



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 10341-10348

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Antara Karier dan Keluarga: Bagaimana *Work-Family Conflict* dan *Gratitude* Memengaruhi Kesejahteraan Psikologis Ibu Bekerja

Nanda Putri Adhiningtyas, Dewi Fransiska Simanjuntak, Fauziah Wijayanti, Julia Angel, Silvia Tri Indayani
Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Jakarta
nanda.putri@unj.ac.id*

Abstrak

Setiap orang membutuhkan kesejahteraan psikologis dalam hidupnya, termasuk bagi seorang ibu bekerja yang menjalani berbagai tuntutan peran setiap hari. Namun, salah satu tantangan ibu bekerja ialah ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan serta keluarga. Terdapatnya ketidakseimbangan tersebut bisa menyebabkan *work-family conflict* yang dapat membuat seorang ibu bekerja mengalami stres. Hal ini dapat berakibat rendahnya kesejahteraan psikologis yang dimiliki. Di lain sisi, adanya rasa syukur (*gratitude*) dapat mempunyai peran untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis dengan adanya pemaknaan positif terhadap pengalaman hidupnya sebagai ibu bekerja. Studi ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict* serta *gratitude* terhadap kesejahteraan psikologis pada ibu bekerja. Studi ini mempergunakan pendekatan kuantitatif melalui desain korelasional. Partisipan penelitian berjumlah 106 ibu bekerja baik di sektor formal maupun informal, dengan usia minimal 20 tahun. Teknik pengambilan sampel yang dipergunakan berupa *convenience sampling*. Instrumen yang dipergunakan yaitu *Psychological Well-Being Short Scale*, *Work-Family Conflict Scale*, dan *Gratitude Questionnaire-6-items (GQ-6)*. Analisis data mempergunakan analisis regresi berganda yang memperlihatkan terdapatnya pengaruh antara *work-family conflict* serta *gratitude* terhadap kesejahteraan psikologis pada ibu bekerja dengan sumbangan efektif sebesar 42,3%. Temuan ini menunjukkan bahwa *work-family conflict* serta *gratitude* secara bersamaan mempunyai peran penting dalam menentukan tingkat kesejahteraan psikologis ibu bekerja, di mana konflik peran menurunkan dan rasa syukur meningkatkan kesejahteraan psikologis.

Kata kunci: Gratitude, Ibu Bekerja, Psychological Wellbeing, Work-Family Conflict

1. Latar Belakang

Sebagai upaya menuju Indonesia Emas 2045, kenaikan mutu SDM tentu tidak boleh diabaikan. Peningkatan kualitas ini tidak hanya dalam segi pendidikan dan ketrampilan, namun juga kesejahteraan psikologis individu, termasuk pada kelompok produktif seperti ibu bekerja. Beberapa alasan yang menyebabkan seorang ibu memutuskan untuk bekerja, diantaranya: 1) membantu perekonomian keluarga; 2) jenuh jika hanya berperan sebagai ibu; 3) telah bekerja sebelum menikah; 4) menikmati kesibukan dengan bekerja; serta kebutuhan untuk aktualisasi diri (Tuwu, 2018; Sari, 2020; Saputra, dkk., 2021). Tidak jauh berbeda, ketika seorang ibu memilih bekerja tentu juga dengan mempertimbangkan manfaat yang diperoleh baik untuk dirinya sendiri, suami, serta juga anaknya. Nivea dan Gutek (dalam Aswin, 2016) menyampaikan bahwa dengan bekerja, seorang ibu dapat meningkatkan makna diri, perasaan kompeten dan kesejahteraan psikologisnya. Hal ini disebabkan karena adanya penghasilan yang membuat mereka tidak lagi bergantung sepenuhnya secara finansial. Kemandirian tersebut mendukung ibu untuk lebih leluasa dalam memenuhi kebutuhan rumah tangga serta anak-anaknya. Hal ini memiliki efek pemulihan terhadap kesehatan mental sehingga ibu dapat merasakan kesejahteraan psikologis yang lebih baik (Aswin, 2016).

Selain melihat manfaat di atas, adanya norma dan tuntutan sosial yang masih melekat kuat dalam masyarakat terkait ibu bekerja. Tidak dapat dipungkiri bahwa norma sosial masih melihat bahwa peran pengasuhan dan pengelolaan rumah tangga menjadi tanggung jawab utama seorang ibu. Dengan kata lain, ketika ibu memasuki ranah pekerjaan, mereka seringkali dihadapkan pada dual ekspektasi yaitu sebagai “ibu ideal” dan “pekerja ideal”. Adanya dual ekspektasi ini tentu saja menguras waktu dan energi karena tuntutan dari pekerjaan sering kali membuat ibu mempunyai waktu serta energi yang lebih sedikit untuk mengurus keluarga, sementara kebutuhan pengasuhan yang tinggi juga bisa menghabiskan tenaga serta fokus yang seharusnya dapat digunakan untuk bekerja (Shockley, dkk., 2017).

