

## OPTIMISME IBU BEKERJA DI INDONESIA DITINJAU DARI *WORK FAMILY CONFLICT* DAN KEPEMILIKAN ASISTEN RUMAH TANGGA

Sulis Mariyanti<sup>1</sup>, Lita Patricia Lunanta<sup>2</sup>, Sri Handayani<sup>3</sup>.

<sup>1,2</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Esa Unggul, Jakarta

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Esa Unggul, Jakarta

Universitas Esa Unggul

Jalan Arjuna Utara No.9, Kebon Jeruk 11510, Jakarta Barat, DKI Jakarta, Indonesia

Jl. Arjuna Utara 10

[sulis.mariyanti@esaunggul.ac.id](mailto:sulis.mariyanti@esaunggul.ac.id)

### Abstract

Women who work had two different roles that demanded them to deal with time management issues, emotional burden, and pressure to show different behaviour at work and at home. One of the thing to do to prevent physical and emotional fatigue was to provide a house assistant to help with some of house chores so there could be more time to handle family and work. The aim of this research was to find out the simultaneous effect of work-family conflict and the usage of house assistant toward the level of optimism of working women in Indonesia. Method of this research was quantitative-causal comparative with purposive sampling technique, involving 204 working and married women. Optimism was measured with a scale based on Seligman (2008) while work family conflict was measured with a scale based on Greenhaus & Beutell (1985). The result showed the simultaneous influence of work-family conflict and the usage of house assistant to level of optimism of working women in Indonesia with double regression equation:  $Y = 147,392 - 0,804 X1 + 0,320 X2$ . Work-family conflict and usage of house assistant gave a 44.8% contribution on optimism. Beside that, it was also found a partial influence of work family conflict toward optimism but there was no partial influence of usage of house assistant toward optimism. Working women with higher level of optimism were those who were married more than 20 years, have equal and more than three children, and had doctor and health practitioner as their professions.

**Key Words :** Work family conflict, House Asisstant, Optimism, Working Mother, Indonesia

### Abstrak

Ibu yang bekerja menjalani dua tuntutan peran berbeda yang membuatnya mengalami keterbatasan waktu, merasakan ketegangan emosional dan dituntut menampilkan perilaku berbeda antara di tempat kerja dan di rumah. Salah satu upaya untuk meringankan beban ibu bekerja adalah adanya bantuan fisik dari asisten rumah tangga, agar ia memiliki waktu untuk membagi perhatian antara keluarga dan pekerjaan hingga tetap optimis. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh simultan *work-family conflict* dan kepemilikan asisten rumah tangga terhadap optimisme ibu bekerja di Indonesia. Metode penelitian ini berjenis kuantitatif-kausal komparatif dengan teknik *purposive sampling*, melibatkan 204 ibu bekerja dan telah menikah di wilayah Indonesia. Alat ukur optimisme menggunakan teori Seligman (2008) sedangkan *work-family conflict* menggunakan teori Greenhaus & Beutell (1985). Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh secara simultan *work-family conflict* dan kepemilikan asisten rumah tangga terhadap optimisme ibu bekerja di Indonesia dengan persamaan regresi berganda  $Y = 147,392 - 0,804 X1 + 0,320 X2$ . *Work-family conflict* dan kepemilikan asisten rumah tangga memberikan kontribusi sebesar 44,8% terhadap optimisme. Selain itu, ditemukan secara parsial ada pengaruh *work family conflict* terhadap optimisme, akan tetapi tidak ada pengaruh secara parsial kepemilikan asisten rumah tangga terhadap optimisme. Ibu bekerja dengan optimisme tinggi lebih banyak yang telah menikah >20 tahun, memiliki anak >3 serta berprofesi sebagai dokter dan nakes.

**Kata Kunci :** Work family conflict, Kepemilikan Asisten Rumah Tangga, Optimisme, Ibu bekerja, Indonesia

### Pendahuluan

Kondisi perekonomian keluarga dapat memberikan dampak yang luas terhadap kesehatan dan kesejahteraan keluarga, tidak hanya terbatas

pada kesehatan dan kesejahteraan fisik keluarga, namun juga bisa mempengaruhi kondisi kesehatan psikologis emosional dan interaksi sosial keluarga. Salah satu upaya yang dilakukan untuk memenuhi

kebutuhan tersebut adalah dengan bekerja. Saat ini aktivitas bekerja bukan hanya dilakukan oleh laki-laki saja, namun juga para perempuan pun turut andil dalam usaha meningkatkan perekonomian keluarga.

Data dari Badan Pusat Statistik mencatat pada Februari 2019 terdapat 129,36 Juta penduduk yang bekerja (Humas Sekretariat Kabinet Republik Indonesia, 2019). Sedangkan berdasarkan data Badan Pusat Statistik mencatat tingkat partisipasi tenaga kerja perempuan di bulan Februari 2019 tercatat 55,5% dari 69,32% tingkat partisipasi tenaga kerja Indonesia (Jayani, 2019). Artinya para perempuan saat ini sudah semakin banyak yang beraktivitas untuk berkariyer di luar rumah. Para perempuan yang bekerja bukan hanya yang belum menikah (*single*) saja, tetapi juga banyak yang berstatus menikah dan memiliki anak. Berdasarkan data pada tahun 2017 ada sebanyak 57,37 % pekerja perempuan yang sudah menikah atau ibu rumah tangga dengan presentase di daerah perkotaan sebanyak 60,40 % dan di pedesaan sebanyak 51,65% (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, 2020)

Menurut Vureen (dalam Apreviadizy & Puspitacandri, 2014), ibu yang bekerja adalah ibu yang selain mengurus rumah tangga juga memiliki tanggung jawab di luar rumah baik di kantor, yayasan, atau wiraswasta dengan kisaran waktu 6 jam sampai 8 jam sehari. Sedangkan ibu yang tidak bekerja adalah ibu yang tinggal di rumah dengan melakukan tugas-tugas rumah tangga sehari-hari, sehingga waktunya banyak digunakan untuk keluarga (Munandar dalam Apreviadizy & Puspitacandri, 2014). Ada beberapa pertimbangan yang membuat para ibu rumah tangga memutuskan bekerja, antara lain yaitu membantu perekonomian keluarga, memiliki latar belakang pendidikan yang mendukung karirnya di dunia kerja, serta meningkatkan rasa berharga diri maupun mengoptimalkan keterampilan yang dimilikinya. Hal senada juga diungkapkan oleh Ciptoningrum (2009) bahwa banyak faktor yang mendorong seorang perempuan bekerja yaitu menambah penghasilan keluarga, mandiri dalam hal ekonomi, menghindari kebosanan, mengisi waktu luang, ketidakpuasan terhadap pernikahan, memiliki keahlian yang ingin dimanfaatkan, ingin memperoleh status dan mengembangkan dirinya.

