

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, LANDASAN PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. *Psychological Well-Being*

a. Pengertian *Psychological Well-Being*

Konsep *psychological well-being* dikemukakan oleh Ryff pada tahun 1989, bahwa konsep mengenai *wellness* tidak hanya sekedar tentang keseimbangan antara afeksi positif dan negatif serta kepuasan hidup (konsep *subjective well-being*), namun melibatkan persepsi dari keterlibatan dengan tantangan-tantangan selama hidup.

Pengertian *psychological well-being* sendiri menurut Ryff (1989) merupakan realisasi dari pencapaian penuh dari potensi individu yang dapat menerima segala kekurangan dan kelebihan dirinya, mampu membina hubungan yang positif dengan orang lain, memiliki kemandirian, dapat mengatur kehidupan dan lingkungannya dengan efektif, memiliki tujuan hidup, serta terus mengembangkan dirinya.

Berdasarkan uraian di atas, maka pengertian *psychological well-being* adalah kondisi individu yang dapat menerima kekurangan dan kelebihan dirinya, mampu membina hubungan yang positif dengan orang lain, memiliki kemandirian, dapat mengatur kehidupan dan lingkungannya secara efektif, memiliki tujuan hidup, serta terus mengembangkan dirinya. Pengertian ini selanjutnya akan digunakan sebagai definisi operasional variabel *psychological well-being*

b. Dimensi-dimensi Psychological Well-Being

Konsep *psychological well-being* terdiri dari enam dimensi atau aspek psikologis yang menjelaskan tantangan berbeda-beda yang dihadapi individu dalam usahanya untuk berfungsi secara penuh dan positif (Ryff, 1989), sebagai berikut :

1) Penerimaan Diri (*self-acceptance*)

Penerimaan diri yang dimaksud adalah kemampuan seseorang menilai positif diri sendiri, memahami dan menerima kelebihan dan kekurangan diri, dan merasa puas atas kehidupannya. Sebaliknya, individu yang kurang mampu menerima dirinya adalah individu yang merasa kecewa dengan dirinya, kecewa dengan masa lalunya, tidak nyaman dengan dirinya sendiri dan berharap menjadi orang lain.

2) Hubungan Positif dengan Orang Lain (*Positive Relation with Others*)

Seseorang yang mampu membina hubungan positif dengan orang lain memiliki kepercayaan pada orang lain, dapat menunjukkan empati, afeksi, dan keintiman, serta memahami prinsip memberi dan menerima dalam hubungan antar pribadi. Sebaliknya, seseorang yang kurang mampu membina hubungan positif dengan orang lain tertutup, sulit bersikap hangat, terbuka, peduli dengan orang lain, terisolasi dan merasa frustrasi dalam membina hubungan interpersonal.

3) Otonomi (*Autonomy*)

Individu yang memiliki otonomi memiliki kemampuan menentukan perilakunya sendiri, tahan terhadap tekanan sosial yang mengharuskan untuk berpikir dan berperilaku dengan cara tertentu, dan mampu mengambil keputusan mandiri. Sebaliknya, individu yang rendah dalam dimensi otonomi akan sangat memperhatikan dan mempertimbangkan harapan dan evaluasi dari orang lain, tidak mandiri dalam membuat keputusan penting, serta mudah terpengaruh oleh tekanan sosial untuk berpikir dan bertindak laku dengan cara-cara tertentu.

4) Penguasaan Lingkungan (*Environmental Mastery*)

Individu yang memiliki penguasaan lingkungan memiliki kemampuan dalam mengatur situasi sehari-hari, mampu memilih dan menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kebutuhannya. Sebaliknya individu dengan penguasaan lingkungan rendah mengalami kesulitan mengatur situasi sehari-hari dan merasa tidak mampu meningkatkan kualitas lingkungan sekitarnya.

5) Tujuan Hidup (*Purpose in Life*)

Pengertian individu yang mempunyai tujuan hidup adalah memiliki tujuan dan arah hidup yang jelas dan memegang keyakinan bahwa ia mampu mencapai tujuan hidupnya. Sebaliknya individu yang kurang tujuan dalam hidupnya tidak memiliki cita-cita dan arah tujuan yang jelas dalam hidupnya, tidak bersemangat dalam menjalani hidup, serta tidak mampu mengambil makna atas kehidupannya.

6) Pertumbuhan Pribadi (*Personal Growth*)

Pertumbuhan diri ditunjukkan oleh individu yang memandang dirinya terus bertumbuh dan berkembang, terbuka terhadap pengalaman baru, serta terus

berusaha mengembangkan diri lebih baik. Sebaliknya, individu yang kurang memiliki pertumbuhan diri merasa dirinya mengalami stagnasi, merasa bosan dan kehilangan minat terhadap kehidupannya, serta merasa tidak mampu mengembangkan sikap dan tingkah laku yang lebih baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dimensi *psychological well-being* terdiri dari penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi.

Adapun dimensi *psychological well-being* menurut Ryff (1989) di atas, telah cukup lengkap dan mumpuni untuk dijadikan sebagai dimensi dalam alat ukur dalam penelitian ini untuk mengetahui tingkat *psychological well-being* ibu bekerja.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Psychological Well-Being*

1) Faktor Sosio-Demografis

a) Usia

Ryff (1989) menemukan adanya perbedaan tingkat *psychological well-being* dari berbagai kelompok usia. Individu usia dewasa awal (25-29 tahun), memiliki skor tinggi dalam dimensi pertumbuhan pribadi, penerimaan diri, dan tujuan hidup, sedangkan skor rendah dalam dimensi hubungan positif dengan orang lain, dan penguasaan lingkungan. Individu usia dewasa madya (30-64 tahun), memiliki skor tinggi dalam dimensi penguasaan lingkungan, otonomi, dan hubungan positif dengan orang lain, dan skor rendah pada dimensi pertumbuhan

pribadi, tujuan hidup, dan penerimaan diri. Individu usia dewasa akhir (> 65 tahun), memiliki skor tinggi pada dimensi otonomi, hubungan positif dengan orang lain, penguasaan lingkungan, dan penerimaan diri, dan skor rendah pada dimensi pertumbuhan pribadi dan tujuan hidup.

