

Hubungan *Work-Family Conflict* Terhadap *Life Satisfaction* Pada Pekerja Wanita

The Relationship Between Work-Family Conflict on Life Satisfaction in Female Workers

Zahroh Intan Permatasari

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: zahroh.19199@mhs.unesa.ac.id

Olievia Prabandini Mulyana

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: olieviaprabandini@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena pada pekerja wanita yang kesulitan berperan dalam domain pekerjaan ataupun domain keluarga dan menimbulkan *work-family conflict* pada pekerja wanita, konflik peran yang terjadi dapat berhubungan terhadap kepuasan hidup individu. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan *work-family conflict* dan *life satisfaction* pada pekerja wanita. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatory dan menggunakan teknik *purposive sampling* untuk pengambilan sampel penelitian. Total responden yang terlibat pada penelitian ini berjumlah 68 pekerja wanita meliputi 30 pekerja wanita sebagai responden uji coba skala dan 38 pekerja wanita sebagai responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen berupa skala *work-family conflict* dan skala *life satisfaction*. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan uji korelasi product moment yang menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar $-0,378$ ($r = -0,378$) dengan nilai signifikansi $0,019$ ($p < 0,05$). Hasil pengolahan data ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi konflik peran ganda yang dialami oleh pekerja wanita, maka kepuasan hidup pekerja wanita akan rendah. Begitu pun sebaliknya ketika konflik peran ganda pekerja wanita rendah, maka kepuasan hidup pekerja wanita akan tinggi.

Kata kunci : Konflik Peran Ganda, Kepuasan Hidup, Pekerja Wanita.

Abstract

This research is motivated by the phenomenon of female workers who have difficulty playing a role in the work domain or family domain which causes work-family conflict in female workers, role conflict that occurs can relate to individual life satisfaction. The purpose of this study was to determine the relationship between work-family conflict and life satisfaction in female workers. The method used in this research is a quantitative approach with an explanatory type of research and uses purposive sampling technique for research sampling. The total number of respondents involved in this study amounted to 68 female workers including 30 female workers as scale test respondents and 38 female workers as research respondents. Data collection was carried out using instruments in the form of a dual role conflict scale and a life satisfaction scale. The data obtained were then analyzed using the product moment correlation test which resulted in a correlation coefficient value of -0.378 ($r = 0.378$) with a significance value of 0.019 ($p < 0.05$). The results of this data processing show that there is a significant negative relationship. This can be interpreted that the higher the dual role conflict experienced by female workers, the lower the life satisfaction of female workers. Vice versa, when the dual role conflict of female workers is low, the life satisfaction of female workers will be high.

Key word : *Work-Family Conflict, Life Satisfaction, Female Workers.*

Article History	 This is an open access article under the CC-BY-SA license Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya
<i>Submitted : 03-07-2023</i>	
<i>Final Revised : 04-07-2023</i>	
<i>Accepted : 04-07-2023</i>	

Setiap individu baik pria maupun wanita pada dasarnya mendambakan kehidupan yang memuaskan bagi dirinya. Harapan akan kepuasan hidup ini pun tidak terlepas pada wanita yang bekerja. Kepuasan hidup dapat digambarkan ketika individu sudah merasa memiliki kehidupan yang sejahtera secara psikologis, dan individu tersebut menunjukkan kepuasan hati pada keinginan-keinginan yang sudah tercapai dalam kehidupannya. Disisi lain, standar terkait kepuasan hidup tiap orang berbeda-beda. Bagi wanita yang bekerja, pekerjaan menjadi salah satu hal yang dapat menjadi kepuasan tersendiri bagi dirinya disamping tugasnya menjadi Ibu rumah tangga. Bekerja merupakan salah satu faktor penting yang menentukan *life satisfaction* individu (Ulfah & Mulyana, 2014). Selain itu, Megawati (2019) mengungkapkan bahwa perempuan dengan pekerjaan yang bagus dan memiliki pendapatan tinggi memiliki kondisi psikologis serta kesehatan fisik yang baik. Sehingga, dari sini dapat diketahui bahwa beberapa orang menjadikan pekerjaan sebagai harapan/keinginan dalam dirinya, yang apabila tercapai dapat mempengaruhi tingkat kepuasan hidup individu dan memberikan dampak positif bagi individu tersebut.

Dampak dari kepuasan hidup individu dapat berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap area-area penting dalam kehidupan individu. Area-area penting ini meliputi pekerjaan, pendapatan, kesehatan, hubungan interpersonal, gaya hidup, spiritualitas serta jaringan pertemanan dan keluarga (Sombuling & Musida, 2017). Selain itu, individu yang merasa puas dengan hidup akan bisa mengevaluasi dan menilai domain penting kehidupannya secara positif, sehingga individu dapat menjalani kehidupan dengan penuh dedikasi tanpa adanya penyesalan. Di samping itu, *life satisfaction* merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kesuksesan karier, sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja, komitmen dan penyelesaian pekerjaan (Ramadhani, 2013). Ketika individu memiliki perasaan dan sikap positif di tempat kerja, maka ia akan menampung lebih banyak persepsi, masukan dan dedikasi. Hal ini akan membuat individu melaksanakan peran dalam kehidupannya secara stabil, peranan ini meliputi keluarga, kesehatan, sosial dan lain-lain. Sehingga individu akan bisa memberikan energi untuk keluarga dan berdampak positif pada kesejahteraan hidupnya (Yunisvita dkk., 2017).

Wilayah Jawa Timur sendiri, di tahun 2022 memiliki jumlah angkatan kerja mencapai 21,61 juta orang. Dengan jumlah perempuan yang ikut serta melibatkan diri dalam dunia kerja pada tahun 2020 mencapai 9,14 juta orang. Jumlah tersebut meningkat dari pada tahun sebelumnya, dimana pada tahun sebelumnya wanita yang melibatkan diri dalam dunia kerja sebanyak 8,83 juta orang (Badan Pusat Statistik Jawa Timur, 2021). Adapun dalam kajian keilmuan, topik terkait *life satisfaction* menjadi topik yang sampai saat ini masih eksis dan menarik untuk dikaji, hal ini disebabkan oleh karena *life satisfaction* memiliki pengaruh penting terhadap kehidupan individu secara keseluruhan.

