

Analisis Korelasional *Work Family Conflict* dan *Psychological Wellbeing* pada Wanita yang Bekerja di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

Frihapma Semita Ade^{1*}, Ria Okfrima², Olifia Putri³, Krisnova Nastasia⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Putra Indonesia “YPTK”, Jl. Raya Lubuk Begalung, Lubuk Begalung Nan XX, Kec. Lubuk Begalung, Kota Padang, Sumatera Barat
frihapma@upiypk.ac.id

Abstract

Women who work in government institutions often face dual role demands between work and family responsibilities. Difficulties in balancing these roles may lead to work family conflict, which can negatively affect psychological wellbeing. Psychological wellbeing reflects an individual's ability to accept oneself, build positive relationships, manage the environment, have life goals, and continuously develop personal potential. This study aims to examine the relationship between work family conflict and psychological wellbeing among women working at the West Sumatra Provincial Education Office. This research employed a quantitative method with a correlational design. The participants consisted of 91 female employees selected using a saturated sampling technique. Data were collected using a Work Family Conflict scale based on the aspects proposed by Greenhaus and Beutell and a Psychological Wellbeing scale based on Ryff's dimensions. The results of the validity test indicated that all items on both scales had adequate validity. The reliability coefficients showed that the Work Family Conflict scale had a Cronbach's alpha of $\alpha = 0.970$ and the Psychological Wellbeing scale had a Cronbach's alpha of $\alpha = 0.963$, indicating excellent reliability. Pearson correlation analysis revealed a significant negative relationship between work family conflict and psychological wellbeing, indicating that higher levels of work family conflict are associated with lower psychological wellbeing among working women.

Keywords: Work Family Conflict, Psychological Wellbeing, Working Women, Government Institution, Quantitative Research.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work family conflict* dengan *psychological wellbeing* pada wanita yang bekerja di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain korelasional. Partisipan penelitian berjumlah 91 pegawai wanita yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala *work family conflict* berdasarkan aspek Greenhaus dan Beutell serta skala *psychological wellbeing* berdasarkan dimensi Ryff. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa aitem pada kedua skala memiliki validitas yang memadai. Koefisien reliabilitas skala *work family conflict* sebesar $\alpha = 0,970$ dan skala *psychological wellbeing* sebesar $\alpha = 0,963$, yang menunjukkan tingkat reliabilitas sangat baik. Hasil analisis korelasi Pearson menunjukkan adanya hubungan negatif yang sangat signifikan antara *work family conflict* dan *psychological wellbeing*, yang berarti semakin tinggi *work family conflict* yang dialami, maka semakin rendah *psychological wellbeing* pada wanita yang bekerja.

Kata Kunci: *Work Family Conflict*, *Psychological Wellbeing*, Wanita Bekerja, Instansi Pemerintah, Penelitian Kuantitatif

Copyright (c) 2026 Frihapma Semita Ade, Ria Okfrima, Olifia Putri, Krisnova Nastasia

✉Corresponding author: Frihapma Semita Ade

Email Address: frihapma@upiypk.ac.id (Jl. Raya Lubuk Begalung, Lubuk Begalung Nan XX, Kec. Lubuk Begalung, Kota Padang, Sumatera Barat)

Received 19 May 2026, Accepted 25 May 2026, Published 31 May 2026

PENDAHULUAN

Pada masa sekarang, wanita tidak hanya berperan sebagai ibu rumah tangga, tetapi juga turut bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga. Dalam keluarga, setiap anggota memiliki peran masing-masing, namun saat ini jumlah wanita yang bekerja mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Data pada tahun 2020 menunjukkan bahwa terdapat sekitar 50–70 juta penduduk wanita

berusia 15 tahun ke atas yang bekerja, dan jumlah tersebut meningkat sebesar 2,63% dibandingkan tahun sebelumnya

Sebagian besar pekerja wanita bekerja pada sektor pertanian, perkebunan, peternakan, perikanan, kehutanan, dan perburuan dengan persentase sebesar 26,65%. Selain itu, sebanyak 19,65% bekerja sebagai tenaga produksi, operator alat angkutan, dan pekerja kasar. Kemudian 9,8% merupakan tenaga profesional, 9,22% bekerja di bidang jasa, dan sekitar 6,37% bekerja di sektor pemerintahan. Kondisi ini menunjukkan bahwa wanita yang telah menikah tidak hanya menjalankan peran sebagai ibu rumah tangga dan mengasuh anak, tetapi juga memiliki peran sebagai pekerja, yang pada masa sekarang sudah menjadi hal yang umum (Lie et al., 2022).