b) Gender

Hasil penelitian Ryff (1989) menyatakan bahwa dalam dimensi hubungan dengan orang lain atau interpersonal dan pertumbuhan pribadi, wanita memiliki nilai signifikan yang lebih tinggi dibanding pria karena kemampuan wanita dalam berinteraksi dengan lingkungan lebih baik dibanding pria.

c) Status Sosial Ekonomi

Ryff (1989) mengemukakan bahwa status sosial ekonomi berhubungan dengan dimensi *psychological well-being*, yaitu dimensi penerimaan diri, tujuan hidup, penguasaan lingkungan, dan pertumbuhan diri. Perbedaan status sosial ekonomi dalam *psychological well-being* berkaitan erat dengan kesejahteraan fisik maupun mental seseorang. Individu dari status sosial rendah cenderung lebih mudah stress dibanding individu yang memiliki status sosial yang tinggi.

d) Pendidikan

Pendidikan menjadi satu faktor yang dapat mempengaruhi *psychological well-being* seseorang. Semakin tinggi pendidikan maka individu tersebut akan lebih mudah mencari solusi atas permasalahan yang dihadapinya dibanding

individu berpendidikan rendah. Faktor pendidikan ini juga berkaitan erat dengan dimensi tujuan hidup (dalam Ryff, 1989).

e) Budaya

Ryff (1989) mengatakan bahwa sistem nilai individualisme atau kolektivisme memberi dampak terhadap *psychological well-being* yang dimiliki suatu masyarakat. Budaya Barat memiliki nilai yang tinggi dalam dimensi penerimaan diri dan otonomi, sedangkan Budaya Timur yang menjunjung tinggi nilai kolektivisme memiliki nilai yang tinggi pada dimensi hubungan positif dengan orang lain.

2) Faktor Dukungan Sosial

Robinson (1991, dalam Purnamasari, 2016) mengemukakan bahwa dukungan sosial dari orang-orang yang bermakna dalam kehidupan seseorang dapat memberikan peramalan akan *well-being* seseorang. Terdapat 4 (empat) jenis dukungan sosial (Sarafino, 1994, dalam Purnamasari, 2016), yang *pertama* adalah dukungan emosional, yang melibatkan empati, kepedulian, perhatian terhadap seseorang, serta memberikan rasa aman, nyaman, dimiliki, dan dicintai; *kedua* adalah dukungan penghargaan, dapat ditunjukkan melalui dorongan atau persetujuan membangun harga diri, kompetensi dan perasaan dihargai; *ketiga* adalah dukungan instrumental melibatkan tindakan konkrit atau pertolongan secara langsung, seperti misalnya bantuan orang tua atau mertua untuk mengasuh anak sementara orang tua bekerja, dan *keempat* adalah dukungan informasional, meliputi pemberian nasehat, petunjuk, saran, *feedback* terhadap tingkah laku seseorang.

3) Faktor Evaluasi terhadap Pengalaman Hidup

Ryff (1989) mengemukakan bahwa *psychological well-being* seseorang dapat dipengaruhi oleh pengalaman hidup tertentu, yang mencakup berbagai bidang dalam berbagai periode kehidupan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ryff dan Essex (2003) mengenai pengaruh interpretasi dan evaluasi individu ada pengalaman hidupnya terhadap kesehatan. Hasil menunjukkan bahwa mekanisme evaluasi diri berpengaruh pada *psychological well-being* seseorang, terutama dalam dimensi penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan hubungan yang positif dengan orang lain. Mekanisme evaluasi diri yang dikemukakan oleh Rosenberg (dalam Ryff dan Essex, 1992), antara lain:

- a) Mekanisme Perbandingan Sosial, di mana individu mempelajari dan mengevaluasi dirinya dengan membandingkan dirinya terhadap orang lain
- b) Mekanisme Perwujudan Penghargaan mengemukakan bahwa individu dipengaruhi oleh sikap orang lain terhadap dirinya, sehingga lama-kelamaan ia akan memandang dirinya sendiri sesuai dengan pandangan orang lain.
- c) Mekanisme Persepsi Diri terhadap Tingkah Laku merupakan kecenderungan seseorang mengobservasi tingkah lakunya sendiri, di mana individu yang mempersepsikan perubahan positif diharapkan dapat memandang pengalaman lebih positif sehingga menunjukkan penyesuaian diri yang baik.
- d) Mekanisme Pemusatan Psikologis mengemukakan terdapat komponen yang lebih terpusat dari komponen lain, di mana semakin terpusat suatu komponen, maka pengaruhnya semakin besar pada *psychological well-being*.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor sosio-demografis, dukungan sosial, dan evaluasi seperti mempengaruhi *psychological well-being* seseorang.

2. Ibu Bekerja yang Mengalami *Work Family Conflict*

a. Ibu Bekerja

1) Pengertian Ibu Bekerja

Ibu bekerja yang dimaksud dalam penelitian ini difokuskan pada istilah yang diutarakan oleh Sigelman dan Harjoni (1994), yaitu wanita yang telah menikah dan memiliki tanggung jawab sebagai istri atau ibu dari anak-anaknya sekaligus bekerja di luar rumah sebagai wanita karir yang disebut oleh Harjoni memiliki peran ganda. Peran ganda yang dimaksud antara lain sebagai wanita karir (tugas produktif), melahirkan dan mendidik anak (tugas reproduktif), dan pengatur rumah tangga, sekaligus memegang peranan sosial (dalam Handayani, 2011).

2) Alasan Ibu Bekerja

Beberapa alasan ibu bekerja menurut Gunarsa (2009) adalah keharusan ekonomi, ingin mempunyai atau membina pekerjaan sebagai wujud aktualisasi diri ibu, proses mengembangkan hubungan sosial lebih luas dengan orang lain dan menambah pengalaman hidup, pihak dari orang tua ibu menginginkan ibu bekerja, ingin memiliki kebebasan finansial, dengan tidak harus bergantung sepenuhnya pada suami untuk memenuhi kebutuhan sendiri, menambah wawasan yang

akhirnya dapat meningkatkan kualitas pola asuh anak-anak (dalam Handayani, 2011).

