



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Psychological Well Being*

1. Definisi *Psychological Well Being*

Psychological well being (kesejahteraan psikologis) dipopulerkan oleh Ryff pada tahun 1989. *Psychological well being* merupakan salah satu konsep dari psikologi positif. Ryff dan Singer (2008), secara singkat menyoroti temuan empiris yang muncul dari kesejahteraan psikologis, diberikan penekanan kepada dua poin utama, yang pertama adalah kesejahteraan diartikan sebagai pertumbuhan dan pemenuhan kebutuhan batin individu yang dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya dalam konteks kehidupan bermasyarakat. Poin kedua adalah kesejahteraan diartikan sebagai konsekuensi untuk kesehatan dengan mempromosikan peraturan yang efektif dari beberapa sistem fisiologis.

Konsep *psychological well being* sendiri mengacu pada pengalaman dan fungsi psikologis yang optimal. Sampai saat ini, terdapat dua paradigma dan perspektif besar mengenai *psychological well being* yang diturunkan dari dua pandangan filsafat yang berbeda, pandangan yang pertama disebut *hedonic*, memandang bahwa tujuan hidup yang utama adalah memandang kenikmatan secara optimal atau dengan kata lain mencapai kebahagiaan. Pandangan yang dominan diantara ahli psikologi yang berpandangan *hedonic* adalah *psychological well being*



yang tersusun atas kebahagiaan subjektif dan berfokus pada pengalaman yang memandang kenikmatan. Pandangan kedua yang disebut *eudaimonism*, yaitu memandang bahwa *psychological well being* terdiri dari memenuhi dan memunculkan sifat sejati seseorang (Ryan dalam Purwiti, 2015).

Ryff (1989) menyatakan bahwa *psychological well being* merupakan keadaan di mana seseorang memenuhi kebutuhan-kebutuhannya untuk menjadi sehat secara psikologis. *Psychological well being* merupakan realisasi dan pencapaian penuh dari potensi individu di mana individu dapat menerima kekurangan dan kelebihan dirinya, mandiri, mampu membina hubungan positif dengan orang lain, dapat menguasai lingkungannya dalam arti memodifikasi lingkungannya agar sesuai dengan keinginannya, memiliki tujuan hidup, serta terus mengembangkan pribadinya. *Psychological well being* bukan hanya kepuasan hidup dan keseimbangan antara afek positif dan afek negatif namun juga melibatkan persepsi dari keterlibatan dengan tantangan-tantangan sepanjang hidup.

Psychological well being adalah kemampuan individu untuk memiliki kepercayaan tentang diri sendiri agar dapat berfungsi secara efektif. Suresh (2013) berpendapat bahwa apabila individu memiliki kepercayaan diri yang baik berarti tidak hanya ada emosi positif dalam dirinya seperti kepuasan dan kebahagiaan tetapi juga ada kasih sayang, kepercayaan, minat dan keterlibatan. Mampu berfungsi secara efektif mencakup berbagai hal seperti memiliki rasa kontrol atas kehidupannya, untuk dapat memanfaatkan salah satu potensi dalam dirinya, memiliki tujuan dalam hidup dan berhubungan yang positif dengan orang lain.



Psychological well being dapat dicapai oleh individu melalui enam aspek antara lain menerima segala kekurangan dan kelebihan diri, mampu membina hubungan baik dengan orang lain, mandiri, menguasai lingkungan, memiliki tujuan hidup, dan terus mengembangkan potensi yang ada (Ryff, 1989).

Berdasarkan beberapa teori yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa *psychological well being* yaitu suatu penilaian individu terhadap diri sendiri di mana individu memiliki kesehatan mental yang positif, dapat menerima segala kekurangan dan kelebihan dirinya, memiliki perasaan yang hangat dengan orang lain, mandiri, mampu menciptakan kondisi yang sesuai dengan keadaan psikisnya, mempunyai arah dan tujuan hidup yang jelas, serta mampu mengembangkan potensinya secara terus menerus.

2. Faktor –Faktor yang Mempengaruhi *Psychological Well Being*

Faktor –faktor yang mempengaruhi *psychological well being* antara lain (Keyes, Shmotkin, & Ryff, 2002):

a. Usia dan status pendidikan (*age and educational status*)

Kronologi usia dan pencapaian pendidikan menentukan posisi individu dalam struktur sosial. Perbedaan usia ini terbagi menjadi tiga fase kehidupan yaitu dewasa awal, dewasa madya, dan dewasa akhir. Individu-individu yang berada pada masa dewasa madya dapat menunjukkan kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang berada pada masa dewasa awal dan dewasa akhir pada beberapa dimensi dari kesejahteraan psikologis.



b. Kepribadian (*personality trait*)

Kepribadian sangat terkait dengan *psychological well being*. Individu yang memiliki banyak kompetensi pribadi dan sosial, seperti penerimaan diri, mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, *coping skill* yang efektif cenderung terhindar dari konflik.

