

## Konflik Peran Ganda dan *Job Insecurity* terhadap *Subjective Well-Being*

### *Work-Family Conflict and Job Insecurity on Subjective Well-Being*

Dewi Anggraini<sup>1</sup>, Rachmawati<sup>1</sup>, Maya Puspasari<sup>1</sup>, Almira Tri Rahma Zela<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Psikologi Universitas Sriwijaya, Palembang, Indonesia

#### ARTICLE INFO

##### *Article History*

Submitted :  
May 28<sup>th</sup>, 2022  
Final Revised:  
January 7<sup>th</sup>, 2023  
Accepted:  
January 17<sup>th</sup>, 2023

##### *Keywords:*

Job Insecurity  
Subjective Well-Being  
Work-family conflict

##### *Kata kunci:*

Ketidakamanan Pekerjaan  
Konflik Peran Ganda  
Kesejahteraan Subjektif

#### A B S T R A C T

*The study aims to determine work-family conflict and job insecurity on the subjective well-being of female nurses at Curup city. This study hypothesis that there is a role of work-family conflict and job insecurity on the subjective-well being of woman nurses at X City. The research population were female nurse at X City who were already married and had children. The total population were 220 participant. The research sample was 135 participant and for the try out was 60 participant. This study used purposive sampling technique. The components of subjective-well being had taken from Diener, et.al (1999), the dimensions of job insecurity had taken form Sverke, Hellgren dan Isaksson (1999) and the types of work-family conflict had taken from Netmeyer, Boles, and Mcurrian (1996). The research used simple multiple resgression analysis and showed that  $R= 0,636$ ,  $R\ square=0,404$ ,  $F=44,775$ ,  $P=0,000$ . ( $p>0,05$ ). So that there is significant role of work-family conflict and job insecurity on the subjective well-being. So, the proposed hypothesis is accepted.*

#### A B S T R A K

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat konflik peran ganda dan *job insecurity* terhadap *subjective well-being* pada perawat wanita di kota X. Hipotesis penelitian ini yaitu ada peran konflik peran ganda dan *job insecurity* terhadap *subjective well-being* pada perawat wanita di kota X Propinsi Bengkulu. Populasi penelitian ini adalah perawat wanita di kota X yang telah menikah dan memiliki anak. Jumlah populasi sebanyak 220 partisipan. Sampel penelitian sebanyak 135 orang dan untuk uji coba sebanyak 60 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling *purposive sampling*. Komponen *subjective well-being* diambil dari Diener, dkk (1999), dimensi *job insecurity* sesuai dengan pernyataan dari Sverke, Hellgren dan Isaksson (1999) dan jenis-jenis konflik peran ganda diambil dari Netmeyer, Boles, Mcurrian (1996). Metode penelitian menggunakan analisis data regresi linier berganda untuk uji hipotesis, yang sebelumnya dilakukan uji normalitas dan linearitas terlebih dahulu. Hasilnya menunjukkan  $R=0,636$   $R\ square=0,404$   $F=44,775$   $P=0,000$ , ( $p<0,05$ ), maka ada peran yang signifikan dari konflik peran ganda dan *job insecurity* terhadap *subjective well-being*. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima.



This is an open access article under the [CC-BY-SA](#) license

Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya

Dunia pekerjaan semakin berkembang diikuti dengan kecepatan perkembangan teknologi, sejalan juga dengan kebutuhan sumber daya manusia yang semakin meningkat. Oleh karena itu, dunia kerja tidak hanya diisi oleh kaum laki-laki saja akan tetapi juga melibatkan peran wanita dalam berpartisipasi di dunia kerja. Pandangan bahwa wanita hanya dianggap sebagai ibu rumah tangga saja sudah semakin hilang dengan adanya perubahan dari faktor ekonomi, demografis dan teknologi membuat wanita memiliki peran yang sejajar dengan pria. Wanita dapat bekerja dan berkarir sesuai dengan kompetensinya.

Pekerjaan dan profesi yang dijalani wanita juga bermacam-macam, baik dari segi tanggung jawab, beban pekerjaan dan jam kerja yang relative padat. Salah satu profesi yang dijalani oleh wanita adalah sebagai perawat di rumah sakit.

Hera, Rasyidin dan Hasmin (2015) mengatakan bahwa profesi perawat adalah yang bekerja sesuai dengan kapasitas kemampuannya dalam melayani pasien, sebagai perawat harus mampu bekerja secara individu maupun dengan tim yang lainnya. Pelayanan yang diberikan di bidang kesehatan tentu saja memiliki standar pelayanan keperawatan yang cukup tinggi, hal ini untuk menjaga kualitas dari kesehatan di masyarakat.