Menurut Srimanthi dan Kiran (2010), faktor penyebab ibu bekerja adalah kebutuhan ekonomi, yakni untuk mendapatkan pemasukan tambahan bagi keluarga. Faktor kedua adalah adanya aspek-aspek tertentu dari peran dalam keluarga yang memotivasi mereka untuk mencari alternatif kegiatan selain di rumah, seperti kebosanan serta untuk menjalin kontak sosial. Faktor ketiga adalah sarana aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk lebih dihargai karena status yang lebih tinggi, merealisasikan potensi dan keinginan untuk bermanfaat bagi lingkungan

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan, terdapat beragam alasan ibu bekerja, yaitu mulai dari pemenuhan kebutuhan ekonomi, kebutuhan psikologis, dan sosial.

3) Dampak Ibu Bekerja

a) Dampak Positif Ibu Bekerja

Menurut Higgins dan Irving (dalam Copur, 2016), ibu yang bekerja tentunya membawa dampak positif yang dihubungkan dengan harga diri, status sosial, dan kepuasan hidup. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Feld dan Hoffman (dalam Mudifa, 2008) menunjukkan dampak positif ibu yang bekerja, antara lain memiliki kesehatan fisik yang lebih baik dan konsep diri yang lebih positif dibandingkan ibu yang tidak bekerja. Selain itu, ibu yang bekerja dapat membantu meningkatkan kondisi finansial keluarga sehingga meningkatkan

perasaan kompeten dan *well-being*. Di samping itu, beberapa penelitian, seperti yang dilakukan oleh Nieva dan Gutek (dalam Mufida, 2008) menunjukkan adanya efek rehabilitatif kesehatan mental dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan perasaan *well-being*. Dengan kata lain, menurut Elgar dan Chester (dalam Srimanthi dan Kiran, 2010), dengan bekerja ibu dapat meningkatkan kebahagiaan dan kesejahteraannya.

Sejalan dengan hal itu, Hoffman dan Nye (dalam Ingranurindani, 2008) menyebutkan ibu bekerja yang dapat mengintegrasikan kehidupan keluarga dan pekerjaannya secara harmonis memiliki *psychological well-being* yang baik. Hoffman dan Nye menambahkan, bahwa ibu bekerja yang puas terhadap pekerjaannya, yang dapat mengatur diri dengan baik, sehingga peran sebagai ibu dan sebagai pekerja dapat dilakukan tanpa menimbulkan tekanan baginya (dalam Ingranurindani, 2008).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan dampak positif ibu bekerja adalah dengan bekerja, ibu dapat memiliki kesehatan fisik dan mental yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan perasaan *well-beingnya* selama ibu dapat menyeimbangkan perannya di pekerjaan dan di rumah tangga.

b) Dampak Negatif Ibu Bekerja

Ibu yang bekerja, khususnya yang mengemban tugas sebagai pengasuh utama anak dan bertanggung jawab penuh dalam tugas rumah tangga (dalam Copur, 2016) juga harus menghadapi konsekuensi negatif, seperti hasil yang diungkapkan dalam beberapa hasil penelitian sebelumnya, seperti misalnya

ketidakpuasan kerja, *burn-out*, *turn-over* (Frone, dkk 1992, dalam Copur 2016). Greenhaus dan Beutell (1985) juga menyebutkan dampak negatif ibu bekerja yang berperan ganda beresiko mengalami gangguan psikologis seperti kecemasan, depresi, serta ketidakpuasan perkawinan.

Ibu bekerja yang berperan ganda rentan mengalami *work-family conflict* (dalam Greenhaus dan Beutell, 1985) yang secara nyata berpengaruh terhadap menurunnya *psychological well-being* (dalam Mudifa, 2008; Dhinar, 2012).

Kliger (dalam Ingranurindani, 2008) menemukan bahwa ibu yang bekerja cenderung mengalami rasa bersalah mengenai peran yang tidak maksimal sebagai pelaksana tugas-tugas rumah tangga dan meninggalkan anak-anak. Studi yang dilakukan oleh Amstad, dkk (2011), *work-family conflict* dapat mengarahkan timbulnya ketegangan hubungan interpersonal ibu yang bekerja, baik dalam keluarga maupun lingkungan pekerjaan.

Selanjutnya, ibu bekerja yang mengalami *work-family conflict* cenderung merasa memiliki otonomi dan penguasaan lingkungan yang rendah, di mana ia merasa kehilangan kendali dalam mengatur perilakunya, dan merasa kurang mampu dalam menghadapi tantangan lingkungan yang kompleks (dalam Maharani, 2016). Ibu bekerja yang mengalami *work-family conflict* cenderung rentan terhadap kondisi depresi dan keluhan somatik (dalam Major, dll, 2002).

Penelitian Bond dan Galinsky (2008) menyebutkan fenomena *work-family conflict* meningkat sebanyak 85% dalam sepuluh tahun terakhir dan menyebabkan 45% dari pekerja merasakan gangguan berarti dalam menjalani perannya di pekerjaan dan keluarga (dalam Kiburz, 2002). Handayani (2015) mengungkapkan

55% ibu bekerja merasakan ketidakpuasan dalam keseimbangan menjalankan perannya di pekerjaan dan keluarga. Fortin dan Hudon (2010, dalam Silmy, 2015) menemukan 9 dari 10 ibu bekerja di Kanada seperti sering mengalami migraine dan hipertensi karena tingginya tuntutan dalam pekerjaan dan rumah tangga.