Hasil penelitian Schmutte dan Ryff (1997) menemukan bahwa individu dengan kategori *neuroticism*, *extraversion*, dan *conscientiousness* mempunyai skor tinggi pada dimensi penerimaan diri, penguasaan lingkungan, dan keberarahan hidup. Individu yang termasuk dalam kategori *openness to experience* mempunyai skor tinggi pada dimensi pengembangan pribadi. Individu yang termasuk dalam kategori *agreeableness* dan *extraversion* mempunyai skor tinggi pada dimensi hubungan positif dengan orang lain, dan individu yang termasuk dalam *low neuroticism* mempunyai skor tinggi pada dimensi ekonomi.

c. Status sosial ekonomi (*social economic status*)

Hasil penelitian Ryff dan Keyes (1995) menyatakan bahwa status sosial ekonomi yang meliputi: tingkat pendidikan, tingkat pendapatan, dan keberhasilan pekerjaan memberikan pengaruh tersendiri pada kesejahteraan psikologis, di mana individu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi dan memiliki pekerjaan yang baik akan menunjukkan tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi pula.

3. Dimensi *Psychological Well Being*

Ryff (1989) mengkonstruksikan *psychological well being* dengan mengemukakan enam dimensi dari kesejahteraan psikologis, yaitu: penerimaan diri,



hubungan positif dengan orang lain, kemandirian, penguasaan lingkungan, tujuan hidup dan pengembangan pribadi. Inilah keenam dimensi *psychological well being*:

a. Penerimaan Diri (*self acceptance*)

Penerimaan diri dalam *psychological well being* ini berkaitan dengan penerimaan individu pada masa kini dan masa lalunya. Selain itu juga berkaitan dengan adanya penilaian positif atas kondisi dirinya sendiri. Seseorang mempunyai nilai yang tinggi dalam dimensi penerimaan diri adalah mereka yang memahami dan menerima berbagai dimensi diri termasuk di dalamnya kualitas baik maupun buruk dan bersikap positif terhadap kehidupan yang dijalaninya.

b. Hubungan positif dengan orang lain (*Positive relations with others*)

Banyak teori yang menekankan pentingnya hubungan interpersonal yang hangat dan saling mempercayai dengan orang lain. Kemampuan untuk mencintai dipandang sebagai komponen utama kesehatan mental. *Psychological well being* seseorang itu tinggi jika mampu bersikap hangat dan percaya dalam berhubungan dengan orang lain, memiliki empati, afeksi, dan keintiman yang kuat, memahami pemberian dan penerimaan dalam suatu hubungan antar pribadi.

c. Kemandirian (*Autonomy*)

Kemandirian merupakan kemampuan individu dalam mengambil keputusan sendiri dan mandiri, mampu melawan tekanan sosial untuk berpikir dan bersikap dengan cara yang benar, berperilaku sesuai dengan standar nilai individu itu sendiri, dan mengevaluasi diri sendiri dengan standar personal. Ciri utama seseorang yang memiliki kemandirian adalah memiliki ketahanan dan menghadapi tekanan sosial



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dapat mengatur tingkah laku dalam diri, serta mengevaluasi diri dengan standar personal, bukan bergantung pada penilaian orang lain terhadap dirinya.

d. Penguasaan lingkungan (*Environmental mastery*)

Penguasaan lingkungan didefinisikan sebagai kemampuan individu berkompentensi mengatur lingkungan, menyusun kontrol yang kompleks terhadap aktivitas eksternal, menggunakan secara efektif kesempatan dalam lingkungan, mampu memilih dan menciptakan konteks yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai individu itu sendiri. Individu yang baik dalam dimensi penguasaan lingkungan memiliki keyakinan dan kompetensi dalam mengatur lingkungan. Ia dapat mengendalikan situasi kehidupan sehari-hari, memanfaatkan kesempatan yang ada di lingkungannya, serta mampu memilih dan menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan pribadi.

e. Tujuan hidup (*Purpose in life*)

Kesehatan mental didefinisikan mencakup kepercayaan-kepercayaan yang memberikan individu suatu perasaan bahwa hidup ini memiliki tujuan dan makna. Individu yang berfungsi secara positif memiliki tujuan, misi, dan arah yang membuatnya merasa hidup ini memiliki makna.