Irwansyah (2019) mengatakan profesi perawat sebagai tenaga medis belum terlalu diperhatikan, terutama masalah kesejahteraan, di sisi lain perawat dituntut untuk menjalankan mutu pekerjaan sesuai standar yang tinggi.

Santi, Noviekayati dan Mauludiyah (2021) juga mengatakan profesi perawat merupakan ujung tombak bagi keselamatan pasien, sehingga perawat dituntut untuk memiliki keterampilan dan tanggung jawab yang professional, lebih lanjut dijelaskan bahwa seorang perawat yang professional tentu saja harus memiliki kondisi fisik dan mental yang baik, sedangkan di sisi lain pekerjaan perawat yang cukup kompleks dapat mempengaruhi kebahagiaan dan kepuasan hidup yang dirasakan oleh perawat,

maka hal ini akan berkaitan dengan kualitas kehidupan individu yang disebut *subjective well-being*, dimana individu tersebut mengevaluasi kebahagiaan, pengalaman yang menyenangkan atau tidak menyenangkan secara *subjective* dalam kehidupannya.

Sejati dan Wijaya (2015) menjelaskan bahwa kesejahteraan merupakan kebutuhan yang harus terpenuhi bagi para pekerja, baik yang bersifat jasmani maupun rohani, apabila kesejahteraan ini terpenuhi maka tentu saja akan tercapai kinerja yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan.

Nopiando (2012) juga mengungkapkan aspek terpenting dalam menentukan perusahaan yang efektif atau tidak adalah dari kesejahteraan psikologis karyawannya, karena hal ini merupakan topik penting dalam membentuk perilaku di lingkungan pekerjaan.

Ariati (2010) mengatakan apabila seseorang memiliki penilaian yang positif terhadap lingkungan pekerjaannya, dimana ia merasa bahagia, tertantang dalam menghadapi beban pekerjaannya sehingga dapat bekerja dengan maksimal, maka hal tersebut merupakan indikasi dari kesejahteraan subjektif atau *subjective well-being*.

Yurcu dan Akinci (2017) menjelaskan *subjective well-being* adalah kehidupan yang bahagia dan mencapai kepuasan hidup, berdasarkan evaluasi kognitif dari individu terhadap pengalamannya secara umum. Compton (2005) menyebutkan *Subjective well-being* yaitu individu yang mempersepsikan pengalaman kehidupannya secara kognitif dan afektif, dan hal tersebut menjadi kesejahteraan psikologis dalam diri individu tersebut.

Diener, Suh, Ruchard, Smith (1999) menjelaskan *subjective well-being* merupakan individu yang mencoba untuk menilai pengalaman hidupnya yang sangat luas dan umum, tanggapan emosional terhadap kejadian hidup, kepuasan domain, seperti pernikahan dan pekerjaan, penilaian global terhadap kepuasan hidup.

Perawat wanita di Kota X Propinsi Bengkulu merasakan *subjective well-being* yang rendah karena kondisi pekerjaan. Perawat harus menunjukkan sikap siaga dan antusias, sedangkan pekerjaan sebagai perawat sering dihadapkan pada pasien yang sulit untuk diajak bekerjasama. Di sisi lain perawat juga merasa khawatir apabila kondisi pasien semakin buruk dan meninggal dunia.

Pada kehidupan pekerjaan dan pernikahan, *subjective well-being* memiliki pengaruh dengan konflik peran ganda. Penelitian terdahulu oleh Kahn (dalam Matthews, Wayne dan Ford, 2014) mengatakan konflik peran ganda adalah pendorong utama kesejahteraan, merupakan hal yang penting dalam memahami bagaimana pengaruhnya terhadap *subjective well-being* seseorang. Grant-Vallone dan Donaldson (2001) mengatakan konflik peran ganda dapat menyebabkan stress dan depresi, hal ini akan mempengaruhi psikologis individu. Apabila terjadi peningkatan pada stress maka akan meningkatkan depresi sehingga kepuasan hidup akan menurun. Kondisi ini adalah afek negatif yang menyebabkan tingkat *subjective well-being* menjadi lebih rendah.

Pekerjaan sebagai perawat pada seorang wanita bukan merupakan pekerjaan yang mudah untuk dijalani, karena akan melibatkan dua peran yaitu sebagai perawat dan juga sebagai ibu rumah tangga. Aminah (1999) menjelaskan tuntutan menjadi perawat akan banyak mengalami konflik, karena seorang perawat yang telah memiliki suami harus menjalankan tugasnya dalam lingkungan pekerjaannya serta tugas dalam keluarga. Bentuk konflik yang muncul adalah konflik peran ganda. Mariati dan Raming (2019) juga mengatakan konflik peran ganda merupakan masalah yang terjadi pada wanita dalam kehidupannya menjalani rumah tangga dan pekerjaan, wanita memiliki tuntutan untuk membina hubungan keluarga yang baik, namun di sisi lain ada tuntutan untuk menjalankan kinerja yang sesuai standar, sehingga tidak semua wanita sukses dalam menjalankan kedua tuntutan

tersebut, hal ini dapat berujung pada terjadinya konflik peran ganda. Perawat secara profesional memiliki tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi, sehingga terkadang sebagai perawat yang sudah menikah lebih fokus pada pekerjaan dan cenderung masalah keluarga menjadi nomor dua.