Dalam rangka meniti karier di luar rumah, ada beberapa ibu bekerja memanfaatkan jasa

layanan asisten rumah tangga untuk membantu meringankan tugas-tugas rumah tangga yang cukup variatif (Febrianti et al., 2018). Dengan memiliki asisten rumah tangga, para ibu bekerja berharap beban kerja di keluarga akan lebih ringan, lebih tenang meninggalkan rumah, dan mengurangi beban stress yang dialaminya. Namun demikian, tidak semua ibu bekerja mampu berjuang dan bertahan hingga sampai pada puncak karier. Ada beberapa ibu bekerja, akhirnya *resigned* karena merasa bersalah meninggalkan anak dan keluarga, ada yang memilih bekerja paruh waktu dan ada yang menolak untuk dipindahtugaskan karena menjalani promosi. Ia berpikir akan menemui banyak kesulitan, takut akan hambatan dalam karir dan khawatir keluarganya akan terabaikan, atau dengan kata lain tidak memiliki optimisme yang tinggi.

Optimisme menurut Seligman (2008) adalah suatu pandangan secara menyeluruh, kemampuan melihat hal yang baik, berpikir positif, dan mudah memberikan makna bagi dirinya. Individu yang optimis mampu menghasilkan sesuatu yang lebih baik dari yang telah lalu, tidak takut pada kegagalan, dan berusaha untuk tetap bangkit mencoba kembali bila gagal. Adanya sikap optimisme mendorong individu untuk selalu berpikir bahwa sesuatu yang terjadi adalah hal yang terbaik bagi dirinya. Selain itu, Seligman (2008) juga menyatakan bahwa adanya sikap optimis juga dapat membantu mereka untuk berpikir lebih positif, membantu melalui masa sulit, dan dapat membantu menjaga kesehatan. Berbeda halnya ketika individu bersikap pesimis, hal ini dapat mengakibatkan munculnya depresi dengan sangat mudah. Seligman (2008) mendeskripsikan individu-individu yang optimis akan melihat peristiwa yang tidak menyenangkan sebagai sesuatu hal yang bersifat sementara, melihat kejadian-kejadian yang tidak menyenangkan itu bukan sepenuhnya kesalahan dirinya namun juga karena factor eksternal, dan tidak akan melebar atau mempengaruhi kepada hal-hal lainnya, dan individu yang optimis ketika mengalami peristiwa yang tidak menyenangkan. Sebaliknya individu yang pesimis akan melihat peristiwa yang tidak menyenangkan sebagai sesuatu hal yang bersifat menetap, melihat kejadian-kejadian yang tidak menyenangkan itu diakibatkan oleh hal-hal yang bersifat universal dan akan melebar ke hal-hal yang lain dalam hidupnya, dan ketika menghadapi hal yang buruk, ia akan menganggap bahwa itu disebabkan oleh faktor internal dirinya.

Dengan demikian, ibu bekerja yang optimis akan merasa yakin mampu menyelesaikan tuntutan perannya di ranah domestik dan publik, masalah yang terjadi dalam menjalankan satu perannya tidak mempengaruhi aktivitas peran lainnya, memandang positif bahwa setiap kesulitan bersifat sementara serta meyakini setiap masalah ada solusinya, sehingga ia tetap merasa tenang, tidak merasa terbebani, tidak merasakan konflik dan frustrasi serta mampu menjalani tuntutan-tuntutan perannya dengan seimbang dan nyaman. Berbeda halnya dengan ibu bekerja yang pesimis akan merasa tidak yakin dapat menyelesaikan tuntutan peran yang cukup variatif, mudah menyerah saat ada kesulitan terkait dengan kedua tuntutan perannya, selalu menyalahkan dirinya atas masalah yang terkait dengan pelaksanaan kedua perannya, sehingga ia mudah bingung, merasakan beban konflik, lelah, tidak yakin dengan kehidupannya di masa depan.

Sebagai ibu rumah tangga yang memutuskan bekerja di luar rumah, maka ia akan menghadapi tuntutan dua peran sekaligus yaitu tuntutan domestik yang harus menyiapkan keperluan rumah tangga, merawat, mengasuh dan mendidik anak, serta menghadapi tuntutan pekerjaan dan kariernya seperti mengerjakan tugas sesuai *job-desknya*, mengikuti peraturan tempatnya berkerja, datang tepat waktu, mengerjakan tugas sesuai target, menunjukkan kinerja yang maksimal dan mempunyai nilai ekonomis (Utaminingsih, 2017). Sebagai ibu rumah tangga yang sekaligus menjalankan peran sebagai karyawan akan mendapatkan lebih banyak tuntutan dan hal itu bukan tugas yang mudah. Peran dan tuntutan yang berbeda yaitu peran domestik sebagai ibu rumah tangga dan peran publik yaitu sebagai karyawan yang dijalani setiap harinya dapat memunculkan konflik. Jam kerja yang panjang, tugas dan beban kerja yang berat memiliki pengaruh kepada konflik pekerjaan-keluarga (Allen et al., 2013; Anderson et al., 2002; Bruck et al., 2002)

Konflik yang dialami sebagai akibat tuntutan dan peran yang harus dijalankan sekaligus dan seringkali bertentangan yaitu sebagai ibu rumah tangga dan sebagai karyawan disebut *work-family conflict*. Menurut Simon (dalam Laksmi & Hadi, 2012), *work-family conflict* adalah konflik yang muncul karena adanya beberapa faktor, yaitu adanya tuntutan dari pekerjaan dan keluarga, kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, dan adanya tekanan dari pekerjaan yang membuat seseorang sulit untuk memenuhi kebutuhan keluarga

dan kewajiban pekerjaan yang seringkali merubah rencana bersama keluarga. Menurut Carlson, Kacmar, dan Williams (dalam Septiani, 2016) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai kondisi yang dirasakan individu karena salah satu peran mengganggu peran yang lain. Sedangkan menurut Greenhaus & Beutell (1985), *work-family conflict* adalah konflik antar peran yang muncul karena terdapat tekanan salah satu peran, baik dari sisi keluarga atau pekerjaan yang dapat saling mempengaruhi satu sama lain. Greenhaus & Beutell (1985) juga menyatakan bahwa *work-family conflict* merupakan konsep yang *bidirectional* (memiliki dua arah). Dari kedua arah tersebut, masing-masing arahnya terdiri dari tiga bentuk yang sama, yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*. Pertama, *time-based conflict* yaitu konflik yang disebabkan oleh tekanan dan keterbatasan waktu, sehingga saat memenuhi peran tertentu mengakibatkan kesulitan untuk memenuhi peran yang lainnya. Kedua, *strain-based conflict* yaitu konflik yang disebabkan oleh ketegangan emosional karena kerancuan peran yaitu peran yang satu mengganggu peran yang lain. yaitu tekanan beban kerja dan tekanan keluarga. Yang terakhir, *behaviour-based conflict* yaitu konflik karena kesulitan untuk menyesuaikan diri atau mengubah perilaku dari peran yang satu ke peran yang lain. ((Utaminingsih, 2017).