Berdasarkan uraian di atas, ibu bekerja yang memiliki peran ganda, yaitu peran di pekerjaan dan di rumah, cenderung memiliki gangguan kesehatan dan dapat mempengaruhi *psychological well-beingnya*.

b. *Work-Family Conflict*

1) Pengertian *Work-Family Conflict*

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985), *work-family conflict* merupakan konflik antar peran di mana tuntutan peran di pekerjaan dan di rumah saling bertentangan satu sama lain. Individu harus menjalankan dua peran pada saat yang bersamaan, yakni dalam pekerjaan dan dalam keluarga, sehingga peran di pekerjaan menyebabkan kesulitan dalam menjalankan peran di keluarga, atau sebaliknya peran di keluarga menyebabkan kesulitan dalam menjalankan peran di pekerjaan.

Greenhaus, Allen, dan Spector (2006) memperbaharui definisi *work-family conflict*, yaitu pemenuhan peran di pekerjaan menyebabkan berkurangnya kinerja dalam pemenuhan peran di keluarga, dan sebaliknya pemenuhan peran di keluarga menyebabkan berkurangnya kinerja dalam pemenuhan peran di pekerjaan. Pada

pengertian ini dapat dilihat bahwa *work-family conflict* merupakan konflik kinerja antar peran yang saling tumpang tindih.

Janisse, Barnett, dan Nies (2009, dalam Silmy, 2015) menyatakan bahwa *work-family conflict* dapat menghabiskan waktu dan energi seseorang sehingga menyebabkan munculnya perasaan terancam dalam diri seseorang serta perilaku negatif dalam keluarga dan ataupun pekerjaannya.

Selanjutnya, Greenhaus dan Collins (2012) menjelaskan konflik muncul ketika waktu untuk memenuhi suatu peran menghambat pemenuhan peran lainnya, tuntutan suatu peran yang mengarah pada ketegangan, kelelahan, dan mudah marah akan mempengaruhi kemampuan individu menjalankan peran lainnya, dan tuntutan perilaku di suatu peran bertentangan dengan harapan berperilaku di peran lainnya.

Berdasarkan pemaparan pengertian di atas, dapat disimpulkan *work-family conflict* merupakan salah satu bentuk konflik antar peran di mana tuntutan salah satu peran tumpang tindih dengan tuntutan peran lainnya, sehingga pemenuhan terhadap peran yang satu akan mengganggu pemenuhan peran yang lainnya dan memunculkan perilaku yang tidak diharapkan.

2) Dimensi *Work-Family Conflict*

Dimensi *work-family conflict* (dalam Greenhaus dan Beutell, 1985), yaitu :

- a) *Time-based conflict*, merupakan konflik yang terjadi ketika waktu yang tersedia untuk memenuhi peran di pekerjaan (keluarga) tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran di keluarga (pekerjaan).
- b) *Strain-based conflict*, merupakan ketegangan yang disebabkan oleh peran di pekerjaan membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya di keluarga atau sebaliknya.
- c) *Behavior-based conflict*, merupakan konflik yang muncul ketika pola dari suatu perilaku pada peran di pekerjaan yang sedang dijalankan tidak sesuai dengan harapan perilaku pada peran di keluarga atau sebaliknya.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan terdapat tiga dimensi *work-family conflict*, yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behaviour-based conflict*.

Adapun dimensi *work-family conflict* menurut ini Greenhaus dan Beutell (1985) ini telah lengkap dan mumpuni untuk dijadikan sebagai dimensi dari alat ukur dalam mengukur tingkat *work-family conflict* pada ibu bekerja.

3) Bentuk-bentuk *Work Family Conflict*

Bentuk *work-family conflict* (dalam Greenhaus dan Beutell, 1985), yaitu :

- a) Pekerjaan yang mengganggu kehidupan rumah tangga (*work interference family*), yang terjadi sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga, antara lain harus lembur bekerja, perjalanan dinas, dll (dalam Hennessy, 2005).

b) Kehidupan rumah tangga yang mengganggu pekerjaan (*family interference work*) terjadi ketika sebagian besar waktu dan perhatian digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan, seperti misalnya merawat anak atau orang tua yang sakit. Pada wanita cenderung untuk melaporkan kehidupan rumah tangga mengganggu pekerjaan (dalam Hennessy, 2005).

4) Konsekuensi-Konsekuensi *Work Family Conflict*

Berbagai penelitian menunjukkan pengaruh negatif *work-family conflict* terhadap perusahaan maupun individu (Frone, dkk, 1992, dalam Copur, 2016). Secara umum, *work-family conflict* menyebabkan meningkatnya tingkat stress, menurunnya performa kerja maupun di rumah, serta menurunnya kepuasan kerja dan kepuasan hidup. Penelitian Elgar dan Chester (2007) menjelaskan *work-family conflict* dapat mengakibatkan ketegangan yang akhirnya menyebabkan rendahnya kualitas *well-being* ibu bekerja (dalam Mufida, 2008). Pratiwi (2011) menunjukkan ada hubungan antara konflik peran ganda dengan *psychological well-being* pada ibu yang bekerja sebagai pegawai bank, sedangkan penelitian Sianturi (2013) mendukung hasil tersebut dengan ditemukannya pengaruh negatif *work-family conflict* terhadap kesejahteraan psikologis pekerja.

Konsekuensi *work-family conflict* menurut Allen, Bruck, dan Sutton (dalam Amstad, 2011), antara lain mencakup hasil di luar pekerjaan, seperti kehidupan pernikahan, waktu luang, dan kepuasan hidup, serta pelaksanaan peran di keluarga, selain itu mencakup munculnya stress seperti ketegangan psikologis

berpengaruh kepada kesehatan fisik, depresi, *burnout*, penyalahgunaan obat-obatan, dan stress, dan mencakup hasil kinerja seperti kepuasan kerja, motivasi, komitmen organisasi, keinginan pindah, absensi, prestasi kerja, kepuasan karir, dan keberhasilan karir.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* membawa pengaruh negatif bagi *psychological well-being* seseorang.

5) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work-Family Conflict*

Ahmad (2008) menciptakan suatu model yang dikembangkan berdasarkan model *stress-strain* dan teori identitas sosial. Menurut teori *stress-strain*, faktor pemicu mengarah pada *stressor*; sedangkan konflik mengarah pada ketegangan (*strain*). Teori identitas sosial mengatakan bahwa setiap individu selalu mengklasifikasikan dirinya ke dalam beberapa kategori sosial yang menentukan identitas dan peran mereka dalam lingkungan sosial. Setiap peran yang ada memberikan aspek-aspek identitas yang berbeda pada diri individu, misalnya seseorang yang menganggap bahwa kehidupan keluarganya merupakan aspek yang sangat penting dari identitas mereka. Konflik dapat muncul ketika dalam menjalankan peran yang dianggap penting, seseorang tidak mempunyai waktu yang cukup dari yang diharapkan akibat adanya faktor-faktor situasional.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *work-family conflict* tersebut, yaitu;

- a) Faktor Pekerjaan, yaitu tipe pekerjaan, komitmen waktu kerja, keterlibatan dalam pekerjaan, peran yang berlebihan, dan fleksibilitas pekerjaan.
- b) Faktor Keluarga, yaitu jumlah anak, tahapan kehidupan, keterlibatan dalam keluarga, dan pengasuhan anak.
- c) Faktor Individu, yaitu nilai-nilai yang dianut terhadap peran yang dimiliki, orientasi peran gender, *locus of control*, dan sikap perfeksionis.

Hasil penelitian Handayani (2015) menambahkan bahwa sebagai seorang ibu bekerja, pekerjaan dan keluarga merupakan bagian penting yang selalu membutuhkan perhatian ibu di saat yang bersamaan sehingga konflik dapat selalu muncul, akan tetapi sikap ibu dalam menyingkapinya dapat memberikan pengaruh terhadap kondisi psikologisnya. Ibu bekerja dapat memilih bersikap penuh kesadaran dan penerimaan, sehingga dapat tenang, memiliki kendali, dan tidak reaktif atau terbawa situasi permasalahan sehingga dapat memiliki kesejahteraan psikologis lebih baik (Clark, 2015, dalam Silmy, 2015).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan terdapat tiga faktor yang mempengaruhi *work-family conflict* yang terjadi kepada seseorang, yaitu faktor pekerjaan, faktor keluarga, dan faktor individu. Faktor individu, khususnya sikap penerimaan individu berpengaruh dalam mengatasi *work-family conflict* sehingga dapat meningkatkan *psychological well-beingnya*.

c. Ibu Bekerja yang Mengalami *Work-Family Conflict*

Ibu bekerja yang mengalami *work-family conflict* didefinisikan sebagai wanita yang telah menikah dan memiliki tanggung jawab sebagai istri atau ibu

dari anak-anaknya sekaligus bekerja di luar rumah sebagai wanita karir yang mengalami ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga di mana peran ibu dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga saling mengganggu, dengan tiga dimensi *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *work-family conflict* secara nyata mempengaruhi *psychological well-being* ibu yang bekerja (dalam Pratiwi, 2012., Sianturi, 2013). Sebagai seorang ibu bekerja, pekerjaan dan keluarga merupakan bagian penting yang selalu membutuhkan perhatian ibu di saat yang bersamaan sehingga konflik dapat selalu muncul, akan tetapi sikap ibu dalam menyingkapinya dapat memberikan pengaruh terhadap kondisi psikologisnya (dalam Handayani, 2015). Ibu bekerja dapat memilih bersikap penuh kesadaran dan penerimaan, sehingga dapat tenang, memiliki kendali, dan tidak reaktif atau terbawa situasi permasalahan sehingga dapat memiliki kesejahteraan psikologis lebih baik (Clark, 2015, dalam Silmy, 2015). Hoffman dan Nye (dalam Ingranurindani, 2008) menambahkan bahwa ibu bekerja yang dapat mengintegrasikan kehidupan keluarga dan pekerjaannya secara harmonis cenderung memiliki *psychological well-being* lebih baik.

3. Latihan *Mindfulness*

a. Pengertian *Mindfulness*

Bishop, dkk (2004) menjelaskan bahwa *mindfulness* merupakan proses yang membawa peningkatan perhatian kepada kualitas keadaan sadar terjaga yang

non-elaboratif atas pengalaman di sini saat ini, sebagai pengalaman terbuka, penuh perhatian, dan penerimaan apa adanya.

Latihan *Mindfulness* dikembangkan oleh Kabat-zinn (1990) pada tahun 1990 yang berakar dari filosofi Buddha. *Mindfulness* merupakan keterampilan yang dapat membantu individu agar memiliki kesadaran terhadap sebuah pengalaman saat ini secara disengaja dan tanpa penilaian agar mampu merespon dengan penerimaan, dan bukannya bereaksi, terhadap pengalaman yang dialami sehari-hari. Saat kondisi *mindful* tercapai, perhatian tidak akan terfokus pada masa lalu ataupun masa depan, dan individu tidak akan memberikan penilaian atau menolak apa yang sedang terjadi saat ini. Kesadaran yang muncul akan membantu individu melihat situasi ini secara lebih jelas, sehingga muncul sudut pandang baru dalam melihat permasalahan maupun alternatif pemecahannya (dalam Kabat-zinn, 2003).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *mindfulness* adalah suatu usaha untuk meningkatnya keadaan sadar terjaga dan perhatian yang terpusat pada keadaan internal dalam dirinya (*mind and body*) dan lingkungan di luar dirinya di sini saat ini yang diterima secara terbuka apa adanya. Definisi di atas, akan menjadi definisi operasional yang menjelaskan mengenai *latihan mindfulness*.

b. Latihan *Mindfulness*

Latihan *mindfulness* dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan latihan *mindfulness* formal dan latihan *mindfulness* informal di mana individu dapat

meraih manfaat dengan mempraktekannya, yaitu sebagai berikut (dalam Pace, 2015):

1) Latihan *Mindfulness* Formal

Latihan *mindfulness* formal adalah latihan *mindfulness* di mana individu berkomitmen untuk menyediakan waktu secara khusus untuk mempraktekannya. Lama waktu yang diperlukan bervariasi mulai dari 1 menit hingga 45 menit, tergantung kepada kemampuan individu yang dapat ditingkatkan secara bertahap.

