

Hubungan Konflik Kerja-Keluarga dan Ketidak-amanan Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis

Ronaa Zahiidah, Artiawati Mawardi, Nurlita Endah Karunia

Fakultas Psikologi, Universitas Surabaya

Intisari

Kesejahteraan psikologis merupakan penilaian atau evaluasi individu selama masa hidupnya. Apabila individu merasa kehidupannya dan fungsi psikologisnya telah berjalan dengan optimal, maka dapat dikatakan bahwa individu tersebut memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi. Kesejahteraan psikologis dapat terganggu apabila terjadi masalah, satunya adalah adanya konflik dari peran-peran yang dijalani oleh individu. Apabila terjadi konflik yang mengganggu perannya di keluarga maupun pekerjaan, hal tersebut dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis individu. Selain adanya konflik kerja-keluarga yang dialami individu, adanya perasaan terancam atau tidak aman dari pekerjaan yang sedang dijalani juga dapat mengganggu kesejahteraan psikologis seseorang. Rasa tidak aman ini disebut juga ketidak-amanan kerja atau *job insecurity*, yaitu persepsi atau rasa takut individu akan kehilangan pekerjaannya saat ini.

Subjek penelitian merupakan guru dan pegawai Yayasan Sekolah Nasional KPS yang berstatus menikah dan memiliki anak minimal 1 dengan usia maksimum 21 tahun yang tinggal bersama orangtua, sejumlah 52 orang. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara konflik kerja-keluarga dan ketidak-amanan kerja secara bersamaan terhadap kesejahteraan psikologis (nilai $F_{hitung}=4,831$, $F_{tabel}=3,19$; $R^2=0,165$; $p<0,005$). Nilai korelasi konflik kerja-keluarga dengan kesejahteraan psikologis sebesar $-0,397$ ($p<0,005$) yang menunjukkan nilai korelasi negatif. Semakin tinggi konflik kerja-keluarga, maka semakin rendah kesejahteraan psikologis; begitu pula sebaliknya. Nilai korelasi ketidak-amanan kerja dengan kesejahteraan psikologis sebesar $-0,272$ ($p<0,005$) yang juga menunjukkan nilai korelasi negatif. Semakin tinggi ketidak-amanan kerja, maka semakin rendah kesejahteraan psikologis; begitu pula sebaliknya.

Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa kesejahteraan psikologis memiliki hubungan yang berbanding terbalik dengan konflik kerja-keluarga dan ketidak-amanan kerja. Apabila kesejahteraan psikologis ingin ditingkatkan, maka konflik kerja-keluarga dan ketidak-amanan psikologis harus rendah. Untuk menekan konflik kerja-keluarga dapat diadakan *family gathering* secara berkala. Untuk menekan ketidak-amanan kerja dapat dilakukan pemberian informasi yang jelas terkait masa depan organisasi dari pihak manajemen. Saran untuk penelitian selanjutnya agar peneliti mencari sampel yang lebih banyak dan lebih memenuhi kriteria konflik kerja-keluarga serta ketidak-amanan kerja. Gunakan variabel lain sebagai prediktor atau moderator untuk mengetahui faktor apa saja yang memengaruhi kesejahteraan psikologis.

Keywords: kesejahteraan psikologis (*psychological well being*), ketidak-amanan kerja (*job insecurity*), konflik kerja-keluarga (*work family conflict*)

PENDAHULUAN

Kesejahteraan psikologis atau *psychological well-being* menurut Huppert (2009) merupakan bagaimana kehidupan suatu individu berjalan dengan baik. Lancarnya kehidupan seseorang bukan berarti selalu terhindar dari permasalahan, namun bagaimana individu tersebut mampu mengatasi permasalahan yang ada dengan baik. Ryff (1989) menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan hasil evaluasi atau penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri berdasarkan pengalaman-pengalaman yang terjadi sepanjang hidupnya. Dari penilaian hidup tersebut, individu dapat melihat sejauh mana dirinya telah mampu mengaktualisasi diri secara optimal untuk mencapai kepuasan hidup selama masa hidupnya.