Konflik yang dialami akibat dari kerancuan peran yaitu peran domestik sebagai ibu rumah tangga dan peran publik sebagai karyawan bisa memberikan dampak dalam diri individu, antara lain dapat mengakibatkan depresi, kelelahan emosi (*burnout*), menurunnya tingkat kepuasan hidup, serta mengalami penurunan kesehatan fisik (Duxbury & Higgins, 1991) Sedangkan dampak konflik terhadap keluarga yaitu antara lain tekanan yang dialami oleh orang tua akan mempengaruhi anak secara tidak langsung melalui pola pengasuhan yang mengalami perubahan akibat tekanan yang diterima orang tua (Clarke-Stewart & Dunn dalam Angelia, 2016) Selanjutnya dampak konflik terhadap pekerjaan antara lain menurunnya komitmen dan kepuasan kerja, meningkatkan tingkat stress kerja, meningkatkan keluhan terhadap beban kerja yang diterima, meningkatkan *turnover intention* karyawan (Duxbury & Higgins, 1991) Ketika ibu bekerja merasakan bahwa tuntutan waktu dari satu peran yang tercampur dengan peran lainnya, stress dari satu peran “menulari” peran lainnya dan perasaan



kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran mempersulit peran lainnya, maka ia akan merasa terbelenggu oleh kesulitan yang dialaminya. Ibu bekerja yang merasakan *work-family conflict* yang tinggi, merasakan kesulitan dalam menghadapi tuntutan-tuntutan dari peran-peran yang disandangnya. Ia akan merasa kelelahan, mengalami ketegangan emosional dan kesulitan menyesuaikan diri dari tuntutan peran yang satu ke peran lainnya meskipun memiliki asisten rumah tangga yang memberikan support fisik. Sedangkan ibu bekerja yang merasakan *work-family conflict* yang rendah, ia tetap mampu menjalani semua perannya tanpa merasa terbebani, dapat mengelola waktu yang dimilikinya untuk tetap menjalani satu persatu perannya dengan dengan bantuan fisik asisten rumah tangga dan ia juga merasa yakin bisa menghadapi semua tuntutan-tuntutan tersebut tanpa perasaan stress, tetap memiliki harapan bahwa semua tugas dapat tertangani dengan baik, memiliki keyakinan bahwa kegagalan hanya bersifat sementara, berpikir positif dan optimis bahwa semua masalah dapat diselesaikannya. Hal senada juga dinyatakan dalam penelitian Nashtya & Baidun (2017) bahwa ada pengaruh yang signifikan antara *work-family conflict*, modal psikologis (*self efficacy*, optimisme, harapan dan resiliensi), dan variabel demografis (usia dan lama bekerja) terhadap kinerja guru.

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausalitas komparatif dengan tujuan mengetahui pengaruh secara simultan *work-family conflict* dan kepemilikan asisten rumah tangga terhadap optimisme ibu bekerja di Indonesia. (Azwar, 2017) Penelitian ini melibatkan 204 subjek dengan kriteria (*purposive sampling*) yaitu (a) perempuan (b) telah menikah (c) bekerja (d) tinggal di wilayah Indonesia. Dalam penelitian ini menggunakan alat ukur optimisme berdasarkan teori Seligman (2008) dengan 35 aitem valid (rentang ( $r$ )  $\geq 0,3$ ) dan reliabilitas ( $\alpha$ ) = 0,956. Skala *work family conflict* menggunakan teori Greenhaus & Beutell (1985) dengan 22 aitem valid dan reliabilitas ( $\alpha$ ) = 0,912 serta skala pilihan memiliki atau tidak memiliki Asisten Rumah Tangga yang semuanya disebarakan secara daring melalui *google form*.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil

#### Gambaran Umum Subjek Penelitian

Berikut ini akan diuraikan gambaran subjek penelitian sebanyak 204 perempuan bekerja di wilayah Indonesia berdasarkan usia, lama pernikahan, pekerjaan, jumlah anak, kepemilikan ART, Domisili

**Tabel 1**  
**Gambaran Subjek Penelitian**

Usia	Frekuensi	Prosentase
18 – 39 th	106	52
40 – 60 th	95	46,5
>60 th	3	1,5
Usia Pernikahan	Frekuensi	Prosentase
Single Parent	4	2
< 10 th	84	41,2
11 – 20 th	83	40,7
>20 th	33	16,2
Pekerjaan	Frekuensi	Prosentase
Pengajar	47	23,0
Karyawan Swasta	108	52,9
Wirasaha	9	4,4
PNS	16	7,8
Konselor	5	2,5
Dokter dan Nakes	9	4,4
Lainnya	10	4,9
Lama Bekerja	Frekuensi	Prosentase
< 10 thn	94	46,1
11-20 thn	74	36,3
> 20 thn	36	17,6
Jumlah Anak	Frekuensi	Prosentase
Tidak ada	11	5,4
1 anak	61	29,9
2 anak	94	46,1
3 anak	24	11,8
4 anak	12	5,9
5 anak	1	0,5
7 anak	1	0,5
Kepemilikan ART	Frekuensi	Prosentase
Tidak Memiliki	116	56,9
Memiliki	88	43,1
Domisili	Frekuensi	Prosentase
DKI Jakarta	59	28,9
Jawa Barat	50	24,5
Jawa Timur	5	2,5
Banten	45	22,1
Sulsel	28	13,7
Sumut	6	2,9
Lainnya	11	5,4

#### Hasil Uji Normalitas

Dalam penelitian ini dilakukan uji normalitas menggunakan *one-sampel kolmogrov-smirnov test* yang berguna untuk melihat sebaran data normal dan sebagai salah satu syarat untuk melakukan uji regresi linear. Dari uji normalitas

diperoleh nilai  $p = 0,068$  ( $p > 0,05$ ). Hasil ini dapat dilihat tabel 1. sebagai berikut:

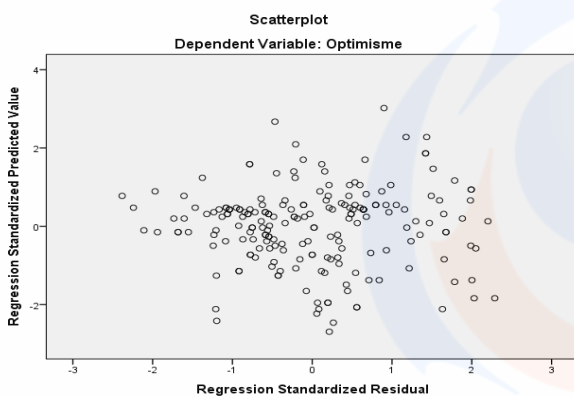
**Tabel 2**  
**Hasil Uji Normalitas**

Uji Statistik	Sig (p)	Taraf Signifikansi	Keterangan
Asymp. Sig.(tailed)	0,068	>0,05	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas yang dapat dilihat pada tabel 2 dapat disimpulkan bahwa nilai sig. (p) sebesar 0,068; ( $p > 0,05$ ). Hal ini dapat dikatakan distribusi data adalah terdistribusi normal karena nilai sig. ( $p > 0,05$ ) sehingga dapat digunakan teknik regresi linear.