Antara Karier dan Keluarga: Bagaimana *Work-Family Conflict* dan *Gratitude* Memengaruhi Kesejahteraan Psikologis Ibu Bekerja

Selain itu, peran ibu pekerja juga mengalami perubahan yang cepat dalam beberapa tahun belakangan ini. Hal ini membawa tantangan sekaligus peluang baru dalam kehidupan ibu bekerja. Misalnya dengan adanya perkembangan teknologi, sistem kerja fleksibel dan penerapan kerja dari rumah (WFH) berdampak pada cara ibu untuk mengatur waktu, energi, dan batasan perannya. Hal ini sejalan dengan penelitian Feery & Conway (2023) dan Derks & Bakker (2014) yang menunjukkan bahwa teknologi dan pola kerja modern dapat menciptakan *work-life boundary blurring*, yaitu kondisi ketika pekerjaan melampaui batasan waktu dan ruang sehingga meningkatkan beban mental dan emosional individu.

Menurut Ryff, *Psychological well-being* (PWB) atau kesejahteraan psikologis menggambarkan sebuah keadaan individu saat ia bisa menerima kondisi dirinya bagaimana adanya, dapat menjalin relasi harmonis dengan orang lain, mempunyai kemandirian meskipun dalam tekanan sosial, bisa mengelola lingkungan eksternal, mempunyai makna hidup serta bisa mengembangkan potensi dirinya secara terus menerus (Pamintaningtyas & Soetjningsih, 2020). Kesejahteraan psikologis bukan saja mempunyai kaitan dengan kepuasan hidup serta keseimbangan antara emosi positif dan negatif, tapi juga menyangkut bagaimana seseorang memandang dan memaknai tantangan-tantangan yang ia hadapi selama hidup (Pamintaningtyas & Soetjningsih, 2020). Kesejahteraan psikologis mencakup enam dimensi, yakni “penerimaan diri (*self-acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relation with others*), otonomi (*autonomy*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), tujuan hidup (*purpose in life*) dan pertumbuhan pribadi (*personal growth*)”.

Kesejahteraan psikologis perlu tiap individu miliki termasuk oleh ibu bekerja. Sayangnya, kesejahteraan psikologis ini menjadi sulit dicapai karena ia perlu menjalankan peran ganda dengan tuntutan untuk tetap menyeimbangkan tugas domestik dan pekerjaan sehingga rentan membuat seorang ibu bekerja mengalami stres. Beberapa hal yang menjadi tantangan ibu bekerja diantaranya keterbatasan waktu untuk mengurus rumah tangga serta menuntaskan pekerjaan serta perasaan bersalah karena tidak dapat mencurahkan seluruh perhatian kepada keluarga karena komitmen terhadap pekerjaan. Hal ini tentunya mempengaruhi kondisi kesehatan mentalnya seperti mudah mengalami sedih, kecewa, khawatir berlebihan, serta perasaan bersalah. Studi yang dilakukan Anggarwati & Thamrin (2020) menyebutkan bahwasanya *work family conflict* mempunyai korelasi secara negatif dengan kesejahteraan psikologis pada ibu bekerja, yang maknanya semakin tinggi *work-family conflict* dengan demikian semakin rendah kesejahteraan psikologisnya.

Secara umum, *work-family conflict* menggambarkan kondisi saat individu mengalami ketidakseimbangan antara dua peran yaitu tuntutan pekerjaan serta peran keluarga yang memicu terdapatnya konflik pada diri individu, untuk itu seseorang cenderung lebih fokus pada satu di antara peran serta akan mengalami kesulitan dalam memenuhi peran yang lain. Greenhaus & Beutell (dalam Widiningtyas, 2022) menjelaskan bahwa *work-family conflict* dapat muncul melalui tiga bentuk, yakni: a) *time based conflict*, yaitu ketika seseorang menghabiskan waktu lebih banyak pada satu peran, dengan demikian peran yang lain menjadi sulit dilaksanakan; b) *strain based conflict*, yaitu saat beban tekanan atau stres pada salah satu peran sehingga ia kesulitan menjalankan peran yang lain; serta c) *behavior based conflict*, yaitu ketika pengaplikasian perilaku pada salah satu peran tidak sejalan bahkan dapat menimbulkan masalah saat diaplikasikan pada peran yang lain.

Konflik yang terjadi pada ibu bekerja terjadi sebab terdapat adanya dua peran dan tanggung jawab yang muncul dalam waktu bersamaan. Misalnya, ketika seorang ibu perlu meninggalkan rumah untuk bekerja, maka pada waktu yang bersamaan ibu tersebut harus meninggalkan anak yang sebenarnya masih membutuhkan pengasuhan langsung. Situasi tersebut dapat membuat ibu bekerja merasa terbebani dengan peran dan tanggung jawab yang dimiliki terutama jika mereka masih memiliki anak kecil. Selain itu, ibu bekerja juga dapat merasa sedih serta bersalah sebab mempunyai waktu yang terbatas untuk keluarganya (Haslam, dkk., 2015). Konflik ini juga bisa dipicu oleh waktu yang terbatas untuk keluarga, tidak memiliki waktu bersosialisasi dengan masyarakat, hari libur justru dipakai untuk bekerja, adanya masalah dalam keluarga, serta keluhan dari keluarga pada pekerjaan yang dilakukan (Akbar, 2017).