Dalam penelitian Ryff dan Keyes (1995), kesejahteraan psikologis merupakan sejauh mana individu mampu mengenali potensi yang ada dalam dirinya, bagaimana kualitas hubungannya dengan orang lain,

sebesar apa sikap tanggung jawab yang dimiliki terhadap dirinya sendiri, mengetahui tujuan hidupnya, dan memiliki keinginan untuk berkembang. Kesejahteraan psikologis menurut Ryff (1989) memiliki 6 dimensi didalamnya, yaitu: (1) Penerimaan Diri (*Self-acceptance*), (2) Hubungan Positif dengan Orang Lain (*Positive relations with others*), (3) Otonomi *Autonomy*, (4) Penguasaan Lingkungan Sekitar (*Environmental mastery*), (5) Tujuan Hidup (*Purpose in life*), dan (6) Pengembangan Diri (*Personal growth*).

Tempat kerja merupakan salah satu aspek yang dapat memengaruhi kehidupan seseorang secara signifikan karena orang dewasa menghabiskan sepertiga atau bahkan seperempat waktu hidupnya dalam pekerjaan (Harter, Schmidt, & Keyes, 2002). Sisanya, seseorang dapat menghabiskannya dengan keluarga dan orang-orang terdekat. Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, tuntutan-tuntutan dan ekspektasi yang diterima seseorang atas perannya baik dalam

pekerjaan maupun dalam keluarga dapat menimbulkan tekanan yang dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang.

Peneliti melakukan wawancara terhadap supervisor Yayasan Sekolah Nasional KPS pada tanggal 3 Juli 2017. Dari wawancara yang dilakukan didapatkan informasi bahwa dalam dua tahun terakhir, guru dan karyawan mengalami perubahan dalam kesejahteraan psikologis dikarenakan tidak adanya kejelasan dari pihak pengurus yayasan mengenai masa depan sekolah. Adanya ketidak-jelasan mengenai keberlangsungan sekolah mulai muncul sejak empat tahun terakhir, namun puncaknya terjadi pada dua tahun terakhir. Perubahan kesejahteraan psikologis dapat dilihat dari kurangnya semangat dalam diri karyawan dan perasaan tidak berdaya, walaupun ada beberapa yang pasrah dan tidak terganggu dengan permasalahan ini. Perubahan kesejahteraan psikologis ini terlihat jelas ketika para guru dan karyawan sedang berkumpul bersama. Dampak

dari perubahan psikologis ini tidak terlalu mengganggu pekerjaan, guru dan karyawan masih bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik, hanya saja terlihat bahwa motivasi dalam mengerjakan tugas menurun.

Dalam dunia industri dan organisasi, kesejahteraan psikologis yang dimiliki oleh masing-masing pekerja merupakan aspek penting dalam menjalankan pekerjaannya. Pekerja dengan tingkat kesejahteraan yang tinggi memiliki hubungan positif dengan produktivitas kerja, keterikatan kerja yang berdampak pada loyalitas, kepuasan kerja, dan daya tahan (Harter, Schmidt, & Keyes, 2002). Dari penjelasan tersebut, dapat ditarik kesimpulan apabila pekerja memiliki kesejahteraan psikologis yang rendah dapat memengaruhi performa kerjanya.

Seorang pekerja yang sudah berkeluarga memiliki peran sendiri dalam keluarga. Sebagai orang tua bagi anak-anak dan juga sebagai suami atau istri dari pasangannya. Menjalani kedua peran tersebut secara seimbang

bukanlah peran yang mudah. Individu harus bertanggungjawab terhadap apa yang terjadi di rumah, di sisi lain juga harus bertanggungjawab atas pekerjaannya di kantor (Jackson, Tal, & Sullivan, 2003). Permasalahan yang ada pada penelitian sebelumnya difokuskan pada kesejahteraan psikologis pekerja dengan menggunakan konsep umum seperti kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*), kualitas hidup (*quality of life*), kepuasan hidup (*satisfaction of life*), kebahagiaan (*happiness*), dan kesehatan mental (*mental health*).

Srimanthi & Kumar (2010) menyatakan bahwa perempuan bekerja memiliki lebih banyak permasalahan disebabkan karena banyaknya peran yang dijalani. Tidak hanya pada perempuan, konflik pekerjaan dengan kehidupan keluarga juga dapat terjadi pada pekerja laki-laki. Masyarakat pada umumnya menganggap peran laki-laki adalah sebagai kepala rumah tangga yang memiliki tanggung jawab untuk mencari nafkah bagi keluarga, sehingga ketika melakukan pekerjaan

di rumah tangga hanyalah sebagai pekerjaan sukarela (Halpern, 2014). Berpegangan pada pandangan tersebut, laki-laki tidak mengalami konflik kerja-keluarga seperti perempuan, namun bukan berarti sama sekali tidak mengalaminya.