*Hasil Uji Heteroskedastisitas*

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Dari hasil tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa data homogen, titik-titik menyebar dan aman dari heteroskedastisitas.

*Hasil Uji Autokorelasi*

Hasil dari uji autokorelasi dengan menggunakan uji statistik Durbin-Watson dalam penelitian ini adalah diperoleh nilai Durbin-Watson (d) sebesar 1,957 dengan variabel *work family conflict* dan Kepemilikan Asisten Rumah Tangga sebagai variabel independent dan variabel optimisme sebagai variabel dependent. Hasil ini dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut :

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
0,670	0,448	0,443	7,74403	1,957

Berdasarkan hasil uji autokorelasi dengan menggunakan uji DW pada tabel 4 maka diperoleh nilai Durbin-Watson (d) sebesar 1,957. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% dengan ( $n=200$ ) dan jumlah variabel independent ( $K=2$ ). Karena nilai DW terletak antara  $dU$  dan  $(4-dU) = 1,7887 < 1,957 < 4 - 1,7887 = 1,7887 < 1,957 < 2,2113$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi antara semua variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

*Hasil Uji Regresi Linear Berganda*

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, peneliti dapat mengetahui nilai beberapa macam data. Pertama adanya nilai regresi signifikannya, hasil tersebut dijabarkan pada tabel berikut :

**Tabel 5**  
**Hasil Nilai Anova**

Model	Df	F	Sig
Regression	2	80,092	0,000

Berdasarkan hasil nilai Anova yang terlihat pada tabel 5, dapat dilihat nilai F sebesar 80,092 dan nilai sig. (p) sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ), yang dapat dinyatakan bahwa secara simultan *work family conflict* dan kepemilikan Asisten Rumah tangga berpengaruh secara signifikan terhadap optimisme ibu bekerja yang ada di wilayah Indonesia.

**Hasil Uji Linier Parsial**

**Tabel 6**  
**Hasil Nilai Koefisien**

	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Constant	147,392	3,085		47,783	0,000
WFC	-0,804	0,064	-	12,605	0,000
Kep.ART	0,320	1,115	0,015	0,287	0,775

Berdasarkan hasil nilai koefisien, dapat disimpulkan hipotesis diterima dengan nilai sig = 0,000 < 0,05, artinya secara parsial *work-family conflict* berpengaruh terhadap optimisme. Sedangkan secara parsial kepemilikan asisten rumah tangga tidak berpengaruh terhadap optimisme dengan nilai sig = 0,775 > 0,05. Sehingga dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$\text{Optimisme} = 147,392 - 0,804 (\text{WFC}) + 0,320 (\text{Kep. ART})$$

Keterangan:

Y = Optimisme

X1 = *Work-Family Conflict*

X2 = Kepemilikan Asisten Rumah tangga

Berdasarkan hasil dari persamaan regresi berganda diketahui bahwa nilai konstanta 147,392 menunjukkan bahwa jika variable *Work-Family Conflict* dan kepemilikan asisten rumah tangga nilainya 0 (tidak ada) maka nilai Optimisme adalah sebesar 147, 392. Sedangkan nilai koefisien X1 sebesar -0,804 menunjukkan jika *work family conflict* naik sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan optimisme sebesar 0,804. Artinya semakin tinggi *work-family conflict* yang dirasakan, maka akan semakin rendah optimismenya. Begitu juga sebaliknya semakin rendah *work-family conflict* yang dirasakan, maka akan semakin tinggi optimismenya Selanjutnya untuk nilai koefisien X2 sebesar 0,302 menunjukkan jika kepemilikan asisten rumah tangga naik 1 satuan, maka belum tentu dapat meningkatkan optimism (karena  $p > 0,05$ ). Dengan kata lain, kepemilikan asisten rumah tangga, tidak mempengaruhi optimisme ibu yang bekerja.

#### Uji Koeffisiensi Determinasi

**Tabel 7**  
**Hasil Model Summary**

Model	R	R square
1	0,670	0,448

Berdasarkan hasil model *summary* pada tabel 7. dapat dilihat nilai R sebesar 0,670 dan nilai *R square* sebesar 0,448. Artinya *work-family conflict* dan kepemilikan asisten rumah tangga berkontribusi terhadap optimism sebesar 44,8%. Sedangkan sisanya yaitu 55,2% dipengaruhi oleh variabel atau faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### Kategorisasi Optimisme

Pada penelitian ini dilakukan kategorisasi skor variabel optimisme menggunakan dua jenjang yaitu, tinggi dan rendah. Berdasarkan hasil perhitungan statistik, didapat nilai minimum data sebesar 63 dan nilai maksimum data sebesar 137.

Adapun nilai mean ( $\mu$ ) sebesar 109,055. Skor dapat dilihat pada tabel 8:

**Tabel 8**  
**Gambaran Skor Optimisme pada Ibu Bekerja di Wilayah Indonesia**

Variabel	Min	Max	Mean
Optimisme	63	137	109,055

Sumber: Data diolah (2021)

Pengkategorian sampel pada variabel optimisme dapat dilihat pada tabel 9 sebagai berikut:

**Tabel 9**  
**Kategorisasi Optimisme**

Skor	Ketegisasi	Jumlah
$X \geq 109,055$	Tinggi	86 (42,2%)
$X < 109,055$	Rendah	118 (57,8%)
Total		204 (100%)

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil pada tabel 9 dapat diperoleh data bahwa Ibu bekerja memiliki optimisme yang tinggi 86 subjek (42,2%), dan optimisme yang rendah sejumlah 118 subjek (57,8%). Artinya lebih banyak Ibu bekerja yang memiliki optimisme yang rendah (57,8%). Bila dilihat secara umum pada nilai mean 109,055 maka diperoleh nilai kategorisasi optimisme sebesar 3,12, yang artinya optimisme pada Ibu bekerja termasuk kategori tinggi.

#### Kategorisasi Kepemilikan Asisten Rumah tangga

Pada penelitian ini dilakukan kategorisasi skor variabel Kepemilikan Asisten Rumah Tangga menggunakan dua jenjang yaitu, memiliki dan tidak Berdasarkan hasil perhitungan statistik, didapat nilai minimum data sebesar 0 dan nilai maksimum data sebesar 1. Adapun nilai mean ( $\mu$ ) sebesar 0,425. Skor dapat dilihat pada tabel 10 sebagai berikut :

**Tabel 10**  
**Gambaran Skor Kepemilikan ART pada Ibu Bekerja Di Wilayah Indonesia**

Variabel	Min	Max	Mean
Kepemilikan Asisten RT	0	1	0,425

Sumber: Data diolah (2021)

Pengkategorian sampel pada variabel Kepemilikan ART dapat dilihat pada tabel 11. sebagai berikut :

**Tabel 11**  
**Kategorisasi Kepemilikan ART Pada Ibu Bekerja di Wilayah Indonesia**

Skor	Ketegorisasi	Jumlah
$X \geq 0,425$	Memiliki	88 (43,1%)
$X < 0,425$	Tidak	116 (56,9%)
Total		204 (100%)

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil pada tabel 11 diperoleh data bahwa 88 subjek Ibu bekerja memiliki ART (43,1%), dan 116 subjek Ibu bekerja tidak memiliki ART (56,9%).