Terlepas dari banyaknya tuntutan yang dimiliki oleh ibu pekerja, ketika ia memiliki *gratitude* (rasa syukur) maka perasaan positif dapat meningkat. Rasa syukur ini dapat muncul karena adanya kemandirian secara finansial, dukungan sosial yang diterima, maupun kesempatan untuk mengaktualisasikan dirinya. Rasa syukur dapat dipahami sebagai sikap positif dalam merespons berbagai kebaikan yang bersumber dari sendiri maupun dari orang lain, terutama melalui ungkapan rasa terima kasih setelah menerima bantuan atau pemberian (Emmons & McCullough, 2003). Watkins dkk (dalam Listiyandini, dkk., 2015) mengidentifikasi empat karakteristik individu yang memiliki rasa syukur, yaitu : 1) merasa cukup dengan apa yang dimiliki, 2) menghargai kontribusi orang lain terhadap kesejahteraannya, 3) menikmati kesederhanaan hidup, dan 4) menyadari pentingnya bersyukur, yang berdampak

pada relasi yang harmonis dengan orang lain, kemandirian pada lingkungan sosial, pengendalian lingkungan eksternal, pembentukan tujuan hidup, serta pengembangan diri secara terus-menerus. Wood, Joseph, Maltby (dalam Aisyah & Chisol, 2020) menyatakan bahwa *gratitude* jadi satu di antara faktor yang mempunyai peran untuk menaikkan kesejahteraan psikologis karena rasa syukur mencerminkan pribadi yang senantiasa berpikir positif, yang selanjutnya tercermin pada perilaku sehari-hari yang lebih positif.

Hal ini sejalan dengan konsep *gratitude*. *Gratitude* menggambarkan kecenderungan seseorang untuk merespon pengalaman hidup serta kontribusi orang lain dalam hidupnya dengan rasa syukur yang kemudian memunculkan emosi-emosi positif (Emmons & McCullough, 2003). Ibu bekerja yang membiasakan diri untuk bersyukur, cenderung mempunyai kepuasan hidup yang lebih tinggi sehingga muncul perasaan yang positif dan memunculkan rasa nyaman pada diri sendiri atas setiap pencapaian yang dimiliki. Dengan rasa syukur, seseorang dapat melihat kondisi yang tidak menyenangkan menjadi sesuatu yang menguntungkan. Kondisi ini mendukung ibu bekerja dalam menjaga keseimbangan di berbagai aspek kehidupannya.

Berdasarkan pemaparan di atas, penelitian memperlihatkan bahwasanya *work-family conflict* memberi pengaruh secara negatif pada kesejahteraan psikologis. Dari penjelasan di atas juga menunjukkan bahwa *gratitude* berkaitan dengan adanya kesejahteraan psikologis. Melihat fenomena di atas, tim peneliti bermaksud untuk memberikan perhatian khusus pada “Pengaruh *Work-Family Conflict* dan *Gratitude* terhadap *Kesejahteraan Psikologis pada Ibu Bekerja*”

2. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk menganalisis hubungan antara variabel *work-family conflict*, *gratitude*, dan *psychological well-being*. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada pengukuran hubungan statistik antarvariabel tanpa melakukan manipulasi perlakuan terhadap subjek penelitian. Penelitian dilakukan dengan metode survei menggunakan kuesioner terstruktur yang diberikan kepada responden yang memenuhi kriteria penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah perempuan yang telah menikah dan memiliki anak, berusia minimal 20 tahun, serta memiliki jam kerja minimal 6 jam per hari. Kriteria tersebut digunakan untuk memastikan bahwa responden memiliki peran ganda sebagai pekerja dan anggota keluarga sehingga berpotensi mengalami *work-family conflict*. Teknik pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling*, yaitu pemilihan responden berdasarkan kemudahan akses dan kesediaan responden untuk berpartisipasi dalam penelitian. Berdasarkan teknik tersebut, diperoleh jumlah sampel sebanyak 106 responden yang memenuhi kriteria inklusi penelitian.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan tiga instrumen psikologis berbentuk skala Likert. Instrumen pertama adalah *Work-Family Conflict Scale* yang disusun oleh Carlson, Kacmar, dan Williams. Skala ini telah diterjemahkan dan digunakan dalam penelitian sebelumnya oleh Putri dan Etikariena (2020). Instrumen ini terdiri dari 18 aitem yang mengukur konflik antara peran pekerjaan dan keluarga. Setiap aitem dijawab menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu dari skor 1 (*sangat tidak setuju*) hingga skor 5 (*sangat setuju*). Skor total diperoleh dengan menjumlahkan seluruh respons pada setiap aitem. Semakin tinggi skor yang diperoleh, semakin tinggi tingkat *work-family conflict* yang dialami responden.