Wulandari dan Wibowo (2013) menjelaskan perawat wanita yang sudah menikah mengalami permasalahan konflik peran ganda, dimana mereka merasa kesulitan untuk membagi waktu ketika menjalankan tugasnya sebagai ibu dan pekerjaannya hal ini berdampak pada kecemasan, khawatir, tidak konsentrasi, cenderung merasa lelah, marah dan tidak semangat dalam bekerja.

Frone, Russel dan Cooper (1992) mengatakan konflik peran ganda terjadi ketika seseorang tidak mampu membedakan perannya antara pekerjaan atau keluarga, kedua hal tersebut harus dilakukan bersamaan. Kahn dkk (dalam Finkelstein & Allen, 2014) mendefinisikan adanya tekanan yang terjadi di lingkungan kerja dan tuntutan di lingkungan keluarga, individu tidak mampu mengimbangi tuntutan kedua peran tersebut sehingga terjadi konflik peran ganda.

Pada perawat wanita di Kota X Propinsi Bengkulu merasakan bahwa kondisi pekerjaan dapat mengganggu hubungannya dengan keluarga. Hal ini karena mereka dituntut untuk bekerja *shift* yang terkadang tidak dapat menghadiri acara keluarga, menimbulkan perasaan tidak nyaman dengan suami dan anak dan ketika mendapat *shift* malam ini membuat kondisi yang sangat melelahkan.

Selain itu terkadang permasalahan keluarga juga dapat mengganggu kinerja perawat di rumah sakit. Apabila anak sedang sakit, hal ini mengakibatkan pikiran menjadi tidak tenang dan tidak dapat fokus dalam bekerja. Pekerja wanita berumah tangga di pagi hari yang harus mengurus suami dan anak terkadang juga dapat mengakibatkan terlambat datang ke kantor sehingga ini membuat tidak nyaman. Pekerjaan menjadi seorang perawat cukup dituntut untuk sabar

dan telaten ketika menghadapi pasien. Jam kerja pada pekerjaan ini mengharuskan untuk siap siaga setiap saat demi pelayanan terhadap keselamatan pasien.

Selain konflik peran ganda, perawat di Kota X juga merasakan *job insecurity* pada pekerjaannya. Perawat merasa ada kemungkinan untuk diberhentikan dari pekerjaan, pekerjaan yang tidak berkembang, ketakutan dipindahkan ke unit atau lokasi pekerjaan yang tidak sesuai dengan diri pribadinya serta gaji dan insentif yang tidak stabil.

Restiningrum, Nurhadjo dan Syaharudin (2015) mengatakan seseorang yang merasakan tingkat *job insecurity* yang tinggi akan menyebabkan timbulnya stress, hal ini berdampak pada produktivitas kinerja yang akhirnya menjadi sebuah ancaman.

Sverke, Hellgren dan Katharina (2006) menjelaskan bahwa rasa tidak aman dalam pekerjaan merupakan sebuah ketakutan atau rasa khawatir yang dipersepsi secara subjektif akan kehilangan pekerjaan di masa depan. Wilkinson (2002) menjelaskan definisi *job insecurity* dalam bekerja merupakan rasa khawatir yang dipersepsikan secara subjektif akan kehilangan pekerjaan.

Berbagai paradigma teoritis telah banyak membahas penjelasan mengenai konflik peran ganda dapat berdampak pada *subjective well-being*, selain itu juga berhubungan dengan *job insecurity*. Alarco, Cuyper dan De Witte (2012) menjelaskan *job insecurity* memiliki konsekuensi negatif terhadap *subjective well-being*. Sjoberg (2014) juga menjelaskan bahwa *subjective well-being* memiliki efek negatif terkait dukungan ekonomi (kondisi keuangan di masa depan), seperti tunjangan, apabila karyawan sudah tidak lagi bekerja dengan adanya asuransi, hal ini dapat mengurangi *subjective well-being*.

*Job insecurity* merupakan sebuah ancaman bagi individu terkait akan hilangnya sebuah pekerjaan, perubahan fitur-fitur pekerjaan yang berdampak pada gaji, karir dan pengembangan. Zhang, Wang,

Wang, Shan, Guo dan Li (2020) mengatakan *job insecurity* merupakan sumber stress yang dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental individu, lebih lanjut dijelaskan bahwa jika perawat merasa stabilitas pekerjaan mereka terancam seperti dengan bertambahnya waktu dan intensitas pekerjaan terkait dengan beban kerja ini akan berdampak pada *job insecurity* pada diri perawat.