**Crosstab Optimisme Berdasarkan Data Penunjang**

*Optimisme Berdasarkan Lama Menikah*

Gambaran optimisme berdasarkan lama menikah dapat dilihat pada tabel 12. sebagai berikut:

**Tabel 12**  
**Crosstab Optimisme Berdasarkan Lama Menikah**

Lama Menikah	Kategorisasi_Optimisme		Total
	Rendah	Tinggi	
Janda	2 (50%)	2 (50%)	4 (100%)
<10 tahun	57(67,9%)	27 (32,1%)	84 (100%)
11-20 tahun	48 (57,8%)	35 (42,2%)	83 (100%)
> 20 tahun	11 (33,3%)	22 (56,7%)	33 (100%)
Total	118 (57,8%)	86 (42,2%)	204 (100%)

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 12 dapat disimpulkan semakin lama menikah maka cenderung semakin tinggi optimisme ibu bekerja.

*Optimisme Berdasarkan Jumlah Anak*

Gambaran Optimisme berdasarkan jumlah anak dapat dilihat pada tabel 13 sebagai berikut :

**Tabel 13**  
**Crosstab Optimisme Berdasarkan Jumlah Anak**

Jumlah Anak	Kategorisasi_Optimisme		Total
	Rendah	Tinggi	
0	7 (63,6%)	4 (36,4%)	11 (100%)
1	36 (59%)	25 (41%)	61 (100%)
2	57 (60,6%)	37 (39,4%)	94 (100%)
3	11 (45,8%)	13 (54,2%)	24 (100%)
4	6 (50%)	6 (50%)	12 (100%)
>4	1 (50%)	1 (50%)	2 (100%)
Total	118(57,8%)	86 (42,2%)	204 (100%)

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 13 dapat disimpulkan bahwa ibu bekerja yang memiliki 3 anak atau lebih cenderung lebih banyak yang merasakan optimisme tinggi. Sedangkan tidak memiliki anak hingga memiliki 2 anak, kecenderungan lebih banyak yang optimisme rendah.

*Optimisme Berdasarkan Profesi (Pekerjaan)*

Gambaran Optimisme berdasarkan pekerjaan dapat dilihat pada tabel14. sebagai berikut:

**Tabel 14**  
**Crosstab Optimisme Berdasarkan Profesi (Pekerjaan)**

Pekerjaan	Kategorisasi_Optimisme		Total
	Rendah	Tinggi	
Pengajar	25 (53,2%)	22 (46,8%)	47 (100%)
Kary.Swasta	63 (58,3%)	45 (41,7%)	108 (100%)
Wirausaha	5 (55,6%)	4 (44,4%)	9 (100%)
PNS	11 (68,8%)	5 (31,3%)	16 (100%)
Konselor	4 (80%)	1 (20%)	5 (100%)
Dokter & Nakes	3 (33,3%)	6 (66,7%)	9 (100%)
Lain-lain	7 (70%)	3 (30%)	10 (100%)
Total	118 (57,8%)	86 (42,2%)	204 (100%)

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 14. dapat disimpulkan bahwa ibu bekerja yang berprofesi sebagai Dokter dan Nakes cenderung lebih banyak yang merasakan optimisme tinggi. Sementara, profesi lainnya



cenderung lebih banyak yang merasakan optimisme rendah.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa pertanyaan penelitian apakah ada pengaruh secara simultan signifikan *work-family conflict* dan kepemilikan asisten rumah tangga terhadap optimisme ibu bekerja yang ada di wilayah Indonesia telah terjawab. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan nilai signifikan ( $p$ ) sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ), artinya variable *work-family conflict* dan variable kepemilikan asisten rumah tangga secara bersama-sama berpengaruh terhadap optimisme ibu bekerja yang ada di wilayah Indonesia, dengan hasil persamaan regresi linear berganda diperoleh nilai  $Y = 147,392 - 0,804X_1 + 0,320X_2$ , di mana ( $Y$ ) skor untuk optimism, ( $X_1$ ) skor untuk *work-family conflict* dan ( $X_2$ ) skor untuk kepemilikan asisten rumah tangga. Koefisien  $X_1$  sebesar -0,804, artinya apabila *work-family conflict* yang dialami meningkat sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan optimism sebesar 0,804. Sedangkan koefisien  $X_2$  sebesar 0,320, artinya jika kepemilikan asisten rumah tangga naik sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan optimisme sebesar 0,320. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Herbst (dalam Putrianti, 2007) yang mengatakan bahwa baik kondisi internal individu maupun lingkungan dan eksternal dapat mempengaruhi sikap individu itu sendiri dalam melakukan peran gandranya dalam bekerja dan berumah tangga yaitu apakah ia akan optimis atau malah pesimis.

*Work-family conflict* (Greenhaus & Beutell, 1985) adalah konflik antar peran yang muncul karena ada tekanan salah satu peran, baik dari sisi keluarga atau pekerjaan yang dapat saling mempengaruhi satu sama lain dan bahkan dapat bersifat mengganggu. Ibu yang bekerja di luar rumah akan menghadapi tuntutan peran yang cukup kompleks. Ia dituntut menjalankan peran domestiknya dengan sempurna di keluarga, sementara di sisi lain ia pun dituntut menjalankan peran publik di luar rumah sebagai karyawan dengan berbagai target perusahaan/organisasi. Kondisi yang sarat tuntutan yang berbeda dapat memunculkan konflik antara dua peran yang sama penting yaitu memilih tuntutan peran mana yang harus diprioritaskan, bagaimana membagi waktu dengan cukup efisien untuk menyelesaikan kedua tuntutan

tersebut, dan bahkan harus mampu menyesuaikan perilaku yang berbeda sesuai tuntutan perannya. Apabila kondisi tersebut dihadapinya setiap hari, maka dapat menimbulkan ketegangan hingga menimbulkan stres. Penelitian Wahyudi & Hadi (2017) menyatakan bahwa *work family conflict* memiliki hubungan yang positif dengan stress kerja. Semakin besar *work-family conflict* yang dirasakan, maka semakin tinggi pula tingkat stress kerjanya. Sebaliknya, jika *work-family conflict* yang dirasakan semakin kecil, maka semakin rendah pula tingkat stress kerja yang dirasakan wanita bekerja.