Setiap orang memiliki perannya masing-masing dalam kehidupan sosial. Peran ini seringkali diikuti dengan adanya ekspektasi atau harapan baik dari orang-orang yang berhubungan dengan peran yang ia jalani maupun ekspektasi dari diri sendiri (Grant-Vallone & Donaldson, 2001). Individu akan mengalami konflik dalam menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan keluarganya, contohnya ketika waktu sarapan bersama keluarga bersamaan dengan waktu *meeting*. Individu juga akan mengalami kesulitan dalam menentukan bersama siapa waktu akhir pekan akan dihabiskan, apakah bersama rekan kerja ataukah bersama keluarga (Grant-Vallone & Donaldson, 2001).

Berdasarkan berdasarkan hasil wawancara awal kepada seorang karyawan perempuan berusia 35 tahun berinisial M pada tanggal 29 Oktober 2016, ketika ada permasalahan di keluarga seperti anak yang sedang sakit dapat menghambat pekerjaan di kantor. M harus menghabiskan waktu yang lebih banyak di rumah untuk menjaga dan mengurus anak, namun di sisi lain juga memiliki jadwal di kantor yang rutin. Terkadang keputusan yang diambil adalah izin untuk masuk kerja terlambat atau bahkan izin tidak datang kerja pada hari tersebut. Apabila kedua pilihan tersebut tidak dapat dipenuhi maka secara terpaksa harus meninggalkan anak yang sakit dengan pikiran yang kacau ketika di kantor.

Apabila konflik seperti ini terus terjadi dalam kehidupan individu, akan menghambat salah satu faktor dari kesejahteraan psikologis yaitu hubungan interpersonal dengan orang lain. Hubungan interpersonal tersebut dapat terpenuhi dari orang-orang terdekat individu, yaitu rekan kerja,

kerabat, dan yang terpenting adalah keluarga (Keyes, Hysom & Lupo, 2000).

Ada tiga dimensi yang terdapat dalam konflik kerja-keluarga menurut Greenhaus dan Beutell (1985), yaitu (1) *time-based conflict* yaitu ketika waktu yang dibutuhkan untuk memenuhi peran di dalam keluarga/pekerjaan tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran di dalam pekerjaan/keluarga; (2) *strain-based conflict* yaitu ketika adanya ketegangan yang dihadapi oleh seseorang dalam menjalani suatu peran (pekerjaan/keluarga) yang mempersulit perannya yang lain (keluarga/pekerjaan); (3) *behavior-based conflict* yaitu ketika perilaku pada suatu peran tidak sesuai dengan harapan perilaku pada peran yang lain.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga terdapat hubungan yang negatif dengan kesejahteraan (*well-being*) (Karatepe & Tekinkus (2006), dalam Ahmad (2008). Pada penelitian sebelumnya,

Koyuncu, Burke, & Wolpin (2012) yang meneliti hubungan *work family conflict* dengan kesejahteraan psikologis pekerja disimpulkan bahwa adanya hubungan dengan dua indikator kesejahteraan psikologis, yaitu *stress* dengan signifikansi sebesar 0,001 dan nilai korelasi sebesar 0,48 dan kelelahan (*exhaustion*) dengan signifikansi sebesar 0,001 dan nilai korelasi sebesar 0,63. Dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa semakin tinggi *work-family conflict* yang dialami pekerja, maka akan semakin rendah kesejahteraan psikologis pekerja. Hal ini dapat berlaku sebaliknya.

Selain konflik pada kerja dan keluarga, salah satu permasalahan yang dapat ditemui dalam dunia kerja adalah rasa tidak aman pada pekerjaannya atau *job insecurity*. *Job insecurity* telah dijelaskan oleh Greenhalgh & Rosenblatt (1984) yaitu perasaan tidak berdaya yang dimiliki oleh seseorang dalam mempertahankan kesinambungan dalam kondisi kerja yang terancam.