Prado-Gasco, Gimenez-Espert dan De Witte (2021) mengatakan *job insecurity* terjadi pada profesional perawat dikarenakan meningkatnya kelelahan dan stress pada pekerjaan yang berdampak pada kemampuan perawat dalam memberikan perawatan kesehatan yang berkualitas bagi para pasien.

De witte dan Sverke (Elst, Cuyper dan De witte, 2014) menjelaskan *job insecurity* merupakan persepsi subjektif dari individu dan kemungkinan yang tidak diinginkan akan terjadi hilangnya pekerjaan di masa depan.

Sverke, Naswall dan Hellgren (2002) mengemukakan aspek-aspek *job insecurity* yaitu ancaman kehilangan pekerjaan dalam waktu dekat dan ketakutan kehilangan fitur-fitur pekerjaan yang penting. Green (2003) mengatakan *Job insecurity* merupakan aspek yang sangat penting dalam kualitas pekerjaan, berdasarkan bukti-bukti yang terkumpul hal ini dapat merusak individu dan kehidupan dalam keluarga.

Kesimpulan yang dapat dijelaskan dari beberapa teori-teori di atas adalah perawat wanita yang telah menikah di kota X Propinsi Bengkulu menunjukkan adanya peranan konflik peran ganda, *job insecurity* terhadap *subjective well-being*. Maka, tujuan dari penelitian ini untuk melihat apakah ada peran konflik peran ganda dan *job insecurity* terhadap *subjective well-being* pada perawat wanita.

## Metode

Pada penelitian ini terdiri dari variabel terikat yaitu *subjective well-being*, kemudian untuk variabel terikat yaitu konflik peran ganda dan *job insecurity*. Adapun definisi operasional pada masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

### Definisi Operasional

#### *Subjective-well being*

*Subjective well-being* adalah evaluasi yang dilakukan perawat wanita terhadap pengalaman hidupnya mencakup kategori luas, termasuk tanggapan emosional terhadap kejadian hidup, kepuasan domain, seperti pernikahan dan pekerjaan, serta penilaian global terhadap kepuasan hidup. Berdasarkan teori Diener dkk (1999) yang menjelaskan komponen-komponennya yaitu afek negatif, afek positif dan kepuasan hidup, maka disusun skala *subjective well-being*.

#### Konflik Peran Ganda

Konflik pada kehidupan perawat wanita dikarenakan adanya tuntutan pekerjaan dan tuntutan rumah tangga sehingga menimbulkan konflik peran ganda. Konflik peran ganda diukur berdasarkan skala konflik peran ganda dengan indikator jenis-jenis konflik peran ganda yang diungkapkan oleh Netmeyer, Boles dan Mcmurrian (1996) yang terdiri dari dua jenis yaitu *work-family conflict* dan *family to-work conflict*.

#### *Job Insecurity*

Pengalaman perawat wanita yang merasakan kekhawatiran akan masa depan dan perasaan tidak pasti terhadap pekerjaan. *Job insecurity* disusun berdasarkan dimensi-dimensi *job insecurity* sesuai dengan pernyataan dari Sverke, Hellgren dan Isaksson (1999) yaitu ancaman kehilangan pekerjaan dalam waktu dekat (*job insecurity* kuantitatif) dan ketakutan kehilangan fitur-fitur pekerjaan yang penting (*job insecurity* kualitatif).

#### Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan populasi

perawat wanita yang ada di Kota X Propinsi Bengkulu. Jumlah populasi adalah 220 yang terdiri dari beberapa perawat yang bekerja di beberapa rumah sakit dengan karakteristik sampel adalah perawat wanita usia 18-40 tahun dan memiliki anak. Sampel yang akan digunakan yaitu 135 perawat dan untuk uji coba atau *try out* menggunakan 60 orang perawat, ditentukan dengan purposive sampling.

#### Pengumpulan Data

Data-data pada penelitian ini dikumpulkan berdasarkan tiga skala yang disebar yaitu skala pertama adalah *subjective well-being* dengan aitem yang valid sebesar  $\alpha = 0,857$  jumlah aitem adalah 19. Skala kedua adalah konflik peran ganda dengan aitem valid sebesar  $\alpha = 0,902$  dengan jumlah aitem 26. Ketiga adalah skala *job insecurity* dengan aitem valid sebesar  $\alpha = 0,917$  dengan jumlah aitem 27. Pada penelitian ini untuk menganalisis statistic menggunakan regresi berganda.