Peningkatan jumlah ibu yang bekerja sering dikaitkan dengan meningkatnya tingkat pendidikan. Menurut Ajeng (dalam Dimarda Pamintaningtiyas & Soetjiningasih, 2020), keputusan seorang ibu untuk bekerja memberikan berbagai manfaat bagi dirinya sendiri, suami, dan anak-anaknya. Nieva dan Gutek juga menyatakan bahwa bekerja dapat meningkatkan rasa kompeten dan kesejahteraan individu. Perasaan kompeten tersebut muncul karena adanya penghasilan yang diperoleh sehingga tidak sepenuhnya bergantung secara finansial pada pasangan. Selain itu, kemandirian finansial dapat membantu dalam memenuhi kebutuhan rumah tangga dan anak serta memberikan dampak positif terhadap kesehatan dan kesejahteraan (Dimarda Pamintaningtiyas & Soetjiningasih, 2020).

Psychological well being akan terbentuk dalam diri individu apabila dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti yang diungkapkan oleh penelitian Ryff dkk (dalam Lembang & Huwae, 2022) yaitu usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status pekerjaan, religiusitas dan dukungan sosial. Adapun faktor yang akan dikaji berkaitan psychological well being pada istri yang berkarir ialah work family conflict. Work family conflict dialami istri yang berkarir karena adanya ketidakcocokan antara tekanan di tempat kerja dan di rumah serta tuntutan harapan (Lembang & Huwae, 2022). Istri yang memiliki peran ganda dan tidak sejalan karena salah satu peran menuntut perhatian yang lebih akan mengakibatkan work family conflict (Lembang & Huwae, 2022).

Menurut Greenhaus dan Beutell (dalam Caramoy, 2023), work family conflict merupakan bentuk konflik peran (inter-role conflict) di mana tekanan dari peran pekerjaan dan peran keluarga saling bertentangan sehingga individu mengalami kesulitan dalam memenuhi tuntutan keduanya secara bersamaan. Work family conflict dapat muncul dalam tiga bentuk, yaitu konflik waktu (time-based conflict), konflik ketegangan (strain-based conflict), dan konflik perilaku (behavior-based conflict). Konflik ini tidak hanya dialami oleh pegawai yang sudah berkeluarga, tetapi juga dapat dirasakan oleh seluruh pegawai yang menghadapi tekanan kerja dan tanggung jawab sosial yang saling bertentangan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada tanggal 28 November 2025 dengan pimpinan dan lima orang pegawai wanita yang telah berkeluarga di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, diperoleh gambaran bahwa pegawai menghadapi berbagai pengalaman dalam menjalankan peran sebagai pekerja sekaligus anggota keluarga. Dalam beberapa situasi, muncul perasaan kurang puas terhadap peran yang dijalani, terutama ketika tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga terjadi

secara bersamaan. Kondisi tersebut membuat sebagian pegawai merasa belum sepenuhnya mampu menjalankan kedua peran secara seimbang.

Tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi juga memengaruhi kualitas interaksi pegawai dengan keluarga. Ketika beban pekerjaan meningkat atau pekerjaan harus diselesaikan di luar jam kerja, komunikasi dengan pasangan dan anak menjadi lebih terbatas. Selain itu, kelelahan setelah bekerja membuat sebagian pegawai memiliki keterbatasan energi untuk terlibat secara emosional dalam kegiatan keluarga, sehingga interaksi yang terjadi lebih banyak berfokus pada pemenuhan kebutuhan sehari-hari.

Pegawai juga menghadapi berbagai pertimbangan dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan dan keluarga. Keputusan yang diambil sering kali dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan, kebutuhan keluarga, serta harapan dari lingkungan sekitar. Selain itu, padatnya aktivitas pekerjaan seperti penyelesaian administrasi, target tugas, serta kegiatan dinas menyebabkan pekerjaan tidak selalu dapat diselesaikan dalam jam kerja dan terkadang harus dilanjutkan di rumah, sehingga pegawai mengalami kesulitan dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan keluarga.