Ketika ibu bekerja menghadapi tuntutan kedua peran yaitu peran di keluarga dan di pekerjaan, maka menurut Greenhaus & Beutell (1985) akan terjadi konflik. Yang pertama ia akan mengalami *time base conflict* yaitu konflik yang disebabkan oleh tekanan waktu. Keterbatasan waktu yang dimiliki ibu bekerja mengakibatkan kesulitan memenuhi perannya secara maksimal untuk mengurus tugas-tugas rumah tangga, anak dan keluarga atau sebaliknya sulit memenuhi harapan pada perannya sebagai pekerja/ karyawan. Yang kedua, ia akan mengalami *strain base conflict* yaitu konflik yang disebabkan adanya ketegangan emosional yang muncul karena kerancuan peran antara tuntutan keluarga yang menyulitkannya untuk memenuhi tuntutan di pekerjaan secara maksimal, dan begitu sebaliknya. Terakhir, ia juga mengalami *behavior base conflict* yaitu munculnya ketegangan emosional karena kesulitan untuk mengubah dan menyesuaikan perilakunya saat di situasi bersama keluarga dan saat di tempat kerja. Artinya, dengan menjalani dua tuntutan peran yang berbeda ini, ibu bekerja akan memiliki keterbatasan waktu, cenderung mengalami ketegangan emosional dan dituntut bersikap yang berbeda di situasi yang berbeda, sehingga kondisi ini dapat membuatnya kelelahan baik fisik maupun psikologis. Dengan kondisi demikian, ibu yang bekerja diharapkan memiliki energi dan upaya lebih ekstra untuk mampu menuntaskan kedua tuntutan peran tersebut dengan maksimal. Pada penelitian yang dilakukan oleh Dyson-Washington (2006) mengenai hubungan antara optimisme dan *work-family enrichment* juga ditemukan hasil yang sejalan dengan penelitian ini, yaitu bagaimana situasi pekerjaan dan situasi keluarga saling berkaitan dengan tingkat optimisme partisipan. Hubungan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga ini ditemukan menjadi faktor perantara (mediator) terhadap kesejahteraan



psikologis (*psychological well-being*) pada partisipan, misalnya dalam hal kepuasan kerja, kepuasan dalam keluarga, dan kepuasan hidup.

Salah satu upaya untuk bisa meringankan beban ibu bekerja, adalah adanya dukungan instrumental yaitu hadirnya bantuan fisik dari asisten rumah tangga. Dengan memiliki asisten rumah tangga, maka ibu bisa memiliki waktu untuk membagi perhatian dan energi antara urusan rumah tangga, keluarga dan pekerjaan dengan perasaan dan pikiran yang positif, antusias dan optimis. Seligman (2008) juga menyatakan bahwa dukungan sosial merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan seseorang bersikap optimis. Sejalan juga dengan pernyataan Rook ( dalam Smet, 1994; Smet, 2012) bahwa seseorang yang menerima dukungan atau bantuan dari lingkungan akan merasakan segala permasalahan yang dihadapi lebih ringan, mudah dan merasa lebih tenang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ibu bekerja yang mengalami *work-family conflict* rendah dan mendapatkan dukungan yang berupa bantuan fisik dari asisten rumah tangga yang dimilikinya cenderung optimis mampu menjalankan kedua tuntutan peran dengan baik. Ibu bekerja yang optimis merasa bahwa masalah-masalah yang dihadapi dalam menjalankan kedua peran hanya bersifat sementara, dan yakin pasti ada solusinya (Seligman, 2008). Selanjutnya, ibu bekerja yang optimis tetap yakin bahwa permasalahan yang dihadapi tidak akan meluas ke aspek kehidupan lainnya karena sifatnya situasional. Ia pun percaya bahwa masalah-masalah yang terjadi dalam menjalankan perannya bukan disebabkan oleh dirinya sendiri sehingga ia tetap dapat bangkit dengan cepat. Berbeda dengan ibu bekerja yang mengalami *work-family conflict* tinggi dan mendapatkan dukungan yang berupa bantuan fisik dari asisten rumah tangga yang dimilikinya, maka ia cenderung pesimis. Data menunjukkan kontribusi *work-family conflict* dan kepemilikan asisten rumah tangga terhadap optimisme cukup besar yaitu 44,8% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Dari penelitian ini juga ditemukan bahwa secara parsial kepemilikan asisten rumah tangga tidak mempengaruhi optimism ibu bekerja (nilai sig  $p = 0,775 > 0,05$ ). Artinya Ibu bekerja yang memiliki maupun yang tidak memiliki asisten rumah tangga tidak mempengaruhi tingkat optimisme yang dimiliki. Seseorang yang optimis menganggap dirinya mampu dan bisa memecahkan masalah. Ia

yakin terhadap kemampuan yang ada pada diri sendiri dalam melakukan usaha-usaha penyelesaian. Dengan demikian ibu bekerja yang memiliki maupun tidak memiliki asisten rumah tangga, namun menilai bahwa dirinya mampu menyelesaikan kedua tuntutan tugas secara maksimal, baik sebagai ibu rumah tangga maupun sebagai karyawan, maka ia akan tetap optimis menjalani kedua peran tersebut dengan segala permasalahan yang dihadapi. Selain itu, dalam penelitian yang dilakukan Ashforth et al. (2000) mengenai pergantian peran dari rumah, pekerjaan dan tempat lain, transisi yang terjadi bisa sangat tersegmentasi dan bisa juga sangat terintegrasi. Situasi pergantian peran ini mempengaruhi proses adaptasi dan proses pemisahan yang dilakukan oleh partisipan. Perbedaan preferensi partisipan akan kejelasan perbedaan peran di tempat kerja dan di rumah juga turut mempengaruhi keseharian terlepas dari pemilihan asisten rumah tangga atau tidak.

Menurut Seligman (2008) optimisme adaah keyakinan bahwa peristiwa buruk atau tidak menyenangkan hanya bersifat sementara, tidak sepenuhnya mempengaruhi seluruh aktivitas yang sedang dijalannya, dan bukan sepenuhnya karena kecerobohan diri sendiri, tetapi bisa karena situasi, nasib atau orang lain. Sebaliknya, saat mengalami peristiwa yang menyenangkan, maka individu yang optimis meyakini hal tersebut akan berlangsung lama, mempengaruhi semua aktivitas yang dilakukannya dan sumber penyebabnya adalah diri sendiri. Dari penjelasan tersebut, maka ibu bekerja, baik yang memiliki maupun tidak memiliki asisten rumah tangga meyakini bahwa setiap permasalahan di urusan domestik maupun publik akan ada solusinya. Dengan kata lain ibu bekerja yang optimis cenderung berorientasi pada penyelesaian masalah (*problem focus coping*) baik ada bantuan asisten rumah tangga maupun tidak. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Valensia & Wijono, 2020) yang menyatakan terdapat hubungan signifikan antara optimisme dan *problem focused coping* pada mahasiswa yang sedang mengerjakan tugas akhir. Dinyatakan pula bahwa sikap optimis tersebut mampu membawanya ke arah kebaikan yaitu adanya keinginan mahasiswa untuk lebih produktif mengerjakan tugas akhir hingga mencapai keberhasilan.