Menurut Sverke, Hellgren, & Naswall (2002) *job insecurity* merupakan pengalaman yang dirasakan seseorang dalam sehari-harinya yang melibatkan perasaan ketidakpastian berkepanjangan tentang masa depan yang akan dijalani. Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* dapat dikaitkan dengan perasaan takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya. Tidak memiliki pekerjaan merupakan salah satu korelasi yang terkuat dari kesejahteraan psikologis (*well-being*) seseorang (Clark, Knabe, & Ratzel, 2009).

Dari hasil wawancara terhadap supervisi, dapat disimpulkan bahwa perasaan cemas dan penurunan semangat serta motivasi yang dialami guru dan karyawan merupakan dampak dari adanya isu mengenai masa depan sekolah dalam empat tahun terakhir. Peneliti juga melakukan wawancara terhadap pekerja laki-laki berusia 52 tahun pada tanggal 20 Juni 2017. Narasumber juga menyatakan hal yang sama seperti apa

yang supervisi katakan. Adanya perubahan saat bekerja pada teman-teman sesama guru dan karyawan yang disebabkan oleh isu mengenai masa depan sekolah. Perubahan ini tidak terlalu mengganggu kegiatan belajar mengajar karena selama ini seluruh hak karyawan masih terpenuhi.

Dari enam dimensi kesejahteraan psikologis, tiga diantaranya yaitu *autonomy*, *purpose in life* dan *personal growth* diasumsikan merupakan dimensi yang berhubungan dengan kehidupan individu di masa yang akan datang. Kedua dimensi ini lekat hubungannya dengan *job insecurity* karena seperti yang telah disebutkan sebelumnya, *job insecurity* merupakan persepsi individu terhadap ketakutannya atau ketidakmampuannya untuk mempertahankan pekerjaannya. Individu yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik akan memiliki tujuan dan cita-cita atas apa yang ingin dicapainya dan berkembang menjadi individu yang lebih baik.

Dengan adanya persepsi tentang *job insecurity* dalam diri seseorang, individu tersebut akan beranggapan bahwa dalam kurun waktu kedepan ia mungkin saja tidak berada di posisi dalam pekerjaannya seperti saat ini, mungkin bisa berpindah posisi atau bahkan kehilangan pekerjaannya sehingga menimbulkan kecemasan akan masa depannya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Alarco, De Cuyper, & De Witte (2012) dalam menguji implikasi persepsi *job insecurity* dengan indikator kesejahteraan psikologis menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki hubungan negatif dengan taraf signifikansi $<0,001$ dan nilai koefisien korelasi sebesar $-0,20$ dengan kepuasan kerja, hubungan negatif dengan taraf signifikansi $<0,001$ dan nilai korelasi sebesar $0,26$ dengan kelelahan (*exhaustion*), serta hubungan negatif dengan taraf signifikansi $<0,001$ dan nilai korelasi sebesar $0,26$ dengan sinisme (*cynicism*). Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa

apabila semakin rendah *job insecurity*, maka kesejahteraan psikologis akan semakin tinggi. Hal ini berlaku pula sebaliknya.

Mempertimbangkan paparan sebelumnya, dapat dipahami bahwa dari penelitian sebelumnya bahwa kesejahteraan psikologis memiliki hubungan yang berbanding terbalik dengan *work family conflict*. Konflik yang terjadi pada individu yang disebabkan oleh perannya dalam keluarga dan pekerjaan berhubungan dengan salah satu dimensi kesejahteraan psikologis, yaitu hubungan interpersonal dengan orang lain. Selain *work family conflict*, *job insecurity* juga memiliki hubungan yang berbanding terbalik terhadap kesejahteraan psikologis. Dari pemaparan tersebut, peneliti ingin menguji apakah ada hubungan antara *Work-Family Conflict* dan *Job Insecurity* dengan *Psychological Well-Being*.

METODE

Subjek : Penelitian ini menggunakan teknik *total population sampling*, yaitu teknik penentuan sampling melibatkan seluruh populasi. Pemilihan sampel dilakukan berdasarkan kriteria inklusi. Kriteria inklusi adalah kriteria dimana subjek penelitian dapat mewakili sampel penelitian yang memenuhi syarat sebagai sampel atau bisa juga disebut sebagai kriteria umum subjek penelitian. Kriteria inklusi dalam penelitian ini diantaranya:

1. Guru/pekerja tetap Yayasan Sekolah Nasional KPS Balikpapan.
2. Berstatus menikah dan tinggal bersama.
3. Sudah memiliki anak minimal 1, maksimum usia 21 tahun yang tinggal bersama anda.
4. Telah bekerja di Yayasan Sekolah Nasional KPS selama minimal satu tahun.