Selain keterbatasan waktu, perbedaan tuntutan antara lingkungan kerja dan keluarga juga memerlukan penyesuaian perilaku yang tidak mudah. Di lingkungan kerja pegawai dituntut untuk bersikap profesional dan disiplin, sedangkan dalam keluarga dibutuhkan keterlibatan emosional dan perhatian kepada anggota keluarga. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa wanita yang bekerja di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat menghadapi berbagai dinamika dalam menjalankan peran ganda, yang memengaruhi pengaturan waktu, interaksi dengan keluarga, serta keterlibatan dalam aktivitas sehari-hari.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Metode survei merupakan suatu metode di mana pengumpulan data dapat dilakukan menggunakan kuesioner dan wawancara yang didapat dari sampel berupa orang, yang mana dari data tersebut akan dapat mewakili suatu populasi tertentu sesuai dengan kepentingan penelitian (Sugiyono, 2019). Instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2019). Dalam skala *Likert* terdapat beberapa pernyataan dengan indikator jawaban dari sangat positif sampai negatif, yaitu sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju, yang digunakan untuk mengungkapkan pengaruh antar variabel. Adapun variabel yang diukur pada penelitian ini adalah Variabel Independen yaitu, *Work Family Conflict* dan Variabel Dependen yaitu, *Psychological Well Being*.

Skala dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment, yang merupakan analisis untuk mengukur keeratan hubungan secara linear antara dua variabel yang mempunyai distribusi data normal. Data yang digunakan adalah tipe interval atau rasio (Priyatno,

2018). Skala penelitian ini melewati berbagai tahap analisis, dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS 21.0.

HASIL DAN DISKUSI

Uji Validitas

1. *Work Family Conflict*

Koefisien validitas aitem dalam penelitian ini ditetapkan sebesar $\geq 0,30$. Sehingga di peroleh dari jumlah item awal 36, terdapat 6 yang gugur sehingga item valid 30 hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh 30 aitem memiliki nilai *corrected item-total correlation* berkisar antara 0,333 sampai dengan 0,900.

2. *Psychological Well Being*

Koefisien validitas aitem dalam penelitian ini ditetapkan sebesar $\geq 0,30$. Sehingga di peroleh dari item awal 48, terdapat 9 gugur sehingga jumlah aitem yang memenuhi kriteria validitas menjadi 39 aitem, dengan nilai *corrected item-total correlation* berkisar antara 0,315 sampai dengan 0,909.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program komputer IBM SPSS versi 21.0. Koefisien reliabilitas untuk skala *work family conflict* diperoleh sebesar $\alpha = 0,970$ dari 30 aitem pernyataan, yang menunjukkan bahwa skala *work family conflict* memiliki reliabilitas yang baik sehingga reliabel untuk digunakan dalam penelitian. Selanjutnya, koefisien reliabilitas untuk skala *psychological well being* diperoleh sebesar $\alpha = 0,963$ dari 39 aitem pernyataan, yang menunjukkan bahwa skala *psychological well being* memiliki reliabilitas yang baik dan reliabel untuk digunakan dalam penelitian. Penentuan reliabilitas instrumen didasarkan pada nilai *Cronbach's Alpha* dengan batasan nilai 0,6, di mana instrumen dengan nilai reliabilitas $\leq 0,6$ dikategorikan kurang baik, nilai 0,7 dapat diterima, dan nilai di atas 0,8 dikategorikan baik (Priyatno, 2018).

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji analisis *One Sample Kolmogorov-Smirnov* yang dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi (p) $> 0,05$. (Priyatno, 2018) menyatakan bahwa data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi $> 0,05$. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program IBM SPSS 21.0, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Normalitas

Variabel	N	KSZ	P	Sebaran
<i>Work Family Conflict</i>	91	0,748	0,630	Normal
<i>Psychological Well Being</i>	91	0,737	0,649	Normal

Berdasarkan uraian tabel di atas, maka diperoleh nilai signifikan pada skala *work family conflict* sebesar $p = 0,630$ dengan KZS = 0,748. Hasil tersebut menunjukkan bahwa $p > 0,05$, artinya sebaran terdistribusi secara normal, sedangkan untuk *psychological well being* diperoleh nilai signifikansi

sebesar $p = 0,649$ dengan $KZS = 0,737$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p > 0,05$, artinya sebaran terdistribusi secara normal.