Diener (2009) menyatakan bahwa *life satisfaction* merupakan penilaian kognitif seseorang, yang membandingkan antara keadaannya saat ini dengan keadaan yang dianggap

sebagai standar ideal bagi individu tersebut. Tiap individu memiliki standar ideal terkait dengan keadaan yang menurutnya menjadi patokan apakah kehidupannya bisa dikategorikan sebagai kehidupan yang memuaskan atau tidak. Pendapat lain menyebutkan bahwa kepuasan hidup adalah sejauh mana seorang individu dalam mengevaluasi keseluruhan kualitas kehidupannya secara positif (Yudhani, dkk., 2015). Atau dengan kata lain, kepuasan hidup adalah seberapa besar seseorang dalam menyukai kehidupan yang dijalannya. Adapun dimensi *life satisfaction* sendiri terbagi menjadi lima yaitu *Desire to change life*, *Satisfaction with current life*, *Satisfaction with past*, *Satisfaction with future*, dan *Satisfaction Other's view of one's life* (Diener, 2009). Sedangkan karakteristik individu yang puas akan hidupnya ditandai dengan individu yang tidak ingin mengubah hidup, memiliki perasaan puas akan kehidupannya sekarang maupun di masa lalu dan juga masa depan, serta individu mampu menilai secara positif akan hidupnya maupun terhadap kehidupan orang lain. Sedangkan, faktor yang dapat memicu individu merasa puas akan hidupnya adalah faktor usia, jenis kelamin, pendidikan, agama, hubungan inter-personal dan pendapatan/pekerjaan (Ryan & Diener, 2009).

Riset terdahulu menyebutkan bahwa pekerjaan menjadi faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, pekerjaan dianggap sebagai tujuan dari proses kehidupan yang dijalani individu (Karckay & Bakalim, 2017). Pekerjaan menjadi penting karena dengan bekerja individu dapat memenuhi kebutuhan hidup atau mencapai tujuan tertentu (Baharuddin, 2019). Dan kini, pria dan wanita sama-sama memiliki hak yang sama dalam bekerja, ditambah lagi masyarakat saat ini juga sudah mulai menerima kenyataan bahwa wanita berhak untuk bekerja dan berkarir sebagaimana pria. Kontribusi wanita dalam dunia kerja berhubungan dengan tingkat pendidikan serta kualitas sumber daya manusia yang ada di lingkungan individu tersebut, dimana wanita yang memiliki pendidikan tinggi biasanya cenderung mengejar karir pekerjaan dan profesionalitasnya (Yunisvita dkk., 2017). Namun, Hambatan dan beban yang dibawa oleh wanita bekerja cenderung lebih kompleks dari pada laki-laki (Darmawati, 2015). Sehingga, wanita memiliki banyak stressor baik dari sisi pekerjaan maupun sisi keluarga dan wanita dituntut untuk sama-sama berperan secara adil dalam kedua sisi tersebut. Ketidakseimbangan peran yang dibawa oleh wanita dapat menimbulkan efek negatif yang berpengaruh pada kinerja dan juga keluarga, hal ini dikenal dengan sebutan *work-family conflict*.

Work-family conflict (WFC) merupakan konflik antar peran yang muncul pada individu, konflik antar peran ini secara mutual saling bertentangan dalam beberapa hal yang menyebabkan individu sulit berpartisipasi dalam peran lainnya (Greenhaus & Parasuraman, 1999). Hal ini sejalan dengan pendapat Griffith & Fried, (2012) : Asbari, M & Novitari, D, (2020) yang menyatakan bahwa *work-family conflict* merupakan bentuk konflik antar peran, yang mencakup ketidakseimbangan dan beban peran baik dari sisi keluarga maupun pekerjaan. Sementara Karckay & Bakalim (2017) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai konflik yang sering timbul ketika salah satu dari peran menuntut fokus/perhatian lebih banyak dari pada peran lain. Ketika individu mengalami *work-family conflict* akan mengakibatkan pemenuhan peranannya tidak stabil, dimana hal ini juga bisa berdampak terhadap kehidupan individu itu sendiri (Asbari, M & Novitari, D, 2020). Menurut Greenhaus & Parasuraman (1999) dimensi *work-family conflict* terbagi menjadi tiga, yaitu : *time-based conflict*, *strain-based conflict* dan *behavior-based conflict*. Lebih lanjut, Gree Hause dan Beutell (2003) ; Hurriyati (2017) menyebutkan ciri dari *work-family conflict*, yang merujuk pada kondisi individu yang diliputi rasa bersalah, kegelisahan, keletihan dan frustrasi ketika dihadapkan oleh konflik yang menyangkutkannya perannya sebagai ibu dirumah dan karyawan di perusahaan.

Wanita yang bekerja memiliki hambatan dan beban yang cenderung lebih kompleks dari pada laki-laki (Darmawati, 2015). Dimana, wanita mempunyai tugas rumah tangga yang tidak pernah selesai, tugas ini akan berulang-ulang dan rutin dilakukan yang biasanya meliputi berbelanja, mengawasi anak, membersihkan, memasak, mencuci pakaian dan beres-beres

(Santrock, 2022 ; Wahyuni & Anggraeni, 2019). Disisi lain wanita juga mempunyai peran sebagai tenaga kerja/karyawan yang dituntut keberhasilannya dalam dunia kerja (Beutell & Witting-berman ; Wahyuni & Anggraeni, 2019). Sehingga, wanita memiliki banyak stressor baik dari sisi pekerjaan maupun sisi keluarga dan wanita dituntut untuk sama-sama berperan secara adil dalam kedua sisi tersebut. Selain itu, *work-family conflict* dapat menyebabkan masalah pada kesejahteraan individu, yang dalam jangka panjang dapat menimbulkan efek negatif bagi kesehatan atau masalah kesehatan mental (Peng & Wang, 2017). Serta dapat berimbas kepada tingkat keharmonisan dalam rumah tangga yang menyebabkan imbalance pada kualitas kehidupan kerja maupun dalam kehidupan keluarga, serta dapat menurunkan kepuasan hidup (*life satisfaction*) individu (Darmawati, 2019). Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Kadir, 2001 (Wahyuni & Anggraeni, 2019) bahwa wanita yang bekerja dan merasa pekerjaannya lebih menonjol dan mulai mencampuri aktivitas rumah tangganya memiliki kepuasan hidup yang rendah.

Di wilayah Pasuruan sendiri, umumnya wanita kebanyakan bekerja sebagai buruh atau karyawan di suatu pabrik atau perusahaan. Sebagai buruh dalam perusahaan, pastinya wanita yang bekerja memiliki tuntutan pekerjaan, tanggung jawab dan target pencapaian kinerja yang harus dipenuhi tiap harinya. Adapun perusahaan X yang menjadi tempat pengambilan data pada penelitian ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang tekstil dan memiliki agen yang tersebar di seluruh Indonesia. Sehingga dalam sehari dituntut untuk harus memproduksi produk sebanyak target yang sudah dibuat oleh perusahaan. Selain itu, jam kerja (*shift*) yang diterapkan pada perusahaan ini juga berbeda-beda, shift ini terbagi menjadi tiga bagian, yaitu :*shift* pagi, *shift* siang, dan *shift* malam. *Shift* yang berbeda-beda ini menyebabkan pekerja wanitamemiliki kesulitan dalam mengatur waktunya serta berperan secara penuh dalam keluarga. Sebagai inidividu yang dituntut untuk memenuhi tugasnya dalam pekerjaan tanpa melupakan kewajibannya dalam keluarga membuat wanita harus mengatur kehidupannya dengan baik dan adil. Selain itu sebagai karyawan individu juga dituntut untuk patuh terhadap perusahaan, sehingga individu harus merelakan kegiatan keluarga yang ada di saat ia bekerja, hal ini membuat komitmen individu terhadap keluarga rendah karena domain pekerjaan lebih besar mempengaruhi kehidupan individu dibandingkan domain keluarga.

Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan melalui wawancara dengan lima pekerja wanita di perusahaan X menunjukkan bahwa mereka menyetujui adanya konflik peran yang mereka alami selama bekerja. Konflik peran ini dialami oleh narasumber karena mereka merasa sulit untuk sama-sama berperan secara adil dalam keluarga maupun pekerjaan. Dan kelima narasumber tersebut mengakui bahwa domain pekerjaan lebih condong dari pada domain keluarga. Selain itu, peneliti juga menemukan kesamaan pendapat yang memaparkan bahwa dalam keseharian hidupnya, mereka biasanya mengalami kesulitan dalam mengatur/memanajemen waktu. Hal ini dipengaruhi oleh *shift* yang mereka terima tiap minggunya, shift menjadi salah satu hal yang menghambat kontribusi pekerja wanita terhadap keluarganya. Dimana pekerja wanita tidak bisa memiliki peran dalam keluarga utamanya kepada anak sebanyak yang mereka mau, karena ada tuntutan tugas serta tekanan kerja tiap harinya. Lebih lanjut, lima pekerja wanita ini juga mengaku merasa kurang puas akan hidupnya. Mereka merasa bahwa kehidupan yang mereka jalani saat ini tidak sesuai dengan kehidupan yang mereka harapkan pada masa lampau dan individu juga belum bisa menilai keadaannya pada saat ini sebagai keadaan ideal dari standar kepuasan hidup yang mereka inginkan. Padahal, dampak dari kepuasan hidup individu dapat berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap area- area penting dalam kehidupan individu.

Studi terkait *work-family conflict* dan *life satisfaction* pernah dilakukan pada penelitian terdahulu, meskipun kebanyakan dari penelitian tersebut tidak membahas pengaruh langsung dari dua variabel ini. Penelitian yang dilakukan oleh Arzu Ta ş delen-Karc kay & Orkide Bakalim (2017) membahas *work-family conflict* dan *life satisfaction* dengan menyertakan

variabel mediator yaitu *work-life balance*. Disisi lain, penelitian yang serupa juga dilakukan oleh Ana-Maria Cazan, Camelia Truță & Mariela Pavalache-Ilie (2019) yang mengkaji *work-family conflict* dan *life satisfaction* dengan menyertakan beberapa variabel lain sebagai konsep keseluruhan dari penelitiannya, variabel lain tersebut meliputi keterikatan organisasi, afektivitas positif dan negatif serta kesejahteraan individu.

Sejalan dengan penelitian ini, penelitian lain juga menyebutkan bahwa konflik pekerjaan keluarga berhubungan negatif dengan kepuasan hidup. Semakin tinggi konflik antara pekerjaan dan keluarga, semakin rendah kepuasan hidup (Wardani et al., 2018). Selain itu, peneliti lain juga mengaitkan variabel X (*work-family conflict*) terhadap variabel lain selain *life satisfaction*. Variabel yang dikaitkan dengan *work-family conflict* tersebut seperti *quality of work life* (Harsanti & Ashar, 2018), dan Kinerja karyawan (Arianto & Jackson, 2017). Adapun subjek dari penelitian terdahulu kebanyakan tidak memfokuskan penelitian kepada wanita yang bekerja di suatu wilayah/perusahaan, mereka lebih memfokuskan subjek dengan topik studi *work-family conflict* dan *life satisfaction* pada wanita pekerja secara umum. Urgensi adanya penelitian ini bisa ditinjau dari bagaimana kajian *life satisfaction* dan *work-family conflict* memiliki pengaruh penting terhadap kehidupan individu secara keseluruhan karena menyangkut pandangan individu dalam menilai kualitas hidupnya. Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang ada atau tidaknya hubungan antara *work-family conflict* dengan *life satisfaction* pada pekerja wanita.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatory (*explanatory research*). Menurut Creswell (2014) penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan untuk menguji teori objektif guna menyelidiki hubungan yang terjalin antar variabel. Adapun jenis penelitian eksplanatory (*explanatory research*) digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian.

Sampel/populasi

Penelitian ini dilaksanakan di perusahaan “X” yang berlokasi di Pasuruan, dengan total responden yang terlibat pada penelitian ini berjumlah 68 pekerja wanita meliputi 30 pekerja wanita sebagai responden uji coba skala dan 38 pekerja wanita sebagai responden penelitian. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan kriteria yang digunakan adalah pekerja wanita perusahaan “X” yang sudah menikah (berkeluarga), minimal masa kerja satu tahun, dan merupakan pekerja tetap dalam perusahaan.

Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini melalui penyebaran kuisioner secara langsung kepada responden berupa *hard file* berisi skala *work-family conflict* yang disusun berdasarkan tiga aspek *work-family conflict* Greenhouse dan Beutell (1998), yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, *behavior-based conflict*, serta skala *life satisfaction* yang mengacu pada aspek dari *life satisfaction* Diener (2009) yaitu *Desire to change life*, *Satisfaction with curent life*, *Satisfaction with past*, *Satisfaction with fiture* dan *Satisfaction Other’s view of one’s life*. Kuisioner pada penelitian ini menggunakan model penskalaan *likert* yang memiliki 5 bentuk alternatif jawaban dari tingkat sangat positif sampai sangat negatif, yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Adapun pernyataan yang terbentuk nantinya akan diklasifikasikan menjadi dua, yaitu pernyataan *favorable* (F) dan pernyataan *unfavorable* (UF). Pernyataan *favorable* merujuk pada

pernyataan yang bersifat positif/mendukung indikator yang akan diukur. Sebaliknya, pernyataan *unfavorable* merujuk pada pernyataan yang bersifat negatif/tidak mendukung indikator yang akan diukur.

Uji coba skala *work-family conflict* dan skala *life satisfaction* dilakukan terhadap 30 pekerja wanita di perusahaan "X" dengan kriteria pekerja wanita tersebut sudah menikah, merupakan pekerja tetap di perusahaan dan minimal masa kerjanya adalah satu tahun. Uji coba alat ukur ini penting dilakukan guna mengetahui validitas dan reliabilitas suatu alat ukur. Pada penelitian ini, uji validitas yang dilakukan menggunakan program SPSS 25.0 *for Windows*. Indeks bahwa butir instrumen dapat dikatakan valid apabila bisa memenuhi syarat minimum, dimana syarat minimal hasil korelasi antara butir dengan skor total adalah 0,30. Sehingga jika hasil korelasi menunjukkan nilai dibawah 0,30, maka dapat dipastikan bahwa item tersebut tidak valid (Azwar, 2019). Sedangkan untuk uji reliabilitasnya menggunakan metode perhitungan *alpha cronbach* pada SPSS 25.0 *for Windows* dengan rentang koefisien 0 hingga 1,00. Apabila koefisien reliabilitas semakin mendekati angka 1,00 maka dapat diartikan bahwa alat ukur adalah reliabel (Azwar, 2019).