Instrumen kedua yang digunakan adalah *Gratitude Questionnaire-6 (GQ-6)* yang dikembangkan oleh Emmons dkk. Instrumen ini telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Grimaldy dan Haryanto (2020). Skala ini terdiri dari 6 aitem yang mengukur kecenderungan individu dalam merasakan dan mengekspresikan rasa syukur. Setiap aitem diukur menggunakan skala Likert lima tingkat dengan rentang skor 1 (*sangat tidak setuju*) hingga 5 (*sangat setuju*). Skor total diperoleh dengan menjumlahkan seluruh skor aitem setelah memperhatikan aitem yang bersifat *reverse scoring*. Skor yang lebih tinggi menunjukkan tingkat *gratitude* yang lebih tinggi pada responden.

Instrumen ketiga adalah *Psychological Well-Being Short Scale* yang disusun oleh Ryff dan telah diadaptasi oleh Humaidah dan Mulyono (2025). Skala ini terdiri dari 18 aitem yang digunakan untuk mengukur tingkat kesejahteraan psikologis individu. Skala ini mencakup beberapa dimensi utama *psychological well-being*, seperti *self-acceptance*, *positive relations with others*, *autonomy*, *environmental mastery*, *purpose in life*, dan *personal growth*. Setiap aitem dinilai menggunakan skala Likert lima tingkat dengan rentang skor 1 (*sangat tidak setuju*) hingga 5 (*sangat setuju*). Skor total diperoleh dengan menjumlahkan seluruh skor aitem setelah dilakukan

penyesuaian pada aitem yang memerlukan *reverse scoring*. Semakin tinggi skor yang diperoleh, semakin tinggi tingkat *psychological well-being* responden.

Prosedur pengumpulan data dilakukan secara daring menggunakan kuesioner elektronik. Kuesioner disebarakan kepada responden yang memenuhi kriteria penelitian melalui media komunikasi daring. Sebelum mengisi kuesioner, responden terlebih dahulu diberikan penjelasan singkat mengenai tujuan penelitian serta pernyataan persetujuan untuk berpartisipasi secara sukarela. Responden yang bersedia kemudian mengisi seluruh aitem dalam kuesioner secara mandiri. Pengisian kuesioner rata-rata membutuhkan waktu sekitar 10–15 menit. Data yang masuk kemudian diperiksa untuk memastikan tidak terdapat respons yang tidak lengkap sebelum dilakukan proses analisis data.

Data yang diperoleh dari seluruh responden selanjutnya diolah menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 27.0. Tahap awal analisis dilakukan dengan melakukan pemeriksaan data untuk memastikan kelengkapan dan konsistensi respons. Selanjutnya dilakukan penghitungan skor total pada masing-masing variabel penelitian, yaitu *work-family conflict*, *gratitude*, dan *psychological well-being*. Analisis utama dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel *work-family conflict* dan *gratitude* berpengaruh terhadap *psychological well-being*. Model regresi dihitung menggunakan metode *enter* pada program *SPSS* versi 27.0 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Hasil analisis regresi ditampilkan dalam bentuk nilai koefisien regresi, nilai *R square*, serta nilai signifikansi (*p-value*) untuk menentukan apakah hubungan antarvariabel bersifat signifikan secara statistik. Dengan metode analisis ini, hubungan antara variabel penelitian dapat diukur secara kuantitatif dan memberikan gambaran mengenai kontribusi masing-masing variabel terhadap kesejahteraan psikologis responden.

3. Hasil dan Diskusi

Berdasarkan data yang diperoleh melalui sebaran *google form*, terdapat 106 orang responden yang mengisi kuesioner penelitian dengan sebaran usia 20-30 tahun sebanyak 14 orang, usia 31-40 tahun sebanyak 78 orang, usia 41-50 tahun sebanyak 13 orang, dan usia >50 tahun sebanyak 1 orang.

Hasil uji asumsi normalitas ditentukan dengan menggunakan *one-sample kolmogorov smirnov* dan didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,121 ($p > 0,05$) yang artinya variabel kesejahteraan psikologis memenuhi uji normalitas. Sedangkan pada uji multikolinearitas menggunakan metode Tolerance dan VIF untuk melihat apakah terdapat korelasi antar variabel bebas atau tidak dan didapatkan nilai Tolerance sebesar 0,971 ($p > 0,100$) dan nilai VIF sebesar 1,030 ($< 10,00$) yang menunjukkan bahwa pada data tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 1. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	52,225	3,951			
Work-Family Conflict	-0,316	0,045	-0,529	-6,966	<0,001
Gratitude	0,350	0,089	0,298	3,928	<0,001

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa hasil uji t dari variabel *work-family conflict* dan *gratitude* sebagai berikut:

1. *Work-Family Conflict* memiliki nilai signifikansi sebesar <0,001 ($p < 0,05$) yang berarti *work-family conflict* berpengaruh signifikan secara negatif terhadap kesejahteraan psikologis.
2. *Gratitude* memiliki nilai signifikan sebesar <0,001 ($p < 0,05$) yang berarti *gratitude* berpengaruh signifikan secara positif terhadap kesejahteraan psikologis.

Tabel 2. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	919,990	2	459,995	37,766	<0,001 ^b
Residual	1254,548	103	12,180		
Total	2174,538	105			

Dari Tabel 2 diperoleh hasil uji F pada analisis regresi berganda. Pada uji ini diperoleh nilai signifikansi sebesar $<0,001^b$ ($<0,05$) yang menunjukkan bahwa *work-family conflict* dan *gratitude* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan psikologis.