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linear atau tidak. Uji linearitas dalam penelitian ini dilakukan antara variabel *Work Family Conflict* dan *Psychological Well Being* dengan menggunakan analisis *Test for Linearity* pada taraf signifikansi $< 0,05$. Dua atau lebih variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Linearity*) $< 0,00$ (Priyatno, 2018). maka hubungan antar variabel dinyatakan linear. Berdasarkan pengolahan data dengan 91 subjek dan menggunakan bantuan program SPSS 21.0, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Linearitas

N	Df	Mean Square	F	Sig
91	1	7417.367	93.524	0,000

Berdasarkan uraian tabel diatas pengujian, diperoleh nilai $F = 93.524$ dengan signifikan sebesar $p = 0,000$ ($p < 0,05$), artinya varians pada skala *work family conflict* dan *psychological well being* tergolong linear. Dengan demikian, data penelitian ini memenuhi salah satu prasyarat untuk dilakukan uji hipotesis menggunakan analisis korelasi Pearson.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara *work family conflict* dan *psychological well being* pada Wanita yang bekerja di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Uji hipotesis dilakukan menggunakan analisis *korelasi Pearson Product Moment* dengan bantuan program IBM SPSS versi 21.0. Dalam uji hipotesis apabila nilai signifikansi (p) $< 0,01$, maka hipotesis diterima, dan apabila nilai signifikansi (p) $\geq 0,01$, maka hipotesis ditolak (Sugiyono, 2024).

Tabel 3. Uji Korelasi *Work Family Conflict* dengan *Psychological Well Being*

N	P	(α)	Nilai Korelasi (r)	Kesimpulan
91	0,000	0,01	-0,716	<i>Sig (2-tailed) 0,000 < 0,01 level of significant (α), hipotesis diterima.</i>

Berdasarkan hasil analisis di atas, diperoleh nilai koefisien *korelasi Pearson* antara *Work Family Conflict* dengan *Psychological Well-Being* sebesar $r = -0,716$ dengan nilai signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan sangat signifikan antara *Work Family Conflict* dengan *Psychological Well Being* pada wanita yang bekerja di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Nilai koefisien korelasi sebesar -0,716 menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara kedua variabel berada pada kategori kuat. Arah hubungan yang negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi *Work Family Conflict* maka semakin rendah *Psychological well Being*, dan sebaliknya, semakin rendah *Work Family Conflict* maka semakin tinggi *Psychological well Being*

Kategorisasi Variabel

Tabel 4. Pengelompokkan Kategorisasi Subjek

Variabel	Skor	Jumlah	Persentase (%)	Kategori
<i>Psychological Well Being</i>	89-109	12	13%	Rendah
	110-138	68	75%	Sedang
	139-154	11	12%	Tinggi
<i>Work Family Conflict</i>	68-75	22	24%	Rendah
	76-101	57	63%	Sedang
	102-116	12	13%	Tinggi

Berdasarkan Tabel 16 di atas, dapat dijelaskan bahwa dari 91 wanita yang bekerja di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, memiliki *psychological well being* 12 orang (13%) wanita yang bekerja di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori rendah, 68 orang (75%) wanita yang bekerja di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori sedang, dan 11 Orang (12%) wanita yang bekerja di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori tinggi.

Kemudian 22 orang (24%) wanita yang bekerja di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat memiliki *Work Family Conflict* berada pada kategori rendah, 57 orang (63%) wanita yang bekerja di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori sedang, dan 12 orang (13%) wanita yang bekerja di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori tinggi.