#### Analisis Data

Analisis data menggunakan uji normalitas, linearitas dan hipotesis. Apabila  $p > 0,05$  maka data normal dan apabila  $p < 0,05$  data disebut tidak normal. Data diuji dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov. Kemudian dilakukan uji hipotesis menggunakan regresi ganda.

## Hasil

#### Deskripsi Subjek

Penelitian ini menggunakan subjek perawat wanita di Kota X Propinsi Bengkulu yang berjumlah 135. Kategori subjek berdasarkan usia adalah sebagai berikut pada tabel 1.

Tabel 1. Deskripsi Usia Subjek Penelitian

Usia	Jumlah	Persentase
18-24 Tahun	10	7,4%
25-32 Tahun	41	30,3%
33-40 Tahun	84	62,3%
Total	135	100%

Berdasarkan usia subjek, rata-rata usia subjek adalah 18-25 tahun (7,4%), 25-32 tahun (30,3%) dan 33-40 tahun (62,3%). Kategori subjek berdasarkan usia anak adalah sebagai berikut di tabel 2.

Tabel 2. Deskripsi Usia Anak Subjek Penelitian

Usia Anak (Tahun)	Jumlah	Persentase
1-2	30	22,2%
3-5	38	28,1%
6-8	67	49,7%
Total	135	100%

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa anak dengan usia 1-2 tahun persentasenya adalah 22,2%; anak dengan usia 3-5 tahun persentasenya adalah 28,1%; anak dengan usia 6-8 tahun persentasenya adalah 49,7%.

Tabel 3. Deskripsi Jumlah Anak

Jumlah Anak	Jumlah	Persentase
1 Anak	59	44%
2 Anak	67	49%
3 Anak	9	7%
Total	135	100%

Jumlah anak pada subjek penelitian ini yaitu subjek dengan 1 anak sebesar 44%; subjek dengan 2 anak sebesar 49%; subjek dengan 3 anak sebesar 7% (Tabel 3).

Tabel 4. Deskripsi Lama Pernikahan

Lama Pernikahan	Jumlah	Persentase
1-5 tahun	14	10%
6-10 tahun	66	49%
11-15 tahun	55	41%
Total	135	100%

Berdasarkan jumlah lama pernikahan, rata-rata lama pernikahan subjek 1-5 tahun (10%), 6-10 tahun (49%), dan 11-15 tahun (41%). Selanjutnya sebaran subjek berdasarkan bidang kerja dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Deskripsi Bidang Kerja

Bidang Kerja	Jumlah	Persentase
IGD	29	21,5%
ICU	12	8,9%
Rawat Inap	69	51,1%
Kamar Bedah	25	18,5%
Total	135	100%

Berdasarkan jumlah bidang kerja, rata-rata bidang kerja subjek pada IGD (21,5%), ICU (8,9%), rawat inap (51,1%), dan kamar bedah (18,5%) .

Tabel 6. Deskripsi Status Kerja Subjek Penelitian

Status Kerja	Jumlah	Persentase
PNS	82	60,7%
Honorer	33	24,4%
Pegawai Swasta	20	14,8%
Total	135	100%

Berdasarkan status pekerjaan subjek yang memiliki status pekerjaan sebagai PNS sebesar 60,7%; status pegawai honorer 24,4% dan pegawai swasta 14,8%. (Tabel 6).

### Hasil Uji Asumsi

#### a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dari data penelitian dapat dikatakan normal, dapat dilihat pada tabel 7

Tabel 7. Uji Normalitas

Variabel	K-SZ	Sig.	Ket.
<i>Subjective-well being</i>	0,701	0,710	Normal
Konflik Peran Ganda	0,710	0,695	Normal
<i>Job Insecurity</i>	1,036	0,233	Normal

#### b. Uji Linieritas

Signifikansi linearitas dapat dilihat pada tabel 8 berikut ini dengan signifikansi  $P > 0,05$  tidak linear dan  $P \leq 0,05$  dikatakan linear:

Tabel 8. Rangkuman Hasil Uji Linearitas Untuk Tiap Variabel

Variabel	Linearity		Ket
	F	Sig	
<i>Subjective well-being-Konflik Peran Ganda</i>	82,154	0,000	Linear
<i>Subjective well-being-Job Insecurity</i>	13,289	0,000	Linear

Hasil uji linearitas pada tabel 8 dapat ditarik kesimpulan ada hubungan linear antar variabel konflik peran ganda, *job insecurity* dan *subjective well-being*.

### Hasil Uji Hipotesis

*Uji hipotesis mayor* menjelaskan koefisien korelasi antar variabel adalah 0,636, dan besarnya persentase pengaruh antara variabel R Square 0,404 yaitu 40,4%. Maka ada peranan konflik peran ganda dan *job insecurity* terhadap *subjective well-being*.