Tabel 3. Uji Koefisien Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	0,650 ^a	0,423	0,412	3,490

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,423 yang berarti terdapat pengaruh *work-family conflict* dan *gratitude* terhadap kesejahteraan psikologis sebesar 42,3%. Sementara sisanya 57,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti dapat diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa *work-family conflict* dan *gratitude* memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan psikologis pada ibu bekerja, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, masing-masing variabel menunjukkan kontribusi yang signifikan dalam memengaruhi tingkat kesejahteraan psikologis, di mana konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga cenderung berdampak negatif, sementara rasa syukur (*gratitude*) berperan sebagai faktor protektif yang dapat meningkatkan kondisi psikologis individu.

Sementara itu, secara simultan, kedua variabel tersebut bersama-sama memberikan pengaruh yang lebih komprehensif terhadap kesejahteraan psikologis. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis ibu bekerja tidak hanya dipengaruhi oleh adanya konflik peran, tetapi juga oleh kemampuan individu dalam mengelola emosi positif seperti rasa syukur. Dengan demikian, keseimbangan antara pengelolaan konflik dan penguatan aspek psikologis positif menjadi penting dalam upaya meningkatkan kesejahteraan psikologis ibu bekerja.

Work-family conflict dapat muncul saat tuntutan dari pekerjaan serta keluarga berbenturan satu sama lain, baik dalam waktu, energi, maupun perilaku. Dalam hal waktu misalnya, waktu yang tidak cukup untuk keluarga karena banyaknya beban pekerjaan. Dalam hal energi misalnya, kondisi yang terlalu lelah setelah bekerja sehingga sulit menikmati waktu bersama keluarga. Dalam hal perilaku misalnya, cara yang biasa digunakan di kantor seringkali tidak cocok bahkan dapat menimbulkan permasalahan ketika diterapkan di rumah. Hal ini diperkuat dengan adanya empat kriteria yang melekat pada seorang ibu bekerja (Latifah, dalam Radhitya 2018), yaitu : 1) ibu mampu menyeimbangkan tanggung jawab rumah tangga serta pekerjaan dengan cukup baik, sehingga ia dapat berkembang dalam karier sekaligus menjaga keharmonisan keluarga; 2) ibu yang sukses dalam mengelola rumah tangga namun tidak pada pekerjaan; 3) ibu yang sukses dalam pekerjaan namun kurang dalam urusan rumah tangga; dan 4) ibu yang mengalami kesulitan dalam menghadapi hambatan dalam pekerjaan maupun mengurus rumah tangga.

Konflik yang dialami secara terus-menerus, terutama dalam menjalankan berbagai peran sekaligus, seringkali menjadi sumber stres yang signifikan bagi individu, termasuk seorang ibu. Dalam kehidupan sehari-hari, ibu bekerja dihadapkan pada tuntutan yang kompleks dan berlapis, mulai dari tanggung jawab domestik seperti mengurus anak dan rumah tangga, hingga tuntutan profesional di lingkungan kerja yang menuntut kinerja, produktivitas, dan komitmen tinggi. Kondisi ini menciptakan situasi di mana waktu, energi, dan perhatian harus dibagi secara simultan, sehingga tidak jarang menimbulkan ketegangan internal. Tuntutan untuk menyeimbangkan tanggung jawab dalam keluarga, pekerjaan, maupun kehidupan pribadi dapat menimbulkan tekanan emosional yang tidak ringan. Ketika salah satu peran menuntut lebih banyak waktu dan perhatian, peran lainnya seringkali terabaikan, sehingga memunculkan konflik peran (*role conflict*). Misalnya, ketika seorang ibu harus menyelesaikan pekerjaan kantor dalam waktu yang bersamaan dengan kebutuhan anak di rumah, ia dihadapkan pada pilihan sulit yang dapat memicu stres dan kebingungan. Situasi ini diperparah dengan adanya ekspektasi sosial dan budaya yang cenderung menempatkan ibu sebagai figur utama dalam pengasuhan dan pengelolaan rumah tangga, sehingga beban yang dirasakan menjadi semakin besar.

Dalam kondisi tersebut, seorang ibu kerap menghadapi dilema antara memenuhi harapan sebagai pengasuh, pasangan, sekaligus individu yang memiliki kebutuhan dan aspirasi pribadi. Tidak hanya itu, keterbatasan waktu untuk diri sendiri seringkali membuat kebutuhan akan istirahat, rekreasi, maupun pengembangan diri menjadi terabaikan. Hal ini dapat menyebabkan kelelahan fisik dan emosional (*burnout*), yang pada akhirnya berdampak pada kualitas interaksi dengan keluarga maupun performa di tempat kerja. Lebih lanjut, konflik yang berlangsung

secara berkelanjutan dapat memicu munculnya berbagai respon psikologis negatif, seperti kecemasan, mudah marah, perasaan tidak berdaya, hingga penurunan motivasi. Dalam jangka panjang, kondisi ini berpotensi mengganggu keseimbangan hidup (*work-life balance*) dan menurunkan kualitas kesejahteraan psikologis. Individu mungkin merasa tidak puas dengan kehidupannya, kehilangan makna dalam menjalankan peran, serta mengalami kesulitan dalam merasakan emosi positif.