5. Bersedia menjadi informan dan mengembalikan angket kepada peneliti.

Instrumen : Seluruh instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini diadaptasi dari instrument berbahasa inggris. Sebelum melakukan proses ambil data, peneliti melakukan *expert judgement* oleh kedua dosen pembimbing untuk memastikan validitas instrumen apakah sesuai dengan apa yang akan diukur. Tata bahasa dalam masing-masing butir juga diperiksa agar para responden dapat memahami maksud pertanyaan yang disampaikan dengan jelas, sehingga mengurangi kemungkinan responden untuk menjawab dengan jawaban yang tidak sesuai dengan keadaannya saat ini.

Instrumen Kesejahteraan Psikologis : Instrument yang digunakan untuk mengukur *Psychological Well-Being* diturunkan berdasarkan keenam dimensi PWB oleh Ryff (1989) yaitu *autonomy, environmental mastery, personal growth, positive relations with others, purpose in life,* dan *self-*

acceptance. Dalam penelitian ini menggunakan alat ukur *psychological well being* oleh Ryff (1989) yang telah diadaptasi oleh Artiawati (2012) kepada 360 responden dengan nilai koefisien *alpha cronbach* sebesar 0,739. Alat ukur ini hanya menggunakan 18 butir dari 42 butir yang memiliki 3 pernyataan dengan reliabilitas tertinggi pada tiap dimensi.

Instrumen Konflik Kerja-Keluarga : *Work-family conflict* diukur dengan menggunakan pengukuran multidimensi oleh Carlson, Kacmar, & Williams (2000) yang telah diadaptasi oleh Artiawati (2012). Dalam penelitiannya alat ukur ini diberikan kepada 360 responden dan memiliki nilai koefisien *alpha cronbach* sebesar 0,901. Alat ukur ini terdiri dari 12 butir yang menghubungkan kedua arah (keluarga dan keluarga) dan dua jenis konflik (*strain-based conflict* dan *time-based conflict*) yang memicu WFC. Instrumen terbagi menjadi empat bagian masing-masing memiliki tiga butir pernyataan yang akan direspon berdasarkan skala Likert.

Instrumen Ketidak-amanan Kerja : Untuk mengukur ketidak-amanan kerja menggunakan alat ukur yang dibuat oleh Francis dan Barling (2005). Skala ini dikembangkan berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) yang membagi *job insecurity* menjadi dua dimensi, yaitu tingkat keparahan ancaman (*severity of threat*) dan ketidakberdayaan (*powerlessness*).

Sverke, Hellgren, & Naswall (2002) menyatakan bahwa alat ukur yang terdiri dari *multiple-item indicator* dapat membuat penelitian lebih valid dan reliable. Alat ukur *job insecurity* yang digunakan dalam penelitian ini memiliki total 5 butir menggunakan skala Likert yang memiliki lima pilihan respon

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Data Penelitian : Subjek pada penelitian ini adalah guru dan pekerja yang telah bekerja di Yayasan Sekolah Nasional KPS selama minimal setahun, berstatus

menikah dan tinggal bersama, sudah memiliki anak minimal 1 dengan usia maksimum 21 tahun dan tinggal bersama. Data mengenai identitas subjek dapat dilihat dalam tabel distribusi dibawah ini.

Tabel 4.1 Usia Subjek

Rentang Usia	Kategori Usia	Frekuensi	Persentase (%)
≤ 30 Tahun	<i>Trial</i>	2	3,8
>30 – 44 Tahun	<i>Stabilization</i>	16	30,8
≥ 45 Tahun	<i>Maintenance</i>	32	61,5
Tidak Menjawab	-	2	3,8
Total		52	100

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Subjek

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	36	69,2
Perempuan	16	30,8
Total	52	100

Tabel 4.3 Pendidikan Subjek

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	5	9,6
S1	33	63,5
S2	14	26,9
Total	52	100