Berdasarkan data deskriptif terlihat bahwa ibu bekerja yang telah menjalani pernikahan lebih dari 20 tahun cenderung lebih banyak yang

merasakan optimis tinggi, sementara yang lama menikah di bawah 20 tahun kecenderungannya lebih banyak yang merasakan optimisme rendah. Artinya, semakin lama usia pernikahan cenderung lebih banyak ibu bekerja yang optimis. Hurlock (2011) yang menyatakan bahwa usia pernikahan 1-5 tahun merupakan masa-masa yang paling rawan, karena sering terjadi perbedaan-perbedaan yang dimiliki oleh pasangan suami istri yang dapat memicu hadirnya kesalahpahaman dan benturan-benturan antara suami dan istri. Saat pernikahan telah melewati masa-masa krisis yaitu telah dijalani lebih dari 20 tahun akan cenderung lebih stabil, karena telah berhasil menyesuaikan diri dengan perbedaan bersama pasangan, sehingga semakin meyakini dan optimis bahwa semua permasalahan dapat diselesaikan dan pada akhirnya ibu bekerja dapat merasakan kehidupan yang dijalannya memuaskan termasuk karirnya. Ibu bekerja akan cenderung optimis, karena semua permasalahan dapat diselesaikan. Penelitian Febrianti et al., (2018) menyatakan terdapat pengaruh optimisme terhadap kepuasan hidup pada wanita karir yaitu semakin tinggi optimisme, maka semakin tinggi pula kepuasan hidup wanita karir. Selanjutnya juga dinyatakan bahwa optimisme merupakan keyakinan dalam diri untuk selalu berpikir positif dan memiliki harapan yang baik. Ketika individu memiliki pemikiran yang baik terhadap diri sendiri, maka menjadikan seseorang menilai kehidupannya secara positif pula.

Hasil dari penelitian ini juga memperlihatkan bahwa ibu bekerja yang memiliki anak lebih dari 3 orang lebih banyak yang cenderung merasakan optimisme tinggi. Anak adalah salah satu *family support* yang dapat mempengaruhi pola berpikir dan keputusan anggota keluarga. Vinacle (dalam Prasetyo et al., 2015) menjelaskan bahwa salah satu faktor eksternal yaitu faktor etnosentris yang terkait dengan sifat-sifat yang dimiliki suatu kelompok, dukungan social orang-orang terdekat seperti keluarga dapat mempengaruhi pola berpikir optimis atau pesimis. Sejalan pula dengan penjelasan Seligman (2008), bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi optimisme adalah dukungan social dari sekitarnya. Adanya dukungan yang cukup dapat membuat individu lebih optimis karena merasa yakin bahwa bantuan akan selalu tersedia bila dibutuhkan. Dengan demikian, ibu bekerja dengan lebih banyak anak atau anggota keluarga dekat,

maka ia akan menerima dukungan yang lebih banyak, sehingga cenderung lebih optimis.

Terakhir, data menunjukkan ibu bekerja dengan profesi Dokter dan Tenaga Kesehatan cenderung lebih banyak yang optimis tinggi. Bekerja sebagai Dokter atau Tenaga Kesehatan yang harus bertemu langsung pasien dengan berbagai keluhan penyakit sangat diharapkan untuk memiliki optimisme tinggi, agar memberikan dampak positif kepada pasien yaitu kesembuhan pasien yang diobatinya (Kuswardani & Nurtjahjanti, 2016) Tuntutan profesi sebagai dokter dan nakes untuk selalu menguatkan, meyakinkan, memotivasi dan mengajak pasien berpikir positif ini, besar kemungkinan membentuk pola kebiasaan hingga menjadi perilaku kesehariannya. Seperti halnya pernyataan Seligman (2008), bahwa individu mempelajari optimisme dari lingkungan individu itu tumbuh dan terbiasa berinteraksi dengan orang-orang di lingkungan tersebut. Karena tuntutan lingkungan profesi ini, maka membentuk sikap optimisme ibu bekerja sebagai dokter dan nakes yang cenderung tinggi.

## Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan ditemukan adanya pengaruh signifikan *work-family conflict* dan kepemilikan asisten rumah tangga secara bersama-sama terhadap optimisme ibu bekerja yang ada di wilayah Indonesia (nilai sig  $p = 0,000$ ;  $p < 0,05$ ) dengan hasil persamaan regresi linear berganda diperoleh nilai  $Y = 147,392 - 0,804X_1 + 0,320X_2$  ( $Y = \text{optimism}$ ,  $X_1 = \text{work-family conflict}$ ,  $X_2 = \text{kepemimpinan asisten rumah tangga}$ ).

Selanjutnya, secara parsial kepemilikan asisten rumah tangga tidak mempengaruhi optimism ibu bekerja (nilai sig  $p = 0,775$ ;  $p > 0,05$ ) yang artinya ada atau tidak ada asisten rumah tangga tidak mempengaruhi tingkat optimism yang dimiliki. Dalam penelitian serupa yang dilakukan kepada 75 dokter di India, Malhotra dan Juneja (2018) ditemukan arah hubungan yang lain yaitu bagaimana optimisme dan dukungan sosial akan memberi dampak kepada *work-family conflict* yang dipersepsikan partisipan. Namun, berbeda dengan penelitian ini yang mengasumsikan kepemilikan asisten rumah tangga sebagai faktor yang berpengaruh terhadap adanya dukungan sosial, Juneja dan Malhotra mengasumsikan kehidupan dengan anggota keluarga lain sebagai sumber dukungan sosial. Pengaruh kehadiran asisten rumah

tangga terhadap kehidupan keluarga nampaknya perlu diteliti lebih jauh lagi, apakah selalu dapat memberikan dukungan sosial atau sebaliknya menambah potensi konflik dalam kehidupan rumah tangga. Selain itu, hasil penelitian French et al. (2018) yang menunjukkan bahwa dukungan sosial yang berasal dari pekerjaan nampak lebih menolong untuk mengurangi *work-family conflict* dibandingkan dukungan keluarga dapat dijadikan referensi untuk penelitian berikutnya. Sumber dukungan sosial yang dipersepsikan oleh ibu bekerja tidak selalu berasal dan didapatkan dari rumah.

Penelitian ini sudah mempertimbangkan beberapa variable demografi sebagai data penunjang yang berkaitan dengan tingkat optimisme ibu bekerja, antara lain usia pernikahan, jenis pekerjaan, dan jumlah anak. Untuk penelitian selanjutnya, dapat dipertimbangkan variable demografi lainnya, antara lain durasi/jumlah jam partisipan bekerja setiap harinya, pengaturan kerja dari rumah (*work from home*) atau dari kantor (*work from office*) atau perpaduannya (*hybrid*) dan jumlah anggota keluarga dalam rumah. Jumlah jam kerja dapat menambah *time based conflict* sedangkan jumlah anggota keluarga dalam rumah dapat berperan sebagai dukungan sosial atau justru sebagai factor dalam *strain based conflict*. Untuk pengaturan pola kerja dari rumah atau kantor atau perpaduannya dapat mempengaruhi *behavior based conflict* yang dirasakan ibu bekerja ketika berganti dari satu peran ke peran lainnya