Dalam latihan *mindfulness* formal, individu diajak untuk memfokuskan kesadaran kepada satu hal, semisal kepada sensasi pernafasan atau memfokuskan kepada keadaan tubuh saat itu. Latihan *mindfulness* formal, secara bertahap mengubah susunan otak individu sehingga dapat lebih *mindful* dalam kehidupan sehari-hari.

Latihan *mindfulness* formal adalah bagian dari *Mindfulness Based-Stress Reduction* yang dikembangkan oleh Kabat-Zinn (1990) adalah sebagai berikut :

- a) *Sitting/Standing Meditation*: Individu duduk atau berdiri tegap dengan dada terbuka namun tetap rileks selama beberapa menit dalam keheningan dan apa adanya. Individu berlatih untuk memperhatikan pikiran, emosi, dan sensasi yang dirasakan dengan rasa ingin tahu, keterbukaan, penerimaan, dan tanpa penilaian.
- b) *Awareness of Breath* : Individu dengan lembut mengarahkan fokus sepenuhnya kepada nafas selagi bernafas dengan alami, masuk dan keluar – biarkan nafas dan kesadaran menjadi lebih dalam. Dalam praktek ini, individu dapat menambahkan dalam kesadaran suatu proses menerima dan melepaskan,

seperti saat menghembuskan nafas melepaskan kemarahan, sakit, dan penderitaan, sedangkan saat menarik nafas menerima harapan, kedamaian, dan kebahagiaan.

- c) *Walking Meditation* : Individu diajak merasakan sensasi saat kaki bersentuhan dengan tanah dalam setiap langkah yang diambil dan memperhatikan sensasi dalam tubuh saat proses ini terjadi. Bagi individu yang tidak dapat menggunakan kakinya untuk bergerak, jenis meditasi ini dapat diubah dengan cara berfokus pada apa yang sedang dialami dan memperhatikan selagi individu bergerak di atas kursi roda atau alat gerak bantu lainnya.
- d) *Eating / Drinking Meditation* : Individu berfokus dengan penuh kesadaran kepada sepotong makanan atau minuman, semisal coklat, kacang, jeruk, kue, atau makanan dan minuman apa pun, kemudian selagi menikmati makan atau minum dengan sangat perlahan, individu memperhatikan bau, bentuk/tekstur, rasa, dan sensasi lainnya atas makanan atau minuman.
- e) *Body Scan* : Individu secara perlahan dan dengan seksama memeriksa tubuh dengan cara mengarahkan fokus pikiran dan pernafasan, yang berpusat dari jantung, lalu menuju ke seluruh bagian tubuh, mulai dari kepala sampai ke ujung jari kaki. Tujuan dalam *body scan* ini adalah individu dapat merasa rileks sekaligus penuh kesadaran karena merasakan hubungan kepada tubuh sendiri dan sensasi yang dirasakan. Apabila individu merasakan sakit, misalnya, latihan yang dilakukan adalah memperhatikan sensasi yang dirasakan dan berusaha untuk tidak menahannya, usahakan untuk memperhatikan daripada memberi penilaian, usahakan untuk menjadi nyaman dalam ketidaknyamanan.

- f) *Mindful Yoga* : Suatu integrasi dari pikiran, tubuh, dan jiwa melalui pernafasan, pose-pose, gerakan, aliran darah, dan *mindfulness*. Yoga seringkali berfokus pada melepaskan sekaligus menerima ketegangan, di mana pikiran, hati, dan tubuh dengan penuh kesadaran, penerimaan, kesabaran, dan kasih.
- g) *Sensory-guided meditation*: Individu memberi dengan penuh kesadaran atas apa yang sedang didengar, disentuh, dibau, dirasakan, atau dilihat dengan cara yang penuh keterbukaan, tanpa penilaian.

2) Latihan *Mindfulness* Informal

Adapun semua teknik *mindfulness* ini dapat diadaptasi ke dalam latihan informal atau “*everyday mindfulness*”. Latihan *mindfulness* informal berarti seseorang tidak harus duduk diam dan berlatih *mindfulness*. Latihan ini dapat dilakukan saat individu sedang melakukan aktivitas sehari-hari, walaupun demikian latihan ini tetap mengandung inti dari *mindfulness*, yaitu di mana seseorang dengan lembut dan sadar membawa kesadaran terhadap hal yang dilakukan saat ini dan di sini.

Individu diajak untuk memilih salah satu kegiatan di mana ia mulai belajar menerapkan *mindfulness* dan secara perlahan berlatih memfokuskan diri pada kegiatan itu, seperti pada gerakan tubuh, sentuhan, penciuman, penglihatan, suara, dan lain sebagainya. Saat pikiran mulai bercabang dan mengarah ke hal lain, maka dengan lembut, individu mengarahkan fokus kembali ke kegiatan yang sedang dikerjakan.

- a) Mencuci piring : Saat mencuci piring, individu perhatikan air dan rasakan sensasi dari air yang mengalir, sabun di tangan. Lambatkan gerakan dan berhenti untuk sesaat, sambil memperhatikan setiap benda yang dicuci
- b) Memperhatikan alam : Individu berlatih untuk belajar mendengarkan suara burung, katak, atau suara gemerisik dedaunan saat individu berjalan perlahan melintas. Apabila individu tinggal di kota, dengarkan suara mobil yang berlalu lalang, atau suara orang yang terdengar saat lewat.
- c) Mendengarkan : Individu berlatih untuk mendengarkan dengan penuh perhatian kepada orang-orang di sekitarnya dengan hati dan pikiran yang terbuka. Individu berlatih untuk tidak memberikan nasehat, namun hanya mendengarkan dengan sungguh-sungguh, dan biarkanlah orang tersebut sebagaimana adanya tanpa berusaha mengubahnya.
- d) Mandi : Saat sedang mandi, individu memberikan perhatian dengan sensasi dan suhu air. Individu berlatih mendengarkan suara dari air yang mengalir di sekitarnya. Individu juga perlu memperhatikan pikiran dan perasaan yang datang dan pergi selama mandi berlangsung.
- e) Mengendarai kendaraan : Saat sedang berkendara, individu perlu berlatih fokus untuk memperhatikan apa sedang dilihatnya, perasaan dan sensasi setir di tangan, dan apa yang sedang didengarnya. Individu perlu melemaskan otot bahu dan perhatikan apa yang sedang terjadi dan apa yang sedang dirasakan saat dirinya sedang menyetir dengan penuh perhatian.
- f) Mengasuh anak : Individu perlu berlatih untuk berhenti dan memperhatikan sesering mungkin untuk membawa kembali kesadaran dan perhatian yang