Hasil uji daya beda terhadap 48 aitem skala *work-family conflict* menunjukkan hasil adanya 44 aitem valid dengan nilai koefisien daya beda lebih dari 0,30 yang bergerak dari 0,444 hingga 0,996. Sedangkan 4 aitem lainnya dinyatakan gugur karena memiliki nilai koefisien daya beda kurang dari 0,30. Untuk hasil uji reliabilitas diketahui bahwa skala *work-family conflict* menunjukkan besaran nilai koefisien *cronbach alpha* sebesar 0,991 yang dapat diartikan bahwa skala tersebut reliabel.

Pada skala *life satisfaction* dilakukan uji daya beda terhadap 36 aitem yang menunjukkan hasil adanya 31 aitem valid dengan nilai koefisien daya beda lebih dari 0,30 yang bergerak dari 0,541 hingga 0,993 Sedangkan 6 aitem lainnya dinyatakan gugur karena memiliki nilai koefisien daya beda kurang dari 0,30. Untuk hasil uji reliabilitas diketahui bahwa skala *work-family conflict* menunjukkan besaran nilai koefisien *cronbach alpha* sebesar 0,993 yang dapat diartikan bahwa skala tersebut reliabel.

Analisis data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik analisis korelasi. Dalam penelitian ini akan menggunakan teknik korelasi product-moment yang bertujuan untuk menentukan adanya pengaruh/hubungan antara dua variabel (interval). Selain itu uji asumsi dan uji hipotesis juga disertakan dalam proses analisis data dalam penelitian ini. Uji normalitas dilakukan menggunakan uji normalitas *kolmogrov-smirnov*, sedangkan untuk uji hipotesis menggunakan *pearson product moment* dengan bantuan *software SPSS 25.0 For windows*

Hasil

Uji Statistik Dekskriptif

Data pada penelitian ini didapatkan dari proses pengambilan data pada 38 pekerja wanita di perusahaan "X" yang berlokasi di Pasuruan. Untuk mengetahui deskripsi data penelitian, peneliti melakukan uji statistik dekskriptif yang digunakan untuk mencari nilai rata-rata (*mean*), nilai minimum, nilai maksimum dan strandar deviasi yang berasal dari data yang sudah diperoleh selama penelitian.

Tabel 1. Deskripsi Data Penelitian

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
<i>Work Family Conflict</i>	38	73	168	138	26.248
<i>Life Satisfaction</i>	38	81	106	90	5.889

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel *work family conflict* memiliki nilai minimum sebesar 73 dan nilai maksimum sebesar 168, serta memiliki nilai rata-rata sebesar 138, dengan nilai standar deviasi sebesar 26.248. Adapun variabel *life satisfaction* memiliki nilai minimum sebesar 81 dan nilai maksimum sebesar 106, serta memiliki nilai rata-rata sebesar 90, dengan nilai standar deviasi sebesar 5.889.

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian penting dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian yang disebar berdistribusi normal atau tidak. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila memiliki nilai probabilitas diatas 0,5 ($p > 0,5$), dan apabila data memiliki nilai probabilitas dibawah 0,5 ($p < 0,5$), maka dikatakan berdistribusi tidak normal (Widana & Muliani, 2020).

Dari data penelitian yang telah dianalisis, diketahui hasil uji normalitas dengan uji *kolmogrov-smirnov* terhadap variabel *work-family conflict* dan variabel *life Satisfaction* adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas *kolmogrov-smirnov*

Variabel	Nilai sig	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i>	0,200	Distribusi data normal
<i>Life Satisfaction</i>	0,200	Distribusi data normal

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui nilai signifikansi data berdasarkan uji normalitas yang telah dilakukan pada kedua variabel menunjukkan bahwa kedua variabel berdistribusi normal. Dimana nilai signifikansi untuk variabel *work-family conflict* sebesar $p=0,200$ dan nilai signifikansi untuk variabel *life satisfaction* sebesar $p=0,200$. Kedua variabel berdistribusi normal karena memiliki nilai signifikan di atas 0,5 ($p > 0,5$).

Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan linier antara kedua variabel yang diteliti. Azwar (2019) mengatakan bahwa data dapat dikatakan linier apabila memiliki nilai signifikansi linearity kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). Sedangkan data dianggap tidak linier apabila memiliki nilai signifikansi linearity lebih dari 0,05 ($p > 0,05$). Uji linieritas pada kedua variabel yakni *work-family conflict* dan *life satisfaction* menggunakan test for linierity dengan bantuan *software SPSS 25.0 for windows*, yang menghasilkan data uji sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Linieritas Data

			Sig	Ket
<i>Life Satisfaction*</i>	Between	Linierity	0,008	Linier
<i>Family Conflict</i>	<i>Work</i> Groups			

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi linieritas antara variabel keterikatan *work family conflict* dengan *life satisfaction* adalah 0,008 ($p < 0,05$) yang memiliki makna hubungan antara variabel *work family conflict* dan *life satisfaction* adalah linier.

Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hipotesis yang dibuktikan dalam penelitian ini adalah “terdapat hubungan antara *work family conflict* terhadap *life satisfaction* pada pekerja wanita”. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *person product moment* dengan bantuan *software SPSS 25.0 for windows*. Menurut Sugiyono (2018), hubungan antara kedua variabel dinyatakan signifikan apabila nilai signifikansinya kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), sedangkan jika nilai p lebih dari 0,05 ($p > 0,5$) maka hubungan antar variabel dinyatakan tidak signifikan. Hasil pengujian dengan analisis antar variabel menggunakan korelasi *products momen* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

		Corelation	
		<i>Work-Family Conflict</i>	<i>Life Satisfaction</i>
<i>Work Family Conflict</i>	Pearson Corelation	1	-.378*
	Sig. (2-tailed)		.019
	N	38	38
<i>Life Satisfaction</i>	Pearson Corelation	-.378*	1
	Sig. (2-tailed)	0.019	
	N	38	38

*.Corelation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

Berdasarkan tabel hasil uji hipotesis yang telah dipaparkan, dapat diketahui bahwa dua variabel memiliki nilai signifikansi 0,019 ($p < 0,05$) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara variabel *work family conflict* dengan *life satisfaction* pada pekerja wanita. Adapun nilai koefisien korelasi yang ditunjukkan oleh tabel diatas sebesar -0,378 ($r = -0,378$) yang menunjukkan arti bahwa variabel *work family conflict* dengan *life satisfaction* memiliki hubungan yang cenderung lemah. Tabel tersebut juga menunjukkan arah hubungan antar variabel.