*Uji hipotesis minor* untuk mengetahui hasil besar persentase dari tiap variabel. Pada variabel konflik peran ganda memberikan sumbangan efektif sebesar 37% dan variabel *job insecurity* sebesar 3,4%

*Hasil Analisis Tambahan.* Hasil analisis menunjukkan bahwa perawat wanita yang memiliki anak berusia < 3 tahun memiliki konflik peran ganda yang lebih tinggi (Mean=69,63) dibandingkan usia anak 3-5 tahun (Mean=62,11) dan usia anak 6-8 tahun (Mean=62,75).

Hasil analisis tambahan menunjukkan bahwa pada perawat wanita yang bekerja di bidang kerja unit IGD memiliki konflik peran ganda yang lebih tinggi (Mean=72,48) dibandingkan unit rawat inap (Mean=61,38) unit kamar bedah (60,88) dan unit ICU (66,17).

Kemudian hasil analisis juga menunjukkan bahwa *subjective well-being* lebih rendah pada perawat wanita yang memiliki status pekerjaan honorer (Mean=46,01) dibandingkan dengan PNS (50,45) dan pegawai swasta (47,55).

### Pembahasan

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa antar variabel konflik peran ganda, *job insecurity* terhadap *subjective well-being* memiliki peran yang signifikan. Vallone dan Donaldson (Pratiwi, Sintaasih, Piatrini, 2018) menyebutkan *subjective well-being* dapat diprediksi secara signifikan dengan konflik peran ganda antara pekerjaan dan keluarga. Khan (dalam Matthews, Wayne & Ford, 2014) mengatakan bahwa konflik peran ganda merupakan pendorong utama dalam kesejahteraan, dan merupakan hal yang penting dalam memahami bagaimana dapat berdampak pada *subjective well-being*. Berbagai macam paradigm teoritis telah banyak dibahas, namun isu peran dari konflik peran ganda menjadi isu terbesar pada *subjective well-being*.

Berbagai macam paradigma teoritis telah banyak membahas penjelasan bagaimana keterkaitan konflik peran ganda dengan *subjective well-being*, masalah yang paling menonjol adalah peran.

Hasil penelitian lainnya selaras dengan Alarco, Cuyper dan De Witte (2012) menjelaskan *job insecurity* memiliki konsekuensi negatif terhadap *subjective well-being*. Sjoberg (2014) juga menjelaskan bahwa *job insecurity* memiliki efek negatif terhadap *subjective well-being* terkait dukungan ekonomi (kondisi keuangan di masa depan). Sinaga (Setjo dan Fransiska, 2021) juga mengatakan bahwa *job insecurity* dapat mengurangi *subjective well-being* pada karyawan. Setjo dan Fransiska (2021) mengatakan *job insecurity* dapat menurunkan *subjective well-being* pada karyawan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis mayor menjelaskan konflik peran ganda, *job insecurity* berpengaruh sebesar 40,4% terhadap *subjective well-being*, sehingga faktor lain yang mempengaruhi *subjective well-being* yaitu sebesar 59,6%. Compton (2005) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi *subjective well-being* antara

lain adalah harga diri positif, kontrol diri, ekstraversi, optimis, relasi sosial positif dan memiliki tujuan hidup.

Hasil analisis tambahan menunjukkan bahwa konflik peran ganda lebih tinggi pada perawat wanita yang memiliki usia anak < 3 tahun. Penelitian Ahmad (2008) menemukan bahwa wanita dengan anak berusia kurang dari tiga tahun mengalami lebih banyak konflik peran ganda daripada yang memiliki anak berusia tiga tahun ke atas, demikian pula yang diungkapkan oleh Lu (dalam Majekodunmi, 2017) mengatakan konflik peran ganda akan lebih banyak dialami oleh ibu yang memiliki anak dengan usia yang masih kecil dibandingkan ibu dengan anak yang sudah lebih dewasa.

Hasil analisis tambahan selanjutnya menunjukkan bahwa perawat wanita yang bekerja di bidang kerja unit IGD lebih merasakan konflik peran ganda dibandingkan unit bidang kerja lainnya. Tarwanti (2012) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa bidang pekerjaan perawat yang ketika bekerja dapat bekerja selama 8-9 jam dan melebihi standar jam kerja yaitu 7 jam. Perawat yang bekerja di atas standar jam kerja tersebut harus menangani pasien secara intensif, serta beban kerja yang tinggi. Pada pekerjaan sebagai perawat ini sering dialami di unit IGD. Ahmad (2008) juga mengungkapkan bahwa faktor pekerjaan mempengaruhi konflik peran ganda terutama pada individu yang memiliki jumlah jam kerja cukup lama akan lebih beresiko mengalami konflik peran ganda.

