kesejahteraan psikologis didefinisikan suatu keadaan psikologis seseorang dimana individu mempunyai penilaian dan sikap yang positif pada diri sendiri ataupun orang lain serta dapat memaknai tujuan hidupnya. Ketika seseorang mempunyai kesejahteraan psikologis yang dikatakan baik, maka orang tersebut dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Dokter dan perawat perempuan yang telah menikah perlu memiliki kondisi kesejahteraan psikologis yang baik, supaya mereka dapat melakukan pekerjaan dalam melayani pasien sekaligus perannya sebagai istri dengan lancar. Akan tetapi, terdapat penyebab yang membuat terganggunya *psychological well-being* pada istri yang bekerja seperti adanya konflik rumah tangga atau *work-family conflict*. Hal ini dapat terjadi karena mereka kesulitan dalam menyeimbangkan kedua peran pada pekerjaan dan keluarga, sehingga berdampak pada performansi, produktivitas, maupun kondisi psikologis.

Ketika istri bekerja yang mengalami konflik rumah tangga dan pekerjaan ingin mencapai kesejahteraan psikologis yang baik, mereka wajib mendapatkan dukungan sosial yang dapat mengurangi beban yang dihadapi. Terdapat berbagai sumber dukungan sosial yang dapat diperoleh istri bekerja seperti suami/pasangan, keluarga, teman, maupun rekan kerja seprofesi. Individu yang mempunyai *psychological wellbeing* tinggi, dicirikan dapat membangun suatu hubungan yang positif dengan orang lain, dimana hubungan tersebut didasari oleh rasa percaya satu sama lain, perasaan empati dan kasih sayang (Ryff sebagaimana dikutip dalam Randa, 2018). Akan tetapi, bila individu yang tidak berada dalam suatu hubungan

yang positif dengan orang lain, ia lebih tertutup pada sekitarnya sehingga kesulitan menemukan kehangatan dan kepedulian yang akhirnya menjadi frustrasi (Ryff, 2013).

*Work-family conflict* rentan dialami oleh dokter dan perawat perempuan yang telah menikah, dikarenakan sejak awal terdapat tuntutan-tuntutan pekerjaan yang membuat mereka menghabiskan waktu untuk bekerja. Selain itu, sebagai perempuan yang sudah memiliki keluarga secara otomatis merasa memiliki tanggung jawab lebih dalam mengurus rumah tangga ataupun merawat anak. Oleh karena itu, mereka harus mampu membagi dua peran tersebut secara adil, apalagi bila individu tidak mendapatkan dukungan sosial dari orang terdekat. Kondisi tersebut berbeda dengan perempuan yang bukan dengan profesi sebagai dokter atau perawat dan belum memiliki keluarga.

Berdasarkan pemaparan di atas, terdapat asumsi bahwa *work-family conflict* yang dialami dokter dan perawat perempuan yang telah menikah ini dapat memengaruhi kondisi *psychological well-being* mereka. Ilustrasi kerangka berpikir dari peneliti sebagaimana yang tertera pada gambar 2.1.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

#### 2.4 Hipotesis Penelitian

H<sub>0</sub>: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *work-family conflict* dengan *psychological well-being* pada dokter dan perawat perempuan yang telah menikah.

Ha: Adanya pengaruh yang signifikan antara *work-family conflict* dengan *psychological well-being* pada dokter dan perawat perempuan yang telah menikah.