Arah hubungan dalam penelitian ini adalah negatif dimana ditunjukkan dengan nilai -0,378 ($r = -0,378$) dengan artian kedua variabel memiliki hubungan yang bergerak berlawanan arah. Hubungan berlawanan arah ini bermakna semakin tinggi *work family conflict* yang dialami oleh pekerja wanita, maka *life satisfaction* pekerja wanita akan rendah. Begitu pun sebaliknya ketika *work family conflict* pekerja wanita rendah, maka *life satisfaction* pekerja wanita akan tinggi.

Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan *work family conflict* dengan *life satisfaction* pada pekerja wanita di perusahaan “X” yang berlokasi di Pasuruan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “terdapat hubungan antara *work family conflict* dengan *life satisfaction* pada pekerja wanita”. Guna mengetahui kebenaran hipotesis ini, peneliti melakukan uji hipotesis menggunakan uji korelasi pearson product moment dengan bantuan *software* SPSS versi 25.0 for windows. Hasil uji korelasi yang dilakukan kepada 38 pekerja wanita menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,012 ($p < 0,05$) yang berarti kedua variabel (*work family conflict* dan *life satisfaction*) memiliki hubungan yang signifikan.

Pada uji korelasi *product moment* yang dilakukan, selain mencantumkan nilai signifikansi variabel juga mencantumkan nilai koefisien korelasi (r) variabel yang diteliti. Adapun nilai koefisien korelasi (r) dalam penelitian ini sebesar -0,378, yang berarti bahwa tingkat hubungan antara *work family conflict* dengan *life satisfaction* masuk pada kategori lemah dengan arah hubungan yang negatif atau berbalik. Hasil ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi *work family conflict*, maka semakin rendah *life satisfaction* pada pekerja wanita. Begitu pun sebaliknya, semakin rendah *work family conflict*, maka semakin tinggi *life satisfaction* pada pekerja wanita. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Cazan, dkk., 2019) dan (Nurmayanti, 2018) bahwa terdapat hubungan negatif antara variabel *work family conflict* dengan variabel *life satisfaction*.

Life satisfaction adalah kondisi dimana individu melakukan penilaian secara kognitif, yang membandingkan antara keadaannya saat ini dengan keadaan yang dianggap sebagai standar ideal bagi individu tersebut (Diener, 2009). Individu yang puas akan hidupnya ditandai dengan adanya penilaian positif secara menyeluruh terkait kehidupannya, baik di masa lalu, masa kini maupun masa depan (Diener, 2009) *life satisfaction* juga dapat dipahami sebagai pandangan individu terkait sejauh mana dirinya dalam mengevaluasi keseluruhan kualitas kehidupannya secara positif (Yudhani dkk., 2015). Individu bisa dikatakan memiliki tingkat kepuasan hidup yang tinggi apabila individu memenuhi 5 ciri penting sebagai tolak ukur kepuasan hidup seseorang, ciri-ciri tersebut yaitu 1) individu tidak ingin mengubah hidup, 2) memiliki perasaan puas akan kehidupan yang sedang dijalani, 3) memiliki perasaan puas akan kehidupan di masa lalu, 4) memiliki perasaan puas akan kehidupan dimasa mendatang yang merujuk pada sikap optimisme di masa depan, dan 5) individu melihat penilaian orang lain terhadap hidupnya dan membandingkannya (Diener, 2009).

Life satisfaction sendiri memiliki 5 aspek, yaitu *Desire to change life*, *Satisfaction with current life*, *Satisfaction with past*, *Satisfaction with future* dan *Satisfaction Other's view of one's life*. Berdasarkan nilai data penelitian yang telah dianalisa diperoleh nilai rata-rata setiap aspek *life satisfaction* (kepuasan hidup). Nilai rata-rata aspek *desire to change life* adalah 3,51, aspek *satisfaction with current life* adalah 3,02, aspek *satisfaction with past* adalah 2,63, aspek *satisfaction with future* adalah 2,48 dan aspek *satisfaction other's view of one's life* adalah 3,22. Dari 5 aspek yang ada dapat diketahui bahwa nilai aspek *desire to change life* menjadi aspek yang tertinggi dan nilai aspek *satisfaction with future* menjadi aspek terendah pada penelitian ini.

Aspek *desire to change life* (Diener, 2009) merupakan aspek tertinggi dalam penelitian bila dibandingkan dengan keempat aspek lainnya. Aspek *desire to change life* menggambarkan keinginan individu untuk merubah hidupnya kearah yang lebih baik. Data hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja wanita cenderung berkeinginan untuk bisa memperbaiki

kehidupan yang ia jalani, hal ini disebabkan karena individu memiliki perasaan belum puas akan kehidupannya serta merasa ada hal-hal yang sepatutnya bisa ia peroleh lebih baik dari ini, sehingga mendorong individu untuk melakukan perubahan dalam hidupnya. Menurut Diener (2009) aspek yang mendorong individu untuk mengubah hidupnya meliputi aspek kesehatan, ekonomi, dan kompetensi/keilmuan.

Selanjutnya, aspek *satisfaction other's view of one's life* Aspek *satisfaction other's view of one's life* merujuk pada bagaimana individu merasa puas akan pandangan orang lain tentang kehidupan seseorang. Dalam penelitian ini diketahui bahwa individu seringkali melakukan “perbandingan” atas kehidupan yang dimiliki dengan kehidupan yang dirasa merupakan kehidupan yang seharusnya dia inginkan/impikan. Pandangan inilah yang menyebabkan individu menjadikan kehidupan orang lain sebagai tolak ukur pencapaian individu sehingga dapat mempengaruhi kepuasan hidup individu. Selain itu pada aspek ini turut menggambarkan bagaimana faktor sosial bisa menentukan *life satisfaction*.

Aspek selanjutnya adalah aspek *satisfaction with curent life*. Aspek *satisfaction with curent life* menggambarkan bagaimana individu menilai kehidupannya di masa sekarang. Pada penelitian ini pekerja wanita sebagai subjek penelitian kurang puas dengan kehidupannya sekarang, hal ini bisa disebabkan karena individu cenderung memiliki kehidupan yang tidak sesuai dengan keinginannya atau tidak sesuai dengan apa yang dia impikan. Selain itu ketidakpuasan individu pada kehidupannya yang sekarang bisa juga dipengaruhi oleh faktor keputusan yang ia dibuat di masa lalu sehingga menimbulkan efek yang harus dipertanggung jawabkan oleh individu di masa sekarang.

Selanjutnya, aspek *satisfaction with past*. Aspek *satisfaction with past* merujuk kondisi dimana individu puas akan kehidupannya dimasa lampau. Berdasarkan hasil penelitian, para pekerja wanita memiliki beberapa permasalahan yang belum tuntas di masa lalu, yang mana pada masa kini menimbulkan penyesalan-penyoesalan tertentu sehingga individu merasa bahwa ia belum puas dengan kehidupannya. Selain itu, hal ini menyebabkan evaluasi diri individu pada kehidupannya di masa lalu mengarah ke arah negatif sehingga berpengaruh terhadap kepuasan hidupnya sekarang.