*Subjective well-being* yang dirasakan pada perawat wanita yang menjalani status pekerjaan sebagai honorer lebih rendah. Dawson, Veliziotis dan Hopkins (2014) menjelaskan bahwa *subjective well-being* pada individu yang merupakan karyawan kontrak lebih rendah dibandingkan dengan karyawan tetap atau permanen.

### Simpulan

Konflik peran ganda dan *job insecurity* memiliki peran terhadap *subjective well-being* pada perawat wanita di

Kota X. Perawat wanita di kota X memiliki tingkat konflik peran ganda yang lebih tinggi pada usia anak dibawah tiga tahun, oleh karena itu, tingkat konflik peran ganda pada perawat wanita dapat menurun ketika usia anak sudah lebih besar. Selain itu, tingginya tingkat konflik peran ganda pada perawat wanita yang bekerja di unit IGD disebabkan jam kerja yang mengharuskan *standby* 24 jam sehingga konflik peran ganda akan lebih menurun ketika perawat wanita memiliki jam kerja yang lebih fleksibel.

Perawat wanita di kota X yang menjalani status kerja sebagai honorer memiliki tingkat *subjective well-being* yang lebih rendah, karena status honorer merupakan status pekerjaan yang berjangka dan tentunya memiliki tingkat pendapatan yang lebih kecil.

### Saran

Perawat wanita yang memiliki anak masih kecil, tentunya akan mengalami kesulitan untuk berperan penuh dalam keluarga, disebabkan menjalani sistem kerja *shift*, serta menjalani tugas dan tanggung jawab di setiap unit instalasi yang melayani banyak pasien, sehingga hal ini tidak jarang menimbulkan masalah peran dalam keluarga dan pekerjaan yang bisa saling tumpang tindih. Oleh karena itu, diharapkan bagi perawat wanita agar selalu meminta dukungan dari pasangan, dan keluarga terhadap pekerjaan yang dijalani.

Pada penelitian ke depan dapat diperluas cakupan penelitian tentang *subjective well-being*, karena masih banyak faktor-faktor lain yang berhubungan dengan *subjective well-being* yaitu harga diri, kontrol diri, ekstraversi, optimis relasi sosial positif. Selanjutnya dapat memperluas sampel, dan mencari perbedaan kategori pada unit intensif yang lain agar mendapatkan hasil perbedaan tambahan untuk membandingkan hasil perbedaan.

### Daftar Pustaka

Ahmad, A. (2008). Job, family and individual factors as predictors of work-family conflict. *The journal of*

- human resource and adult learning*. 4(1), 59-63.
- Alarco, B, Cuyper, N, De Witte, H. (2012). The relationship between job insecurity and well-being among Peruvian workers. *Romanian Journal of Applied Psychology*. Vol.14, No. 2, 43-52.
- Allen, T, D., Finkelstein, L,M. (2014). Work-family conflict among members of full-time dual-earner couples: an examination of family life stage, gender and age. *Journal of Occupational Health Psychology*. Vol 19, No.3, 376-384
- Aminah, A. (1999). Gender role orientation of husbands and work-family conflict of wives in dual-earner families. *Pertanika J. Soc. Sci. & Hum.*, 7(1).
- Ariati, J. (2010). Subjective well-being (kesejahteraan subjektif) dan kepuasan kerja pada staf pengajar (dosen) di lingkungan fakultas psikologi universitas diponegoro. *Jurnal Psikologi Undip*. Vol.8, No.2, Oktober 2010
- Burchell, B. D., Ladipo., F. Wilkinson. (2002). *Job insecurity and work intensification*. New York: Routledge.
- Cinnamon, R.G., & Rich, Y. (2002). Gender Differences in the Importance of Work and Family Roles: Implication for Work-Family Conflict. *Sex Roles: A Journal Research*, 47(1), 531-541.
- Compton, W. C. (2005). *An introduction to positive psychology*. Belmont, CA: Wadsworth, a Division of Thomson Learning, Inc.
- Dawson, C., Veliziotis, M., Hopkins, B. (2014). Temporary employment, job satisfaction and subjective well-being. *Economic and Industrial Democracy*. 1-30
- Diener, Ed., Suh, E.M., L.Ruchard E., Smith, H.L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological bulletin*. 125(2), 276-302.
- Eid, M., & Larsen, R.J. (2008). *The Science of Subjective Well-Being*. New York : Guilford Press.
- Elst, T,V., Cuyper, N., De Witte, H. (2014). The job insecurity scale: a psychometric evaluation across five European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*.
- Frone, M. R., M. Rusell & M. L Cooper. (1992). Antecedents and outcomes of work=family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of applied psychology*, 77(1), 65-78.
- Grant-Vallone, E. J., & Donaldson, S. I. (2001). Consequences of Work-Family Conflict on Employee Well-Being Over Time. *Work & Stress*, 15(3), 214-226.
- Green, F. (2003). The rise and decline of job insecurity. *Department of Economics, University of Kent*.
- Hera, R. & Hasmin. (2016). Pengaruh konflik peran ganda, beban kerja dan kelelahan kerja (*burnout*) dengan kinerja perawat wanita di rsud I lagaligo kabupaten luwu timur. *Jurnal mirai management*. 1 (1), 119-135.
- Irwansyah. (2019, April 27). *Indonesiana.tempo.co*. Diambil 25 November, 2019, dari <https://indonesiana.tempo.co/read/99541/2016/11/19/iwansyahhmimpo.1/perawat-berhak-untuk-sejahtera>
- Mariati, L, H., Raming, E. (2019). Hubungan konflik peran ganda dengan kinerja perawat wanita di puskesmas Dampek Kabupaten Manggarai Timur Tahun 2019.