Tabel 4.4 Usia Pernikahan

Usia Pernikahan	Frekuensi	Persentase (%)
≤10 Tahun	17	32,7
>11 – 20 Tahun	17	32,7
>20 – 30 Tahun	18	34,6
Total	52	100

Tabel 4.5 Jumlah Anak

Jumlah Anak	Frekuensi	Persentase (%)
1	7	13,5
2	23	44,2
3	17	32,7
> 4	5	9,6
Total	52	100

Tabel 4.6 Usia Anak

Kategori Usia Anak	Frekuensi	Persentase (%)
Remaja	49	38,9
Dewasa	30	23,8
Anak-anak	29	23
Bayi	12	9,5
Balita	6	4,8
Total	126	100

Tabel 4.7 Jabatan Subjek

Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
Guru SD	18	34,6
Guru SMP	12	23,1
Staff TU	8	15,4
Guru TK	6	11,5
Staff Yayasan	3	5,8
Wakil Kepala Sekolah	2	3,8
Kepala Sekolah	2	3,8
Manajerial/Supervisor	1	1,9
Total	52	100

Tabel 4.8 Lama Pengalaman Kerja

Rentang Lama Pengalaman Kerja	Kategori Lama Pengalaman Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
≤ 14 Tahun	Growth	21	40,4
14 < x ≤ 24 Tahun	<i>Exploration</i>	12	23,1
25 < x ≤ 44 Tahun	<i>Establishment</i>	16	30,8
Tidak Menjawab	-	3	5,8
Total		52	100

Tabel 4.9 Penghasilan Subjek

Penghasilan	Frekuensi	Persentase (%)
≤ Rp2.500.000	1	1,9
2.500.000 < x ≤ 5.000.000	23	44,2
5.000.000 < x ≤ 7.000.000	15	28,8
7.000.000 < x ≤ 10.000.000	9	17,3
10.000.000 < x ≤ 15.000.000	2	3,8
> 15.000.000	1	1,9
Tidak Menjawab	1	1,9
Total	52	100

Tabel 4.10 Usia Pasangan Subjek

Rentang Usia	Kategori Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20 < x ≤ 40	Dewasa Awal	21	40,4
40 < x ≤ 65	Dewasa Madya	31	59,6
Total		52	100

Tabel 4.11 Pekerjaan Pasangan

Pekerjaan	Frekuensi	Persentase (%)
Pegawai Swasta	18	34,6
Ibu Rumah Tangga	14	26,9
Pegawai Negeri	11	21,2
Profesional	4	7,7
Wirasaha	4	7,7
Tidak Bekerja	1	1,9
Total	52	100

Tabel 4.12 Penghasilan Pasangan

Penghasilan	Frekuensi	Persentase (%)
<Rp2.500.000	21	40,4
2.500.000 < x ≤ 5.000.000	15	28,8
5.000.000 < x ≤ 7.000.000	18	15,4
7.000.000 < x ≤ 10.000.000	5	9,6
10.000.000 < x ≤ 15.000.000	2	3,8
> 15.000.000	1	1,9
Total	52	100

Tabel 4.13 Pihak yang Membantu Pekerjaan Rumah Tangga

Pihak yang Membantu Rumah Tangga	Frekuensi	Persentase (%)
Suami/Istri	42	80,8
PRT	5	9,6
Orangtua/Mertua	2	3,8
Tetangga/Teman	2	3,8
Kakak/Adik	1	1,9
Total	52	100

Tabel 4.14 Waktu yang Dhabiskan Untuk keluarga

Waktu yang Dhabiskan	Saat Hari Kerja		Saat Akhir Pekan	
	Frekuensi	Persentase (%)	Frekuensi	Persentase (%)
1 - 2 jam	1	1,9	-	0
3 - 6 jam	25	48,1	3	5,8
7 - 9 jam	16	30,8	8	15,4
10 - 12 jam	5	9,6	13	25
>12 jam	3	5,8	27	51,9
Tidak Menjawab	2	3,8	1	1,9
Total	52	100	52	100

Tabel 4.15 Waktu Lembur

Waktu Lembur		Frekuensi	Persentase (%)
Hari Kerja	Hari Libur		
< 8 jam	< 8jam	27	51,9
< 8 jam	> 8 jam	9	17,3
< 8 jam	-	3	5,8
> 8 jam	-	1	1,9
-	> 8 jam	1	1,9
Tidak pernah lembur		11	21,2
Total		52	100