penuh atas pengasuhan anak yang sedang dilakukannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pace (2015), menunjukkan bahwa *mindfulness* dapat memperkuat ikatan orang tua-anak serta meningkatkan keterampilan mengasuh anak, serta dapat mempengaruhi anak secara positif.

- g) Beraktivitas : Saat berjalan keluar rumah, dalam perjalanan berangkat kerja, saat naik tangga, atau ketika beraktivitas gerak lainnya dalam sepanjang hari, individu belajar untuk memberikan perhatian kepada sensasi yang dirasakan tubuh.
- h) *Self-compassion* : Individu diajak untuk lebih seksama memperhatikan saat dirinya mengatakan hal-hal yang negatif kepada dirinya sendiri dan perlahan mengarahkan pikiran kepada *self-compassion*.
- i) Bernafas : Nafas individu selalu ada bersamanya. Untuk mendapatkan manfaat cepat dari bernafas, tidak harus melalui meditasi formal *breathing awareness*. Individu dapat berhenti sejenak dari aktivitas yang dilakukan dan mulai memberikan perhatian saat ia menarik nafas dan menghembuskan nafas. Teknik bernafas merupakan bagian penting dari *mindfulness* formal maupun informal.

c. Manfaat *mindfulness*

Berbagai penelitian menunjukkan *mindfulness* dapat meningkatkan *well-being* baik secara fisik maupun emosional (diakses dari <https://www.helpguide.org.harvard/benefits-of-mindfulness.htm>, diakses 3 Juli, 2017, pk 22:55).

Studi menemukan bahwa *mindfulness* terbukti dapat menurunkan *work-family conflict* pada populasi yang cukup bervariasi. Beberapa contoh penelitian tersebut antara lain penelitian longitudinal Kiburz (2012) yang menjelaskan pengaruh *mindfulness* dalam mengurangi *work-family conflict* pada pekerja di Florida, Amerika Serikat. Di Indonesia, Alfa Silmy (2015) mengungkapkan pengaruh *mindfulness* dan keseimbangan peran pekerjaan-keluarga terhadap meningkatnya *psychological well-being* orang tua berusia dewasa madya yang bekerja.

Mindfulness terbukti sebagai salah satu pendekatan yang sering digunakan dalam terapi rasa sakit kronis, stress, depresi, pola makan bermasalah, dan perilaku bunuh diri (dalam Hick dan Bien, 2008). *Mindfulness* dapat meningkatkan *psychological well-being*, seperti misalnya pada penderita kanker (dalam Brown dan Ryan, 2003) atau pada penderita diabetes mellitus tipe 2 (dalam Jayanti, 2016).

Keune (2010) menemukan bahwa individu yang mempraktekkan *mindfulness* dalam aktivitas sehari-hari mengalami peningkatan *psychological well-being*. Kabat Zinn (2003) menyebutkan kesadaran yang muncul pada kondisi *mindful* akan membantu seseorang melihat situasi yang menekan secara lebih jelas, sehingga muncul sudut pandang baru dalam melihat permasalahan maupun alternatif pemecahannya. Melalui *mindfulness*, individu dapat meningkatkan kondisi *psychological well-being*nya terlepas dari berbagai peran yang harus dijalani setiap hari. Kondisi *mindful* akan memberikan kesadaran pada individu bahwa ia memiliki kontrol terhadap pilihan-pilihannya sehingga mendorong

munculnya sikap responsif, bukannya reaktif terhadap situasi di sekitarnya (dalam Maharani, 2016). Di samping hal tersebut, kondisi *mindful* membantu individu untuk memberikan fokus terhadap hal yang ia hadapi saat ini sehingga dapat mengurangi timbulnya keterpecahan pikiran dan perasaan tidak nyaman, gelisah, dan cemas (dalam Baer, 2006).

Silarus (2015) menjelaskan *bahwa mindfulness* mengajak seseorang melihat realitas sebagaimana adanya melalui mengenali diri sendiri, mulai dari pikiran, cara emosi dapat muncul, dan apa yang sedang dirasakan oleh tubuh. Hal ini sejalan dengan pendapat Chaskalson (2014, dalam Pandanwangi, 2016) mengenai manfaat dari *mindfulness*, antara lain individu lebih kecil kemungkinannya mengalami tekanan psikologis, kecemasan dan depresi, sehingga kebahagiaan dan ketentraman meningkat. Individu dapat mengurangi dan lebih mampu membiarkan pikiran negatif ketika muncul. Individu memiliki kesadaran, pemahaman, penerimaan, atas pikiran, emosi yang lebih besar, dan cepat pulih dari suasana hati yang buruk. Individu akan menikmati hubungan yang lebih memuaskan dalam berkomunikasi dan mengurangi pikiran negatif terhadap hubungan sosial. Individu lebih mampu memberikan perhatian penuh kepada orang lain sehingga memiliki ketrampilan sosial lebih baik, mampu bekerja sama, dan mampu untuk melihat perspektif orang lain. Di samping itu, kondisi *mindfulness* lebih meningkatkan fokus dan perhatian sehingga dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas individu.