Selain faktor internal, kurangnya dukungan sosial dari pasangan, keluarga, maupun lingkungan kerja juga dapat memperburuk kondisi tersebut. Ketika seorang ibu tidak mendapatkan pemahaman atau bantuan yang memadai, beban yang dirasakan menjadi semakin berat. Sebaliknya, adanya dukungan sosial yang baik dapat menjadi faktor pelindung yang membantu individu dalam mengelola konflik peran secara lebih adaptif. Oleh karena itu, penting untuk memahami bahwa konflik peran yang dialami ibu bekerja bukanlah hal yang sederhana, melainkan fenomena multidimensional yang melibatkan aspek psikologis, sosial, dan budaya. Upaya untuk mengatasinya memerlukan strategi yang komprehensif, baik dari individu itu sendiri maupun dari lingkungan sekitarnya, agar keseimbangan peran dapat tercapai dan kesejahteraan psikologis tetap terjaga.

Akibatnya, perasaan bersalah sering muncul ketika ia merasa belum mampu menjalankan salah satu peran secara optimal. Di sisi lain, tekanan yang berkelanjutan juga dapat memicu munculnya rasa frustrasi dan ketidakpuasan terhadap kehidupan yang dijalani. Perasaan-perasaan negatif ini, jika tidak dikelola dengan baik, dapat terakumulasi dan berdampak pada kondisi psikologis secara keseluruhan. Apabila konflik ini berlangsung dalam jangka waktu yang lama tanpa adanya dukungan atau strategi koping yang efektif, maka hal tersebut berpotensi menurunkan kesejahteraan psikologis. Penurunan ini dapat terlihat dari berkurangnya rasa bahagia, kepuasan hidup, serta kemampuan individu dalam mengelola emosi dan menghadapi tantangan sehari-hari. Oleh karena itu, penting untuk memahami dan mengatasi konflik peran tersebut agar keseimbangan hidup dan kesehatan mental tetap terjaga.

Temuan studi relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilaksanakan Anggarwati & Thamrin (2019) yang menyebutkan bahwasanya ada korelasi antara *work-family conflict* dan kesejahteraan psikologis pada ibu yang bekerja sebagai karyawan di perusahaan swasta. *Work-family conflict* dipandang sebagai satu di antara hambatan untuk seorang perempuan yang sudah menikah, memiliki anak, serta bekerja. Hal ini dikarenakan adanya tuntutan baik dalam dirinya maupun dari lingkungannya untuk tetap melaksanakan kedua peran tersebut secara seimbang. Bagaimanapun juga, menjalankan dua peran sekaligus bukanlah hal yang mudah sebab seringkali menguras energi baik fisik maupun emosional. Semakin banyak peran yang dijalani, maka semakin besar kemungkinan ia mengalami konflik peran yang berdampak negatif pada kesejahteraan serta kinerjanya (Grant-Vallone & Donaldson, 2001).

Ketika dikaitkan dengan dinamika ibu bekerja di era modern seperti digitalisasi kerja, sistem fleksibel dan WFH, hal ini tidak hanya membawa kemudahan namun juga membawa tantangan baru bagi ibu bekerja. Batas peran yang semakin kabur menyebabkan pekerjaan sering kali menyita waktu serta energi yang semestinya dipergunakan untuk keluarga. Hal ini sejalan dengan konsep *work-life boundary blurring* yang dijelaskan oleh Derks & Bakker (2014) yang seringkali menimbulkan tekanan tambahan karena adanya ekspektasi sosial untuk hadir secara fisik dan emosional bagi keluarga. Kondisi ini memperkuat temuan bahwa *work-family conflict* masih menjadi isu yang nyata dan signifikan dalam memengaruhi kesejahteraan psikologis ibu bekerja di masa kini.

Temuan lain yang ditemukan adalah *gratitude* berpengaruh positif terhadap kesejahteraan psikologis, yang maknanya semakin tinggi tingkat *gratitude* individu dengan demikian semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologis, dan sebaliknya. Seseorang yang memiliki rasa syukur maka ia akan merasa cukup dengan apa yang dimiliki, menghargai kontribusi orang lain terhadap kesejahterannya, menikmati kesederhanaan hidup, dan menyadari pentingnya bersyukur, yang berdampak pada hubungan yang hangat dengan orang lain, kemandirian dalam lingkungan sosial, pengendalian lingkungan eksternal, pembentukan tujuan hidup, serta pengembangan diri secara terus-menerus (Watkins dkk, dalam Listiyandini, dkk, 2020). Ketika ibu bekerja lebih berfokus pada kelebihannya (misal. kemandirian finansial, dukungan pasangan, kesempatan aktualisasi diri) dibandingkan dengan kekurangannya (misal. waktu yang terbatas untuk keluarga, kelelahan), maka dapat meningkatkan emosi positif dalam dirinya. Melalui rasa syukur, ibu bekerja juga lebih mungkin melakukan perilaku prososial yang dapat ditunjukkan melalui ucapan terima kasih, menghargai bantuan dan pemberian, sehingga dapat memperkuat

hubungannya dengan keluarga maupun rekan kerja. Adanya dukungan sosial juga dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis.