KESIMPULAN

Terdapat hubungan antara *Work Family Conflict* dengan *Psychological Well-Being* pada wanita yang bekerja di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dengan arah negatif. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, yang berarti semakin tinggi tingkat *work family conflict* yang dialami, maka semakin rendah *psychological well-being* yang dirasakan. Sebaliknya, semakin rendah *work family conflict*, maka semakin tinggi tingkat *psychological well-being* pada wanita bekerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada pimpinan beserta seluruh pegawai wanita Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat yang telah memberikan izin, bantuan, dan bersedia menjadi responden dalam penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada dosen pembimbing, dosen penguji, keluarga, serta semua pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, motivasi, dan bantuan selama proses penyusunan penelitian hingga artikel ini dapat diselesaikan.

REFERENSI

- Ade, F. S., Irdam, & Riyanda, H. F. (2022). Gratitude (kebersyukuran) dan psychological well-being remaja panti asuhan Rahmatan Lil'alamiin. *Psyche 165 Journal*, 43–49. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v15i2.157>
- Annesya Effendy, & Sarianti, R. (2025). Pengaruh work-family conflict terhadap psychological well-being perawat yang bekerja di RSUP Dr. M. Djamil Padang melalui work-life balance. *Jurnal*

- Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 627–640.
<https://doi.org/10.55606/jaemb.v5i1.7689>
- Astuti, R., & Rahmawati, D. (2021). Hubungan work family conflict dengan psychological well-being pada wanita bekerja.
- Azwar, S. (2017). *Penyusunan skala psikologi* (Edisi ke-2). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Caramoy, A. (2023). Work family conflict pada wanita bekerja.
- Darmawati. (2022). *Work family conflict*.
- Dimarda Pamintaningtiyas, I., & 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. *Jurnal Psikologi Konseling*, 16(1).
- Frone, M. R. (2020). Work–family balance and employee well-being.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (2020). Sources of conflict between work and family roles.
- Keyes, C. L. M. (2020). Psychological well-being.
- Kurnia, N., Whidiastuti, R., & Nusandari, P. (2025). Pengaruh work family conflict dan stres kerja terhadap psychological well-being dengan work-life balance sebagai variabel intervening.
- Lembang, I. B., & Huwae, A. (2022). Work family conflict dan psychological well-being pada istri yang berkarir di Toraja Utara.
- Lie, D., Megumi, E. H., Zaneta, A., Zalukhu, P. M. B., Gianti, R., & Pribadi, R. B. (2022). Gambaran work-life balance pada wanita single parent yang bekerja. *Psikodimensia*, 21(2), 132–143.
- Nusandari, P. (2025). Peran stres kerja terhadap psychological well-being karyawan.
- Permatasari, Z. I., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan work-family conflict terhadap life satisfaction pada pekerja wanita.
- Priyatno, D. (2018). *SPSS panduan mudah olah data bagi mahasiswa dan umum*. Yogyakarta: Andi.
- Putri, M., & Sari, D. (2023). Konflik pekerjaan dan keluarga terhadap kesejahteraan psikologis wanita bekerja.
- Rahmayati. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi work family conflict pada karyawan.
- Rahmawati, D. (2021). Psychological well-being pada wanita karir.
- Roza, R., dkk. (2021). Peran dan fungsi Dinas Pendidikan dalam pengelolaan pendidikan daerah.
- Sari, D., & Putri, M. (2023). Hubungan konflik pekerjaan dan keluarga dengan kesejahteraan psikologis pegawai wanita.
- Sarianti, R. (2024). Work-family conflict dan kesejahteraan psikologis karyawan.
- Psikologi, J., Konseling, B., Siregar, N., Zai, R. R., Sitorus, I. T., Putra, R., Siahaan, M., & Floren Sianipar, L. (n.d.). *Gambaran Psychological Well-Being Ditinjau Dari Self-Acceptance Melalui Penerapan Etika Kristen Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Hkbp Nommensen*.
<https://doi.org/10.8734/liberosis.v1i2.365>
- Sugiyono. (2024). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Triaryati, N. (2021). Pengaruh work family conflict terhadap kepuasan kerja karyawan.

Whidiastuti, R. (2025). Work-life balance dan psychological well-being pada pekerja wanita.

Wijayani, R., & Supriyanto, A. (2022). Pengaruh work family conflict terhadap psychological well-being pada pegawai instansi pemerintah.

Yenita, D. (2022). Psychological well-being dalam perspektif teori Ryff.