- Jurnal Wawasan Kesehatan*. Volume 4, Nomor 1.
- Matthews, R.A., Wayne, J.H., Ford, M.T. (2014). A Work-family conflict/subjective Well-being process model: A test of competing theories of longitudinal effects. *Journal of applied psychology*. 1-15.
- Netemeyer, R.G., Boles, J.S., Mcmurrian, R. (1996). Development and validation of Work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal applied psychology*. 8(4), 400-410.
- Nopiando, B. (2012). Hubungan antara job insecurity dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan outsourcing. *Journal of Social and Industrial Psychology*. JSIP 1 (2)(2012).
- Prado-Gasco, V., Gimenez-Espert, M, D, C., De Witte, H. (2021). Job insecurity in nursing: a bibliometric analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2021, 18, 663.<https://doi.org/10/3390/ijerph18020663>
- Pratiwi, P, Y., Sintaasih, D, K., Piatrini, P, S. (2018). Stres kerja dan coping dalam memediasi konflik peran terhadap subjective well-being. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. Vol 2, No. 1, Maret 2018 : 1 -21.
- Restiningrum, D., Nurhardjo, B., Syaharudin, M. (2015). Pengaruh *locus of control* dan *job insecurity* terhadap *burnout* tenaga perawat di rumah sakit paru jember. *Artikel ilmiah mahasiswa 2015*, 1-6.
- Santi, D, E., Noviekayati, I., Mauludiyah, U, N. (2021). Perception of social stigma and subjective well being of nurse on the covid-19 pandemic situation. *Proceeding International Seminar of Multicultural Psychology (ISMP 1<sup>st</sup>)*. Faculty of Psychology Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Sejati, A.N., Wijaya, M. (2015). Peran buruh dalam kesejahteraan sosial perusahaan PT. senang khairsma textile. *Jurnal sosiologi DILEMA*. 30(1), 17-26.
- Setjo, E, A, A., Fransiska, R. (2021). Job insecurity, subjective well-being and job performance : the moderating role of growth mindset. *Diponegoro International Journal of Business*. Vol.4, No.2, 2021, pp. 116-125. DOI: <https://doi.org/10/14710/dijb.4.2.2021.116-125>
- Sverke, M., Hellgren, J., Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179-195.
- Sjoberg, O. (2014). Social insurance as a collective resource: unemployment benefits, job insecurity and subjective well-being in a comparative perspective. *Social Forces*, Vol. 88, No. 3 (March 2010), pp. 1281-1304.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung:Alfabeta.
- Su, Y., Zhang, X. (2014). Restaurant staff's work family conflict and subjective well-being: Characteristics, influence and countermeasures. *Journal of chemical and pharmaceutical research*. 6(4), 406-412
- Sverke, M., Hellgren, J., Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179-195
- Sverke, M., Naswall, K., Hellgren, J. (2002). No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of*

*Occupational Health Psychology*. Vol 7, 242-264.

- Tarwanti, S. (2012). Pengaruh terapi mindfulness terhadap peningkatan kesejahteraan subjektif pada perawat. Tesis. Tidak Diterbitkan. Yogyakarta: Magister psikologi profesi universitas islam indonesia.
- Wulandari, D., Wibowo, U, D, A. (2013). Hubungan antara konflik peran ganda dengan stress kerja pada perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Banyumas. *Psycho Idea*. Tahun 11, No.1. ISSN 1693-1076.
- Yurcu, G., Akinci, Z. (2017). Influence of organizational citizenship behavior on hotel employees' job satisfaction and subjective well-being. *Advance in Hospitality and Tourism Research (AHTR) an International Journal of Akdeniz University Tourism Faculty*. Vol.5(1) 57-83.
- Zhang, J., Wang, S., Wang, S., Shan, G., Guo, S., Li, Y. (2020). Nurse's job insecurity and emotional exhaustion : the mediating effect of presenteeism and the moderating effect of supervisor support. *Frontiers in Psychology*. Doi:10.3389/fpsyg.2020.02239