Hasil studi ini juga sesuai dengan studi Hasna, dkk (2024) yang menyebutkan terdapat korelasi yang positif antara *gratitude* dan kesejahteraan psikologis pada santri putri pondok pesantren Al-Luqmaniyah Yogyakarta. Ketika individu memiliki rasa syukur dan kesejahteraan psikologis yang tinggi, ia dapat mengendalikan emosi dengan baik, memiliki hubungan sosial yang baik, serta mampu menghadapi kesulitan yang dialami (Hasna, dkk., 2024). Selain itu, *gratitude* juga mempunyai korelasi kuat dengan dimensi kesejahteraan psikologis yaitu penerimaan diri dan pertumbuhan pribadi (Manurung & Aritonang, 2023). Ketika ibu bekerja melihat banyaknya hal-hal yang dapat ia syukuri misalnya melihat orang-orang yang disayangi, pasangan dan keluarga yang mendukung atau melihat anak-anak tumbuh sehat, maka dapat membangun pemaknaan pada diri yang akan membawa hidup mereka menjadi lebih positif. Dengan demikian, *gratitude* pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan psikologis pada ibu yang bekerja.

Studi ini tidak terlepas dari sejumlah keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasil penelitian. Pertama, proses pengumpulan data yang menggunakan kuesioner berbasis self-report berpotensi menimbulkan bias, khususnya kecenderungan responden untuk memberikan jawaban yang dianggap lebih dapat diterima secara sosial (*social desirability*). Kondisi ini dapat memengaruhi keakuratan data, karena jawaban yang diberikan belum tentu sepenuhnya mencerminkan kondisi atau pengalaman yang sebenarnya.

Kedua, karakteristik demografis responden dalam penelitian ini belum diklasifikasikan secara lebih rinci, terutama terkait status pekerjaan ibu. Penelitian ini tidak membedakan antara ibu yang bekerja di sektor formal dan informal, serta tidak mengelompokkan berdasarkan jam kerja, seperti paruh waktu dan penuh waktu. Padahal, perbedaan tersebut berpotensi memengaruhi tingkat stres, beban peran, dan kesejahteraan psikologis yang dialami, sehingga hasil penelitian belum sepenuhnya menggambarkan variasi kondisi yang ada di lapangan.

Dengan demikian, penelitian berikutnya besar harapannya bisa menggunakan *mix-methods* untuk mendapat pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengalaman ibu bekerja serta meminimalisasi bias sosial akibat penggunaan *self-report*. Selain itu, perlu juga mempertimbangan perbedaan karakteristik pekerjaan untuk mendapatkan kesempatan analisis data yang lebih kaya.

4. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti dapat diterima, yaitu *Work-Family Conflict* dan *Gratitude* berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis pada ibu bekerja, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga, maka semakin rendah tingkat kesejahteraan psikologis yang dirasakan individu. Konflik yang terjadi secara terus-menerus dapat menguras energi emosional, menimbulkan stres, serta menghambat individu dalam mencapai keseimbangan hidup yang optimal. Sebaliknya, semakin tinggi tingkat rasa syukur (*gratitude*) yang dimiliki, maka semakin tinggi pula kesejahteraan psikologis individu. Rasa syukur berperan sebagai sumber emosi positif yang membantu individu untuk lebih mampu menerima kondisi, menghargai hal-hal kecil dalam kehidupan, serta membangun pandangan yang lebih adaptif terhadap berbagai tekanan yang dihadapi. Dengan demikian, kesejahteraan psikologis pada ibu bekerja tidak hanya ditentukan oleh besarnya tuntutan peran dalam pekerjaan dan keluarga, tetapi juga oleh kemampuan individu dalam mengelola aspek psikologis positif, khususnya dalam mengembangkan rasa syukur dalam kehidupan sehari-hari. Kombinasi antara pengelolaan konflik peran dan penguatan emosi positif menjadi kunci penting dalam menjaga stabilitas dan kualitas kesejahteraan psikologis. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, ibu bekerja disarankan untuk mengembangkan keterampilan dalam mengelola waktu secara efektif, seperti menyusun prioritas, menetapkan batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta menyediakan waktu khusus untuk diri sendiri. Selain itu, membiasakan diri untuk mempraktikkan kebersyukuran juga menjadi strategi yang dapat dilakukan, misalnya dengan menulis *gratitude journal*, yaitu mencatat hal-hal yang disyukuri setiap hari, sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis. Bagi lembaga atau organisasi tempat bekerja, hasil penelitian ini memberikan implikasi penting untuk menciptakan kebijakan dan lingkungan kerja yang lebih ramah terhadap keseimbangan antara karier dan keluarga. Hal ini dapat diwujudkan melalui fleksibilitas jam kerja, dukungan terhadap kebutuhan keluarga karyawan, serta budaya kerja yang lebih suportif dan empatik terhadap kondisi pekerja, khususnya ibu bekerja. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi kesejahteraan psikologis ibu bekerja, seperti dukungan pasangan, *self-compassion*, dan resiliensi. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat mengkaji data demografis secara lebih rinci, terutama terkait karakteristik

pekerjaan, dengan membedakan antara ibu yang bekerja penuh waktu (*full-time*) dan paruh waktu (*part-time*), sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai dinamika kesejahteraan psikologis pada ibu bekerja.