Adapun aspek terakhir dengan nilai rata-rata paling rendah adalah aspek *satisfaction with future*. Aspek *satisfaction with future* merujuk pada kondisi dimana individu melihat masa depan sebagai suatu hal yang pasti dan menunjukkan prasangka baik melalui sikap optimisme akan masa depan. Data yang didapat dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pekerja wanita kurang memiliki sikap optimisme terkait kehidupannya di masa depan. Hal ini dibuktikan dengan data yang menyebutkan bahwa mereka memandang masa depan sebagai hal yang tidak pasti, sehingga pandangan individu terkait masa depan juga kabur. Hal ini diperkuat dengan wawancara singkat yang dilakukan oleh peneliti untuk meyakinkan data kuisisioner, dari wawancara tersebut peneliti menemukan bahwa pekerja wanita tidak bisa memetakan tujuan kehidupannya di masa mendatang dengan baik dan jelas. Padahal dalam bukunya Diener (2009) menyatakan bahwa Individu yang memiliki tingkat *life satisfaction* tinggi di masa sekarang maupun masa lampau akan memiliki sikap optimisme terhadap masa depan. Oleh karena itu aspek *satisfaction with future* menjadi aspek dengan nilai rata-rata paling rendah bila dibandingkan dengan ke-empat aspek lainnya.

Life satisfaction dipengaruhi oleh enam faktor, yaitu : faktor usia, jenis kelamin, pendidikan, agama, hubungan inter-personal dan pendapatan/pekerjaan (Diener, 2009). Adapun Riset terdahulu menyebutkan bahwa pekerjaan menjadi faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, pekerjaan dianggap sebagai tujuan dari proses kehidupan yang dijalani individu (Karckay & Bakalim, 2017). Pekerjaan menjadi penting karena dengan bekerja

individu dapat memenuhi kebutuhan hidup atau mencapai tujuan tertentu (Baharuddin, 2019). Apalagi di masa sekarang, pria maupun wanita memiliki hak yang sama dalam bekerja. Namun, hambatan dan beban yang dibawa oleh wanita bekerja cenderung lebih kompleks dari pada laki-laki (Darmawati, 2015). Sehingga, wanita memiliki banyak stressor baik dari sisi pekerjaan maupun sisi keluarga dan wanita dituntut untuk sama-sama berperan secara adil dalam kedua sisi tersebut. Ketidakseimbangan peran yang dibawa oleh wanita dapat menimbulkan efek negatif yang berpengaruh pada kinerja dan juga keluarga, hal ini dikenal dengan sebutan *work-family conflict* (konflik peran ganda).

Work Family conflict (Konflik peran ganda) merupakan konflik antar peran yang muncul pada individu, konflik antar peran ini secara mutual saling bertentangan dalam beberapa hal yang menyebabkan individu sulit berpartisipasi dalam peran lainnya (Greenhaus & Parasuraman, 1999). Hal ini sejalan dengan pendapat Griffeth & Fried, (2012); Asbari, M & Novitari, D, (2020) yang menyatakan bahwa *work-family conflict* merupakan bentuk konflik antar peran, yang mencakup ketidakseimbangan dan beban peran baik dari sisi keluarga maupun pekerjaan. *Work family conflict* (konflik peran ganda) sendiri terdiri atas 3 aspek yang meliputi *time-based conflict*, *strain-based conflict* dan *behavior-based conflict*. Berdasarkan analisa data penelitian yang telah dilakukan, didapatkan nilai rata-rata aspek dari *work family conflict*. Aspek *time-based conflict* memiliki nilai rata-rata sebesar 3,21, aspek *strain-based conflict* dengan nilai rata-rata 3,13 dan aspek *Behavior-based conflict* memiliki nilai rata-rata sebesar 3,10.

Aspek *Time-based conflict* memiliki nilai rata-rata paling tinggi dibandingkan dengan dua aspek lainnya apabila dibandingkan dengan dua aspek *work-family conflict* lainnya yang berarti bahwa pekerja wanita kesulitan untuk membagi waktu antara perannya dalam pekerjaan dan perannya sebagai keluarga. Kesulitan individu dalam membagi peranannya merujuk pada seberapa banyak waktu individu yang diperlukan dalam menjalankan salah satu peran (pekerjaan atau keluarga), sehingga dapat menimbulkan kurangnya waktu individu saat menjalankan peran lainnya (pekerjaan atau keluarga). Hal ini dapat disebabkan karena individu merasa memiliki banyak beban kerja yang diterima baik dari domain kerja maupun domain keluarga, sehingga membuat individu mengalami distorsi konsentrasi ketika ia harus fokus dalam pekerjaan tanpa melupakan tanggung jawabnya sebagai ibu dirumah, ataupun sebaliknya. Selain itu, data penelitian juga menunjukkan bahwa kesulitan membagi waktu ini menyebabkan individu merasakan kelelahan bahkan kegelisahan dalam kesehariannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Gree Hause dan Beutell, (2003); Hurriyati, (2017) yang menyebutkan ciri individu yang mengalami *work-family conflict*, hal ini dicirikan sebagai individu yang meliputi rasa bersalah, kegelisahan, kelelahan dan frustrasi dalam menjalankan kedua peran yang dimiliki.

Aspek selanjutnya yaitu aspek *strain-based conflict*. Aspek *strain-based conflict* ini merujuk pada konflik yang muncul akibat tekanan/ketegangan pada satu peran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya tekanan atau ketegangan pada pekerja wanita, ketegangan ini boleh jadi muncul pada salah satu peran yang ada (pekerjaan atau keluarga) sehingga menyebabkan individu sulit melakukan peran lainnya (pekerjaan atau keluarga). Salah satu sumber konflik yang dapat memicu adanya *strain-based conflict* adalah tuntutan kerja secara fisik ataupun psikologis (Greenhaus & Parasuraman, 1999).

Aspek *Behavior-based conflict* mempunyai nilai rata-rata paling rendah dibandingkan dengan dua aspek lainnya. Aspek *Behavior-based conflict* merujuk pada konflik yang muncul dipengaruhi atas dasar perilaku. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pola perilaku individu dalam suatu peran tertentu mungkin tidak sesuai dengan harapan mengenai perilaku dalam

peran lainnya. Selain itu adakalanya perilaku membutuhkan perhatian lebih dari salah satu peran sehingga peran lain sulit untuk dipenuhi kebutuhannya.