f. Pengembangan pribadi (*Personal growth*)

Pengembangan pribadi merupakan perasaan mampu dalam melalui tahap-tahap perkembangan, terbuka pada pengalaman baru, menyadari potensi yang ada dalam dirinya, melakukan perbaikan dalam hidupnya setiap waktu. Individu yang terbuka pada pengalaman akan lebih menyadari lingkungan sekitarnya dan tidak berhenti



pada pendapat-pendapat sebelumnya yang kemungkinan tidak benar. Individu yang tinggi dalam dimensi pengembangan pribadi ditandai dengan adanya perasaan mengenai pertumbuhan yang berkesinambungan dalam dirinya, memandang diri sebagai individu yang selalu tumbuh dan berkembang, terbuka terhadap pengalaman-pengalaman baru, memiliki kemampuan dalam menyadari potensi diri yang dimiliki, dapat merasakan peningkatan yang terjadi pada diri dan tingkah lakunya setiap waktu, serta dapat berubah menjadi pribadi yang efektif dan memiliki kemampuan yang bertambah.

B. *Work Family Conflict*

1. Definisi Konflik

Konflik adalah pertentangan antara dua pihak atau lebih. Konflik dapat terjadi antar individu, antar kelompok kecil bahkan antar bangsa dan Negara (Sarwono, 1999).

Konflik merupakan adanya unsur persepsi, pertentangan, kelangkaan sumber daya, dan hambatan. Selanjutnya, konflik merupakan suatu rencana tindakan (niat) yang dapat muncul baik secara lahiriah atau tersembunyi. Jadi, konflik adalah sebagai proses di mana upaya secara sengaja oleh seseorang untuk mengimbangi orang lain dengan berbagai bentuk hambatan yang akan mengakibatkan orang tersebut frustrasi dalam mencapai tujuan dan kepentingannya (Robbins, 2002).

Konflik mencerminkan adanya suatu ketidakcocokan, baik ketidakcocokan karena berlawanan maupun karena perbedaan. Oleh karena itu, konflik berjalan



kearah yang positif atau negatif bergantung ada atau tidaknya proses yang mengarah pada saling pengertian. Namun ada kalanya suatu konflik terjadi sekedar untuk menyalurkan naluri agresif, untuk berjuang atau melawan tanpa tahu atas dasar apa, ini biasanya akan menyulitkan proses negosiasi (Lestari, 2012).

2. Definisi *Work Family Conflict*

Konflik peran ganda menurut Greenhaus dan Beutell (1985) disebut juga dengan Konflik Pekerjaan Keluarga (*Work family conflict*) adalah bentuk konflik peran di mana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.

Work family conflict adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berat merupakan pertanda langsung akan terjadinya *work family conflict*, dikarenakan waktu dan upaya yang berlebihan dipakai untuk bekerja mengakibatkan kurangnya waktu dan energi yang bisa digunakan untuk melakukan aktivitas-aktivitas keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985).

Work family conflict terjadi ketika upaya seseorang untuk memenuhi tuntutan peran pekerjaan mengganggu kemampuan seseorang untuk memenuhi tuntutan peran dalam keluarga dan sebaliknya. Definisi *work family conflict* menyiratkan hubungan dua arah antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Dengan kata lain, pekerjaan dapat mengganggu kehidupan keluarga dan kehidupan keluarga dapat mengganggu pekerjaan (Frone, 2000).



Menurut Ahmad dan Masood (2011), *work family conflict* muncul ketika keluarga dan tuntutan pekerjaan ada di daerah yang berlawanan. Kebutuhan keseimbangan keluarga dan tempat kerja adalah keadaan yang sulit bagi pekerja, karena lingkungan kerja yang penuh gejolak dan perkembangan ekonomi global yang menuntut pekerjaan yang berat dan jam kerja yang melelahkan.

Sifat dari tugas di mana seorang karyawan terlibat sebagai bagian dari peran kerjanya yang kemungkinan akan menghasilkan tekanan yang dapat mengganggu tuntutan peran keluarga disebut *work family conflict* (Greenhaus & Parasuraman, 1989).

Kahn, dkk (dalam Greenhaus dan Beutell, 1985) definisi konflik pekerjaan-keluarga (*Work family conflict*) adalah bentuk konflik antar peran di mana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga lebih dominan dan saling bertentangan dalam beberapa hal. Juga, partisipasi dalam peran pekerjaan (keluarga) lebih sulit dibandingkan partisipasi dalam peran keluarga (kerja).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* merupakan salah satu bentuk dari konflik antar peran di mana secara umum dapat didefinisikan sebagai kemunculan stimulus dari dua tekanan peran. Kehadiran salah satu peran akan menyebabkan kesulitan dalam memenuhi tuntutan peran yang lain. Sehingga mengakibatkan individu sulit membagi waktu dan sulit untuk melaksanakan salah satu peran karena hadirnya peran yang lain.