Referensi

1. Aisyah, A., & Chisol, R. (2020). Rasa syukur kaitannya dengan kesejahteraan psikologis pada guru honorer sekolah dasar. *Proyeksi*, 13(2), 109-122.
2. Akbar, D. A. (2017). Konflik peran ganda karyawan wanita dan stres kerja. *An Nisa'a*, 12(1), 33-48.
3. Anggarwati, P. I., & Thamrin, W. P. (2020). Work family-conflict dan psychological well-being pada ibu bekerja. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 200-212.
4. Aswin, I. G. A. (2016). *Hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Psychological Well Being pada Ibu yang Bekerja sebagai Kowad* (Doctoral dissertation, Program Studi Psikologi FPSI-UKSW).
5. Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
6. Derks, D., & Bakker, A. B. (2014). Smartphone use, work-home interference, and burnout: A diary study on the role of recovery. *Applied psychology*, 63(3), 411-440.
7. Emmons, B., & Mc Cullough, M. E. (2003). Counting blessings versus burdens: An experimental investigation of gratitude and subjective well-being in daily life. *Journal of personality and social psychology*, 84(2), 377-389.
8. Feery, K., & Conway, E. (2023). The impact of work-related technology and boundary management on work-family conflict and enrichment during COVID-19. *Irish Journal of Management*, 42(1), 67-85.
9. 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.
10. Grimaldy, D. V., & Haryanto, H. C. (2020). Adaptation of gratitude questionnaire-6 (gq-6) in Indonesian context. *Jurnal Psikologi*, 47(1), 18-29.
11. Haslam, D. M., Patrick, P., & Kirby, J. N. (2015). Giving voice to working mothers: A consumer informed study to program design for working mothers. *Journal of Child and Family Studies*, 24(8), 2463-2473.
12. Hasna, A., Yurika, R. E., & Hayati, I. (2024, June). Hubungan antara gratitude dengan psychological well-being pada santri putri Pondok Pesantren Al-Luqmaniyah Yogyakarta. In *IDACON-International Da'wah Conference* (pp. 11-20).
13. Humaidah, S., & Mulyono, S. (2025). Adaptasi psychological well-being short scale versi pada mahasiswa. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(1), 141-149.
14. Listiyandini, R. A., Nathania, A., Syahniar, D., Sonia, L., & Nadya, R. (2015). Mengukur rasa syukur: Pengembangan model awal skala bersyukur versi Indonesia. *Jurnal psikologi ulayat*, 2(2), 473-496.
15. Manurung, A., & Aritonang, N. N. G. (2023). Pengaruh gratitude terhadap psychological well-being (PWB) pada siswa asrama SMA Swasta Assisi di Siantar. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 9012-9025.
16. McCullough, M. E., Emmons, R. A., & Tsang, J. (2002). The grateful disposition: A conceptual and empirical topography. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(1), 112-127. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.1.112>
17. Pamintaningtyas, I. D., & Soetjiningasih, C. H. (2020). Hubungan antara work family conflict dengan psychological well-being pada ibu yang bekerja sebagai perawat di Rumah Sakit Sumber Kasih Cirebon. *Psikologi Konseling*, 11(1).
18. Putri, H. E., & Etikariena, A. (2020). The role of the work-family conflict in the relationship between work-family culture and employee well-being. *Jurnal Psikologi*, 19(3), 257-268.
19. Radhitya, T. V. (2018). Peran ganda yang dialami pekerja wanita K3L Universitas Padjadjaran. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(3), 204-219.
20. Saputra, S., Suryani, K., & Pranata, L. (2021). Studi Fenomenologi: Pengalaman ibu bekerja terhadap tumbuh kembang anak prasekolah. *Indonesian Journal of Health and Medical*, 1(2), 151-163.
21. Sari, R. P. (2020). Motivasi ibu bekerja dengan tahap perkembangan keluarga anak usia remaja di kota Tangerang. *Jurnal Kesehatan*, 9(1), 1-13.
22. Tuwu, D. (2018). Peran pekerja perempuan dalam memenuhi ekonomi keluarga: dari peran domestik menuju sektor publik. *Al-Izzah: Jurnal Hasil-Hasil Penelitian*, 63-76. <https://dx.doi.org/10.31332/ai.v13i1.8.72>
23. Shockley, K. M., Shen, W., DeNunzio, M. M., Arvan, M. L., & Knudsen, E. A. (2017). Disentangling the relationship between gender and work-family conflict: An integration of theoretical perspectives using meta-analytic methods. *Journal of applied psychology*, 102(12), 1601.
24. Widiningtyas, K. (2022). dinamika konflik peran ganda ibu bekerja yang menjalani dual earner family. *Psyche: Jurnal Psikologi*, 4(2), 202-218.