Sebagaimana yang sudah dipaparkan sebelumnya, bahwa penelitian dengan judul “Hubungan *Work-Family conflict* terhadap *life Satisfaction* pada pekerja wanita” memiliki nilai koefisien korelasi (r) sebesar $-0,378$, yang berarti bahwa tingkat hubungan antar dua variabel masuk pada kategori lemah dengan arah hubungan yang negatif atau berbalik. Sehingga dari sini dapat diketahui bahwa *work-family conflict* (konflik peran ganda) bukan menjadi faktor utama yang berhubungan dengan *life satisfaction* (kepuasan hidup) pekerja wanita di perusahaan “X”.

Hubungan negatif dengan kategori lemah yang terjalin antar dua variabel disebabkan oleh adanya faktor lain yang lebih mempengaruhi *life satisfaction* individu. Adapun *work family conflict* yang terjadi pada pekerja wanita di perusahaan “X” masuk pada kategori sedang, dimana individu dengan *work family conflict* kategori sedang masih bisa untuk fokus dalam pekerjaannya dan individu memiliki usaha untuk berkontribusi dalam pekerjaan maupun keluarganya. Ketika *work family conflict* individu tinggi, maka ia akan mengalami dampak negatif seperti depresi, kecemasan, stress dan gangguan mood (Greenhaus & Beutell, 1986). Sedangkan untuk tingkat *life satisfaction* pekerja wanita di perusahaan “X” juga masuk pada kategori sedang, dimana hal ini dapat dipengaruhi oleh faktor selain *work family conflict* yang mendorong individu untuk puas akan hidupnya. Pada penelitian ini faktor tersebut antara lain yaitu : usia, latar belakang dan karakteristik demografis.

Menurut Zulaifah (2015) usia menjadi faktor penting yang mempengaruhi *life satisfaction*, semakin tinggi usia individu maka *life satisfaction* akan semakin tinggi, hal ini disebabkan karena semakin tinggi usia individu akan menimbulkan rasa puas dalam hidupnya, mengingat semakin banyak pengalaman hidup semakin matang dan dalam berpikir maupun bertindak. Dalam penelitian ini pekerja wanita yang menjadi responden memiliki kurun usia dari 23-50 tahun. Individu dengan usia 23-50 tahun masuk pada kategori dewasa awal (Santrock, 2011) dimana pada usia ini individu memilih pasangan hidup, mencapai peran sosial, bertanggung jawab, mencapai kemandirian emosional, belajar membangun kehidupan rumah tangga dengan pasangan hidup, mengasuh anak, dan menjadi warga negara yang baik. Sehingga, pekerja wanita dalam penelitian ini memiliki kematangan dalam berpikir maupun bertindak, yang membuat mereka mampu untuk berusaha melihat kehidupannya secara positif.

Latar belakang pendidikan juga berpengaruh terhadap *life satisfaction* individu. Pada penelitian ini pendidikan terakhir yang ditempuh oleh responden adalah sebagai berikut, SMA sebanyak 51,6%, S1 sebanyak 25,8% SMP sebanyak 19,4% dan lain-lain sebanyak 5%. Pendidikan akan memberikan kemampuan individu untuk berpikir secara rasional dan objektif dalam berpikir dan menghadapi masalah. Tingkat pendidikan yang tinggi mampu membawa individu untuk memiliki kesadaran yang lebih tinggi dan orientasi yang lebih luas, sehingga individu lebih mudah menghadapi problem yang ada dalam hidupnya (Relawanty, 2018). Selain itu individu dengan latar belakang pendidikan yang baik akan memiliki kualitas hidup yang baik pula (Ashar & Harsanti, 2018). Dengan latar belakang pendidikan tersebut pekerja wanita akan memiliki sikap kreatif, kepribadian yang baik dan menjadi pribadi yang bertanggung jawab terhadap kehidupannya secara keseluruhan.

Faktor lain yang mempengaruhi *life satisfaction* adalah karakteristik demografis. Karakteristik demografis menjadi salah satu faktor yang berpengaruh pada *life satisfaction* individu, karena karakteristik demografis sendiri mencerminkan perbedaan yang dimiliki oleh seseorang ataupun sekelompok orang tertentu dalam suatu wilayah. Individu yang tinggal dalam wilayah demografis yang sama memiliki pandangan yang cenderung sama terkait

kepuasan hidup. Dalam penelitian ini, pekerja wanita didominasi oleh individu dengan usia 23-50 tahun. dan mayoritas responden berada pada jenjang pendidikan SMA. Adapun pandangan mereka terkait kepuasan hidup adalah sama. Dimana pekerja wanita meyakini bahwa individu yang memiliki kepuasan hidup yang baik adalah individu yang menjalani hidup dengan sejahtera dan berkecukupan, baik secara lahir maupun batin. Sehingga itu menjadi standar minimum penilaian kepuasan hidup bagi individu, berdasarkan penelitian ini ketika individu merasa sudah sejahtera dalam kehidupannya maka individu dapat dikatakan bahwa ia memiliki kepuasan hidup yang baik.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis penelitian yang diajukan oleh peneliti, yaitu “terdapat hubungan antara *work-family conflict* terhadap *life satisfaction* pada pekerja wanita”. Setelah dilakukan uji hipotesis menggunakan *software SPSS 25.0 for windows*, ditemukan hasil bahwa terdapat hubungan *work-family conflict* terhadap *life satisfaction* pada pekerja wanita, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Hubungan korelasi yang terjalin antar dua variabel yaitu *work-family conflict* dan *life satisfaction* masuk dalam kategori lemah dengan arah negatif, yang berarti semakin tinggi *work-family conflict* individu, maka *life satisfaction* individu akan rendah, hal ini juga berlaku sebaliknya. semakin rendah *work-family conflict* individu, maka *life satisfaction* individu akan tinggi.

Saran

Bagi Perusahaan “X” diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan untuk memberikan kebijakan yang ditujukan untuk pekerja perempuan hal ini dikarenakan *work-family conflict* kerap kali terjadi pada wanita. Kebijakan disini bisa berupa kebijakan-kebijakan baru yang mempermudah peranan pekerja wanita agar dapat berperan secara maksimal dalam pekerjaan maupun keluarga. Sedangkan bagi responden diharapkan agar para pekerja wanita dapat selalu meminimalisir kegiatan yang dapat menimbulkan konflik peran berlebih, selain itu ibu pekerja wanita juga dapat melakukan hal-hal yang disenangi untuk mencegah timbulnya *stress* terhadap dua peran yang dimiliki.

Peneliti juga mengharapkan ada baiknya bila ibu pekerja meningkatkan kepuasan hidup dengan cara bersyukur apa yang sudah dimiliki saat ini dan memikirkan terkait pencapaian yang sudah bisa dicapai. Dan untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat melibatkan lebih banyak responden dengan karakteristik pekerja wanita yang bervariasi, karena penelitian ini sendiri memiliki keterbatasan dalam jumlah responden. Disamping itu, bagi peneliti yang tertarik untuk melakukan penelitian terkait *work-family conflict* dan *life satisfaction* disarankan untuk melakukan pertimbangan terhadap faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi *life satisfaction* selain dari *work-family conflict*. Dan diharapkan dari penelitian yang dilakukan dapat mengungkap lebih banyak faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap *life satisfaction*.