Mindfulness membantu individu untuk mengenali dan memberikan waktu untuk memilih bagaimana kita merespon sesuatu hal yang biasanya telah menjadi

suatu hal yang otomatis sudah menjadi kebiasaan kita, yang hanya berdasarkan hal-hal yang pernah kita alami sebelumnya sehingga dapat memberikan respon lebih efektif terhadap situasi-situasi yang lebih kompleks. Dengan melihat situasi dan kondisi lebih jernih, maka individu dapat membuat keputusan lebih tepat dan efektif, sehingga individu dapat meraih keseimbangan daya tahan, baik jiwa raga dan pikiran, di dunia kerja maupun kehidupan sehari-hari (diakses dari www.abhysayogabelfast.com/mindfulness-meditation, pada tanggal 4 Juli 2017, pk. 00.10 am)

Berdasarkan uraian di atas, *mindfulness* memberikan banyak manfaat dalam meningkatkan *psychological well-being* individu, khususnya bagi ibu bekerja yang memiliki peran ganda.

d. Komponen *Mindfulness*

Terdapat 5 komponen *mindfulness* menurut Baer (2006), yaitu *observing*, *describing*, *acting with awareness*, *non-reactivity*, dan *nonjudge*. Penelitian terdahulu membuktikan adanya hubungan antara komponen *mindfulness* dengan dimensi *work-family conflict*, maupun dengan dimensi *psychological well-being* (Baer, 2006; Silmy, 2015; Listiyandini, 2017).

Observing adalah kemampuan menyadari stimulus internal maupun eksternal, seperti sensasi, kognisi, dan emosi. Baer (2006) menyebutkan bahwa *observing* membantu individu fokus terhadap hal yang ia hadapi saat ini sehingga dapat mengurangi timbulnya keterpecahan pikiran dan perasaan tidak nyaman, gelisah, dan cemas.

Describing mengukur kemampuan untuk membuat catatan mental dan memberi label suatu stimulus mental ke dalam kata-kata. Saat seseorang mampu membuat memahami perasaannya dan mengungkapkannya ke dalam kata-kata, hal ini dapat diasumsikan bahwa mereka juga dapat mengatur dan melepaskan emosi mereka, sehingga dapat mencegah timbulnya konflik di pekerjaan maupun di rumah (Lieberman, 2007, dalam Silmy 2015). Selain itu, seseorang yang merasa mampu mencapai keseimbangan dalam perannya di pekerjaan dan di rumah tangga, maka orang tersebut dapat diduga memiliki suatu tingkat kemampuan untuk memahami perasaan dan pengalamannya dengan baik.

Acting with awareness didefinisikan sebagai kemampuan untuk memberikan kesadaran penuh terhadap tindakan yang sedang dilakukan, sehingga mengukur suatu kemampuan untuk bertindak dengan penuh kesadaran, yang mana merupakan kebalikan dari bertindak secara tanpa berpikir atau disebut autopilot. Saat seseorang memiliki level *acting with awareness* yang tinggi, maka ia dapat mengidentifikasi dan merancang suatu solusi atas konflik atau permasalahannya, dengan demikian dapat membantu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan rumah tangganya (dalam Listiyandini, 2017).

Sementara itu, *non-reactivity to inner experience* adalah kemampuan membiarkan pikiran dan perasaan datang dan pergi, tanpa terlarut ke dalamnya. Saat seseorang mampu melepaskan pikiran dan perasaannya, ia berpotensi terhindar dari konflik yang mengganggu keseimbangan pekerjaan dan rumah (dalam Baer, 2006).

Non-judging of inner experience mengukur kemampuan seseorang untuk bersikap tanpa penilaian setiap pengalaman internal seperti sensasi dan emosi. Komponen *mindfulness* ini memiliki pengaruh yang kuat terhadap regulasi emosi seseorang (Papiés dkk, dalam Silmy, 2015). Regulasi emosi yang adaptif berkaitan erat dengan dimensi *psychological well-being*, yaitu *environmental mastery*.

B. Landasan Pemikiran

Ibu bekerja adalah wanita yang telah menikah dan memiliki tanggung jawab sebagai istri atau ibu dari anak-anaknya sekaligus bekerja di luar rumah sebagai wanita karir. Kondisi ini membuat seorang ibu bekerja menghadapi tuntutan serta tanggung jawab yang lebih kompleks atas peran yang harus dijalani, antara lain peran sebagai istri, sebagai ibu, sebagai karyawan pada suatu perusahaan, dan sebagainya.

Kehidupan ibu bekerja rentan dengan *work-family conflict*, yaitu di mana ibu mengalami ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga di mana peran ibu dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga saling mengganggu. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *work-family conflict* secara nyata mempengaruhi *psychological well-being* ibu yang bekerja. Ketika ibu yang bekerja tidak mampu mengatasi *work-family conflict* yang dialaminya, maka tingkat *psychological well-being* rendah, sebaliknya saat ibu bekerja dapat

mengintegrasikan kehidupan keluarga dan pekerjaannya secara harmonis, maka ia akan memiliki *psychological well-being* yang baik.

Sementara itu di sisi yang lain, perkembangan studi psikologi positif mengembangkan suatu metode yang dikenal dengan latihan *mindfulness* yang menunjukkan efektivitas dalam meningkatkan *psychological well-being* seseorang. Kesadaran yang muncul pada kondisi *mindful* akan membantu ibu bekerja yang mengalami *work-family conflict* melihat situasi yang menekan secara lebih jelas, sehingga muncul sudut pandang baru dalam melihat permasalahan maupun alternatif pemecahannya. Kondisi *mindful* akan memberikan kesadaran pada ibu bekerja bahwa ia memiliki kontrol terhadap pilihan-pilihannya sehingga mendorong munculnya sikap responsif, bukannya reaktif terhadap situasi di sekitarnya. Di samping hal tersebut, kondisi *mindful* membantu ibu bekerja untuk memberikan fokus terhadap hal yang ia hadapi saat ini sehingga dapat mengurangi timbulnya keterpecahan pikiran dan perasaan tidak nyaman, gelisah, dan cemas.

C. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka diajukan hipotesa dalam penelitian ini, yaitu latihan *mindfulness* efektif untuk meningkatkan *psychological well-being* ibu bekerja yang mengalami *work-family conflict*.

BAB III