*Work-family conflict* dan kepemilikan asisten rumah tangga berkontribusi terhadap optimism sebesar 44,8% ( $R=0,670$ ;  $R^2=0,448$ ) dengan sisa 55,2% dipengaruhi oleh variable dan factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dalam studi yang dilakukan oleh Delanoije dan Verbruggen (2019) digambarkan juga bagaimana penelitian mengenai konflik yang disebabkan oleh pekerjaan kepada situasi rumah dan sebaliknya konflik yang disebabkan oleh situasi rumah kepada pekerjaan ada hal-hal mendasar yang mempengaruhi disamping sekadar perbedaan dalam demografi pekerja. Hal-hal seperti kebebasan untuk memilih preferensi pengaturan kerja, beban dan tekanan yang dipersepsikan oleh partisipan, baik beban dalam pekerjaan maupun beban dari rumah, adalah hal-hal yang lebih mendasar yang perlu diteliti lebih lanjut. Selain itu, mengacu pada Vieira et al. (2018), *work-family conflict* juga dapat diteliti dengan pasangan yang suami istri bekerja (*dual earners*) sebagai

partisipannya sehingga dapat diteliti bagaimana persepsi pasangan yang berbeda terhadap *work-family conflict* bisa mempengaruhi tingkat optimisme.

### Daftar Pustaka

- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work-Family Conflict and Flexible Work Arrangements: Deconstructing Flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345–376. <https://doi.org/10.1111/PEPS.12012>
- Anderson, S. E., Coffey, B. S., & Byerly, R. T. (2002). Formal Organizational Initiatives and Informal Workplace Practices: Links to Work-Family Conflict and Job-Related Outcomes. *Journal of Management*, 28(6), 787–810. <https://doi.org/10.1177/014920630202800605>
- Angelia, T. (2016). Hubungan antara Job Involvement dan Locus of Control Internal dengan Work-Family Conflict pada Karyawati PT Angkasa Pura II yang Sudah Menikah [Universitas Sebelas Maret]. [digilib.uns.ac.id](http://digilib.uns.ac.id)
- Apreviadizy, P., & Puspitacandri, A. (2014). Perbedaan Stres Ditinjau Dari Ibu Bekerja Dan Ibu Tidak Bekerja. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 9(1).
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a Day's Work: Boundaries and Micro Role Transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472–491. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.3363315>
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi Edisi II*. Pustaka Belajar.
- Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2002). The relation between work-family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3). <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1836>
- Ciptoningrum, P. (2009). Hubungan Peran Ganda dengan Pengembangan Karier Wanita. Institut Pertanian Bogor.
- Delanoije, J., & Verbruggen, M. (2019). The Use



- of Work-Home Practices and Work-Home Conflict: Examining the Role of Volition and Perceived Pressure in a Multi-Method Study. *Frontiers in Psychology*, 0(OCT), 2362. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2019.02362>
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender Differences in Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(1). <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.1.60>
- Dyson-Washington, F. (2006). *The relationship between optimism and work-family enrichment and their influence on psychological well-being*. Drexel University, Philadelphia.
- Febrianti, L., Naibaho, S., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan Antara Work-Family Conflict Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawati Bank "X" Di Semarang. *Empati*, 7(2).
- French, K. A., Dumani, S., Allen, T. D., & Shockley, K. M. (2018). A meta-analysis of work-family conflict and social support. *Psychological Bulletin*, 144(3). <https://doi.org/10.1037/bul0000120>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1). <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Humas Sekretariat Kabinet Republik Indonesia. (2019). *Pengangguran Berkurang 50 Ribu, BPS: Jumlah Penduduk Bekerja Naik 2,29 Juta Orang*. <https://setkab.go.id/pengangguran-berkurang-50-ribu-bps-jumlah-penduduk-bekerja-naik-229-juta-orang/>
- Hurlock, E. B. (2011). Psikologi Perkembangan : Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan Edisi Kelima. Jakarta : Erlangga, Edisi 5.
- Jayani, D. H. J. (2019). *Tingkat Partisipasi Tenaga Kerja Masih Didominasi Laki-laki*. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/05/07/tingkat-partisipasi-tenaga-kerja-masih-didominasi-laki-laki>
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. (2020). *Profil Perempuan Indonesia 2018*. <https://www.kemenpppa.go.id/index.php/page/read/26/2549/profile-perempuan-indonesia-2018>
- Kuswardani, H., & Nurtjahjanti, H. (2016). Hubungan antara Work-family Conflict dengan Resiliensi pada Tenaga Keperawatan Wanita Rumah Sakit Umum Daerah dr. R. Soetrasno. *Empati*, 5(4).
- Laksmi, N. A. P., & Hadi, C. (2012). Hubungan antara Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) dengan Kepuasan kerja pada Karyawati bagian Produksi PT.X. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 1(02), 66–72.
- Malhotra, M., & Juneja, H. (2018). A Study of Work-Family Conflict in Relation to Social Support and Optimism among Doctors. *Gyan Jyoti E-Journal*, 8(1). <https://www.gjimt.ac.in/wp-content/uploads/2018/04/Dr-Hina-Juneja-Research-Paper-2018.pdf>
- Nashtya, A. D., & Baidun, A. (2017). pengaruh work family conflict, modal psikologis, dan variabel demografis terhadap kinerja guru. *Tazkiya Journal Of Psychology*, 5(1), 137–150. [https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/38120/2/AISYA\\_DEWI\\_NASHTYA-AKHMAD\\_BAIDUN.pdf](https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/38120/2/AISYA_DEWI_NASHTYA-AKHMAD_BAIDUN.pdf)
- Prasetyo, A. R., Nurtjahjanti, H., & Kustanti, E. R. (2015). Group positive psychotherapy: An intervention to enhance optimism in women Indonesian migrant workers. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 13(7).
- Putrianti, F. G. (2007). Kesuksesan peran ganda wanita karir ditinjau dari dukungan suami, optimisme, dan strategi coping. *Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi*, 9(1).
- Seligman, M. E. P. (2008). Menginstal optimisme: Bagaimana cara mengubah pemikiran dan kehidupan anda. In *PT Karya Kita*.

- Septiani, K. A. (2016). *Pengaruh konflik peran ganda dan dukungan sosial terhadap stress kerja pada wanita*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Smet, B. (1994). *Psikologi Kesehatan*. PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Smet, Bart. (2012). Psikologi kesehatan. *Journal of Public Health*, 2(2).
- Utaminingsih, A. (2017). Gender dan Wanita Karir. In *UB Press*.
- Valentsia, G. K. D., & Wijono, S. (2020). OPTIMISME DENGAN PROBLEM FOCUSED COPING PADA MAHASISWA YANG SEDANG MENGERJAKAN TUGAS AKHIR. *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 2(1). <https://doi.org/10.31004/edukatif.v2i1.74>
- Vieira, J. M., Matias, M., Lopez, F. G., & Matos, P. M. (2018). Work-family conflict and enrichment: An exploration of dyadic typologies of work-family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 109. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.007>
- Wahyudi, K. Y., & Hadi, C. (2017). Hubungan Antara Work-Family Conflict Dengan Stres Kerja. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 6.