Daftar Pustaka

- Abdullah, N., Ruslan, M. I. I., & Mokhtar, D. (2021). The Relationship Between Work and Family Conflict on Life Satisfaction and Quality of Life among Employees in the Health Sector. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(7), 89–99. DOI: <https://10.6007/IJARBS/v11-i7/10185>
- Adams. G., King. L., & King. D. (2013). Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work–Family Conflict with Job and Life Satisfaction. *Journal*

- of *Applied Psychology*, 81(4), 411-420.
<https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037/0021-9010.81.4.411>
- Arianto, Y., & Jackson. Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawati PT. Sinta Pertiwi. *Jurnal Ilmiah Kreatif*, 5(1), 99-111.
<https://doi.org/10.29303/distribusi.v6i2.23>
- Atmaja, I.K., & Sukendra, I.K. (2020). *Instrumen Penelitian*. Mahameru Press. ISBN: 978-623-6567-28-9.
- Azwar, S. (2019). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta.
- Bella, A. D. P., & Mulyana, O. P. (2019) Hubungan Antara konflik peran ganda dengan stress kerja pada tenaga kesehatan wanita di puskesmas. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 94-104
- Darmawati. (2019). *Work Family conflict (Konflik PERAN Pekerjaan dan Keluarga)*. IAIN Parepare Nusantara Press, ISBN: 978-623-91946-5-9.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed). SAGE Publications.
- Creswell, J. W. (2015). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (Fifth edition). Pearson.
- Diener, E., Kesebir, P., & Tov, W. (2009). *Happiness*. IN M.R.Leary & R. H. Hoyle (Eds.), *Handbook of individual differences in social behavior* (pp. 147-160). New York, NY : Guilford.
- Diener, E., Emmons, R. S., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal Of Personality Assesment*, 4 (1), 71-75.
https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S. (1999). Research on work, family, and gender: Current status and future directions. In G. N. Powell (Ed.), *Handbook of gender and work* (pp. 391–412). Sage Publications, Inc.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88. DOI:10.2307/258214
- Harsanti, I., & Ahsar. (2017). Hubungan Work Family Conflict Dengan Quality Of Work Life Pada Karyawan Wanita Perusahaan Swasta. *Jurnal Psikologi Gunadarma*, 9(2).
<https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/psiko/article/view/1550>
- Hurriyati. (2017). Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Perilaku Work Family Conflict. *Psikodimensia*, 6(2), 1411-6073.
<http://journal.unika.ac.id/index.php/psi/article/download/1268/800>
- Hapsari, D. G., & Budiani, M. S. (2019). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Proktinasi Kerja Pada Karyawati PT. Pertamina (PERSERO). *Jurnal Penelitian Psikologi*, 1-5.
- Izzati, U. A., & Nurwidawati, D. (2023). Kepuasan Kerja Pada Guru Taman Kanak-Kanak. *Paedagoria: Jurnal Kajian, Penelitian dan Pengembangan Kependidikan*, 14(2), 133-138.
- Jannah, M. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi*. UNESA University Press.
- Karc,kay, A. T., & Bakalim, O. (2017). The mediating effect of work–life balance on the relationship between work–family conflict and life satisfaction. *Australian Journal of Career Development*, 26(1), 3–13. DOI: <https://10.1177/1038416216682954>.

- Lile. M., Truțăl. C., & Cazan A. (2019). The Work-Life Conflict and Satisfaction with Life: Correlates and the Mediating Role of the Work-Family Conflict. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 21(1), 3-10. DOI: <https://10.24913/rjap.21.1.02>
- Margolis, S., Schwitzgebel, E., Ozer, D. J., & Lyubomirsky, S. (2019). A New Measure Of Life Satisfaction Scale. *Journal Of Personality Assesment*, 101(6), 621-630. <https://doi.org/10.108/00223891.2018.1464457>
- Megawati, F. (2019). Review Literatur : Adult Life Satisfaction. *PSIKOVIDYA*, 23(1), 0853-8050.
DOI: <https://doi.org/10.37303/psikovidya.v23i1.127>
- Mihelic, K. M. (2014). Work-Family Conflict: A Review Of Antecedents And Outcomes. *International Journal of Management & Information Systems (IJMIS)*, 18(1). <https://www.researchgate.net/publication/265169412>
- Netemeyer, R. G., & Boles, J. S. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410. DOI: <https://10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Ngatno. (2015). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Bisnis. Lembaga Pengembangan Dan Penjaminan Mutu Pendidikan. Universitas Diponegoro Semarang*. ISBN : 978-602-1065-24-2.
- Margolis, S., Schwitzegebel, E., Ozer, DJ., & Lyubomirsky S., (2018). A New Measure of Life Satisfaction : Riverside Life Satisfaction Scale. *Journal of personality assesment*, 101(6), 621-630. DOI:<https://doi.org?10.1080/00223891.2018.1464457>
- Peng, J., & Wang, Y. (2017). Work–Family Conflict and Depression in Chinese Professional Women: the Mediating Roles of Job Satisfaction and Life Satisfaction. *Int J Ment Health Addiction*, 15:394–406. DOI : <https://10.1007/s11469-017-9736-0>.
- Rachmawati, R., Adi, I. R., & Pramesti, M. (2021). Kepuasan Hidup Pekerja Perempuan: Sebuah Tinjauan Konseptual. *Jurnal Sosial Humaniora (JSH)*, 14(2). 2443-3527. <https://iptek.its.ac.id/index.php/jsh/article/download/10893/6486>.
- Riptiono, S. (2017). Analisis Pengaruh Work Family Conflict Dan Family Work Conflict Terhadap Turnover Intention Dengan Job Stress Sebagai Mediasi (Studi Pad Karyawan Wanita CV. Tiga Mutiara). *Management Insight*, 12(2), 13-22. <https://doi.org/10.33369/insight.12.2.13-22>.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif. Perpustakaan Nasional RI: Katalog Dalam Terbitan (KDT)*. ISBN: 978-602-73748-2-9.
- Wardani, L., Putra, I., Sakti, D. Nurmayanti, S. (2018). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kepuasan Hidup (Studi Pada Perempuan Etnis Bali Ynag Bekerja Di Kota Mataram). *Jurnal Distribusi*, 6(2), 35-46. DOI: <https://doi.org/10.29303/distribusi.v6i2.23>
- Wijayanto, A. Y., & Sari, D. W. (2019). Analysis of Decision to Work of Female Workers in Indonesia. *Economics Development Analysis Journal*, 8(3). 2252-6560. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/edaj>
- Zulaifah, E. (2015). Work family Interface Among Families With Work Separation: Testing the Spillover and Crossover Effect of Work- Family Interference on Personal and Family Domain. Dissertation. Univ of Leipzig.