3. Faktor-faktor *Work Family Conflict*

Stoner, Hartman & Arora (1990) menyatakan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda (*work family conflict*), yaitu :

a. Struktur keluarga dan dukungan keluarga (*Family structure and support*)

Tingkat dukungan keluarga merupakan faktor penting yang mempengaruhi *work family conflict*. Dukungan dari keluarga memiliki peran penting dalam mengurangi atau menghilangkan pekerjaan / konflik keluarga. Semakin banyak anggota keluarga maka semakin banyak konflik, dan semakin banyak dukungan keluarga maka semakin sedikit konflik.

b. Waktu yang dihabiskan untuk bekerja (*Time devoted to work*)

Tekanan waktu memiliki kecenderungan pada insiden konflik pekerjaan / keluarga, karena lebih banyak waktu yang dihabiskan untuk peran pekerjaan, sedikit waktu yang tersedia yang akan dikhususkan untuk keluarga. semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga.

c. Ciri khas peran (*Role salience*)

Ciri khas peran dapat dilihat sebagai sejauh mana peran yang diberikan (pekerjaan atau keluarga) sangat penting untuk keseluruhan citra diri seseorang.

d. Kepuasan kerja (*Job satisfaction*)

Wanita menikah dan orang-orang dengan anak-anak telah terbukti memiliki tingkat yang lebih tinggi dari ketidakpuasan kerja dibandingkan perempuan lain.



e. *Marital, Family, and Life Satisfaction*

Secara umum, wanita bekerja jika dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang tidak bekerja, mereka lebih memiliki konsekuensi yang negatif terhadap pernikahannya.

4. Dimensi *Work Family conflict*

Greenhaus & Beutell (1985) mengidentifikasi tiga dimensi dari *work family conflict*, yaitu:

a. *Time-Based Conflict*

Time-Based Conflict yaitu konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya, meliputi pembagian waktu, energi dan kesempatan antara peran pekerjaan dan rumah tangga. Dalam hal ini, menyusun jadwal merupakan hal yang sulit dan waktu terbatas saat tuntutan dan perilaku yang dibutuhkan untuk memerankan keduanya tidak sesuai.

Time-based conflict dapat terjadi dalam dua bentuk, yang pertama yaitu tuntutan waktu pada satu peran membuat seseorang tidak dapat memenuhi tuntutan peran yang lain, yang kedua adanya konflik waktu yang membuat seseorang tidak mampu untuk berkonsentrasi pada satu peran meskipun ia sudah berusaha memenuhi tuntutan peran lainnya.



b. *Strain Based Conflict*

Strain Based Conflict yaitu mengacu kepada munculnya ketegangan atau keadaan emosional yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain.

Sebagai contoh, seorang ibu yang seharian bekerja, ia akan merasa lelah, dan hal itu membuatnya sulit untuk duduk dengan nyaman menemani anak menyelesaikan pekerjaan rumahnya. Ketegangan peran ini bisa termasuk stress, tekanan darah meningkat, kecemasan, keadaan emosional, dan sakit kepala.

c. *Behavior Based Conflict*

Behavior Based Conflict yaitu konflik yang muncul ketika satu tingkah laku efektif untuk satu peran, namun tidak efektif digunakan untuk peran yang lain. Ketidak efektifan tingkah laku ini dapat disebabkan oleh kurangnya kesadaran individu akan akibat dari tingkah lakunya kepada orang lain. Biasanya wanita yang bekerja sulit untuk menyeimbangkan perilaku saat berada di rumah dengan perilaku pada saat sedang bekerja.

C. Kerangka Berpikir

Bekerja menjadi seorang pegawai negeri sipil dengan jam kerja yang panjang dan pekerjaan yang begitu banyak, mengurus keluarga, serta menjadi ibu rumah tangga membuat para ibu mengalami gangguan atau masalah-masalah yang berhubungan dengan faktor psikologis dalam diri ibu tersebut, seperti merasa bersalah telah meninggalkan keluarganya untuk bekerja, tertekan karena terbatasnya waktu bersama keluarga, beban pekerjaan terlalu banyak, dan kurang bersosialisasi dengan



masyarakat sekitar, serta pandangan masyarakat yang tidak menyenangkan tentang ibu yang bekerja. Keadaan ini akan mengganggu pikiran dan mental ibu yang bekerja hingga sulit mencapai kesejahteraan psikologis atau *psychological well being*.

Ketidakeimbangan antara pekerjaan dan keluarga disebut sebagai *work-family conflict*, yaitu konflik yang mengacu pada sejauh mana hubungan antara pekerjaan dan keluarga saling terganggu. Jika seseorang tidak mampu untuk menyesuaikan antara perilaku dalam keluarga dengan perilaku dalam pekerjaan atau dalam peran yang berbeda, maka kemungkinan akan mengalami *work family conflict* (Greenhaus & Beutell, 1985).

Konflik ini terjadi karena tuntutan peran yang berasal dari satu domain (pekerjaan atau keluarga) tidak sesuai dengan tuntutan peran yang berasal dari domain yang lain (keluarga atau pekerjaan). Tuntutan peran dalam pekerjaan dan keluarga sangat menguras waktu, psikis dan mental. Penelitian telah membuktikan bahwa tuntutan-tuntutan tersebut berkontribusi terhadap peningkatan terjadinya *work-family conflict* (Frone, 2000).

Greenhaus, Collins, dan Shaw (2003) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *work family conflict* adalah konflik antar peran yang dialami oleh orang yang sama. Konflik itu muncul ketika tuntutan dari peran yang berbeda membuat manajemen waktu individu tersebut menjadi sulit. Ketika individu menghabiskan waktu pada peran yang satu maka waktu yang tersedia untuk peran yang lain tidak ada, karena sudah tercurah pada peran yang lain. Saat individu menikmati salah satu peran hal tersebut akan mempengaruhi tugas-tugas dari peran yang lain.



Seorang ibu yang memiliki dua peran yang berbeda akan mempengaruhi keadaan psikologis ibu tersebut, seperti emosi, pikiran, dan kondisi fisik. *Psychological well being* adalah kemampuan individu untuk memiliki kepercayaan tentang diri sendiri agar dapat berfungsi secara efektif dan mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhannya untuk menjadi sehat secara psikologis (Ryff, 1989).

Suresh (2013) berpendapat bahwa apabila individu memiliki kepercayaan diri yang baik dan mampu mengontrol emosi pada dirinya berarti tidak hanya ada emosi positif dalam dirinya seperti kepuasan dan kebahagiaan tetapi juga ada kasih sayang, kepercayaan, minat dan keterlibatan. Mampu berfungsi secara efektif mencakup berbagai hal seperti memiliki rasa kontrol atas kehidupannya, untuk dapat memanfaatkan salah satu potensi dalam dirinya, memiliki tujuan dalam hidup dan berhubungan yang positif dengan orang lain.

Psychological well being dapat dicapai oleh individu melalui enam aspek antara lain menerima segala kekurangan dan kelebihan diri, mampu membina hubungan baik dengan orang lain, mandiri, menguasai lingkungan, memiliki tujuan hidup, dan terus mengembangkan potensi yang ada (Ryff, 1989).

Menurut Keyes, Shmotkin, & Ryff (2002) faktor-faktor yang mempengaruhi *psychological well being* yaitu: usia, status pendidikan, dan kepribadian. Menurut hasil penelitian Ryff dan Keyes (1995) menyatakan bahwa status sosial ekonomi juga dapat mempengaruhi *psychological well being*. Sesuai dengan hasil penelitian Ryff dan Keyes (1995) yang meliputi: tingkat pendidikan, tingkat pendapatan, dan keberhasilan pekerjaan memberikan pengaruh tersendiri pada kesejahteraan



psikologis, di mana individu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi dan memiliki pekerjaan yang baik akan menunjukkan tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi pula.

Jadi, individu yang memutuskan berperan ganda karena selain berperan di dalam keluarga, ia juga berperan di dalam pekerjaannya. Konflik pekerjaan dan keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab di rumah dan di dalam pekerjaan yang apabila individu tersebut tidak dapat menyeimbangkannya akan menyebabkan konflik di dalam dirinya sehingga akan sulit mencapai *psychological well being* atau kesejahteraan psikologis. Individu yang sulit mencapai kesejahteraan psikologis akan sulit menerima dirinya, berhubungan yang positif dengan orang lain, mandiri, menguasai lingkungan, memiliki tujuan hidup, dan mengembangkan diri.

D. Hipotesis

Berdasarkan teori di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut: “ada hubungan antara *work family conflict* dengan *psychological well being* pada ibu yang bekerja sebagai pegawai negeri sipil di Desa Pulau Kijang Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir”.