Tabel 4.16 Konflik di Keluarga yang Mengganggu Pekerjaan

Konflik	Frekuensi	Persentase (%)
Anak/Keluarga Sakit	11	21,2
Hubungan Suami dan Istri	4	7,7
Banyak Hutang	1	1,9
Mutasi Kerja Suami	1	1,9
Orangtua capek menjaga anak	1	1,9
Tidak mengalami konflik	34	65,4
Total	52	100

Tabel 4.17 Konflik di Pekerjaan yang Mengganggu Keluarga

Konflik	Frekuensi	Persentase (%)
Tugas yang Menumpuk/ <i>deadline</i>	14	26,9
Hubungan dengan rekan kerja	5	9,6
Tidak Menjawab	33	63,5
Total	52	100

Tabel 4.18 Arti Pekerjaan

Arti Pekerjaan	Frekuensi	Persentase (%)
Sebagai sarana pengembangan diri	20	23,8
Sebagai bagian terpenting dalam hidup	16	19
Sebagai sumber penghasilan	15	17,9
Sebagai panggilan hidup	12	14,3
Lainnya	10	11,9
Sebagai sumber penghargaan dan peningkatan status sosial	6	7,1
Tidak mengisi	5	6
Total	84	100

Uji Asumsi :

Tabel 4.20 Uji Normalitas

Variabel	Aspek	p Kolmogorov-Smirnov	Status Sebaran Data
<i>Psychological Well Being</i>		0,607	Normal

Tabel 4.21 Uji Linieritas

Variabel	Sig.	Status
<i>Psychological Well Being - Work Family Conflict</i>	<0,000	Linier
<i>Psychological Well Being – Job Insecurity</i>	0,336	Tidak Linier

Uji Hipotesis : Uji hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi ganda, hasil dari uji hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.22 Hasil Uji Hipotesis

Variabel	F	Sig.	R ²	Pearson Correlation	Sig.
Konflik Kerja Keluarga – Kesejahteraan Psikologis	4,831	0,012	0,165	-0,397	0,002
Ketidak-amanan Kerja – Kesejahteraan Psikologis				-0,272	0,025

Tabel 4.23 Hasil Uji Hipotesis Aspek Work Family Conflict

Variabel	Koefisien Korelasi	Sig.
<i>Work Interfere with Family – Kesejahteraan Psikologis</i>	-0,395	0,004
<i>Family Interfere with Work – Kesejahteraan Psikologis</i>	-0,563	<0,001

Deskripsi Variabel Penelitian: Penggolongan subjek dalam masing-masing kategori kesejahteraan psikologis, konflik-kerja keluarga, dan ketidak-amanan kerja dilakukan dengan norma ideal.

Tabel 4.24 Kategori Nilai Kesejahteraan Psikologis

Kategori	Interval Nilai
Sangat Tinggi	$X \geq 75,6$
Tinggi	$61,2 \leq X < 75,6$
Sedang	$46,8 \leq X < 61,2$
Rendah	$32,4 \leq X < 46,8$
Sangat Rendah	$X < 32,4$

Tabel 4.25 Frekuensi Nilai Kesejahteraan Psikologis

Kategori Nilai	PWB	
	F	%
ST	-	-
T	36	69,2
C	16	30,8
R	-	-
SR	-	-

Tabel 4.26 Kategori Nilai Konflik Kerja-Keluarga

Kategori	Interval Nilai
Sangat Tinggi	$X \geq 50,4$
Tinggi	$40,8 \leq X < 50,4$
Sedang	$31,2 \leq X < 40,8$
Rendah	$21,6 \leq X < 31,2$
Sangat Rendah	$X < 21,6$

Tabel 4.27 Frekuensi Nilai Konflik Kerja-keluarga

Kategori Nilai	Work Family Conflict		Work Interfere with Family		Family Interfere with Work	
	F	%	F	%	F	%
ST	-	0	-	0	-	0
T	2	3,8	1	1,9	2	3,8
C	14	26,9	9	17,3	11	21,2
R	25	48,1	23	44,2	25	48,1
SR	11	21,2	19	36,5	14	26,9

Tabel 4.28 Kategori Nilai Ketidak-amanan Kerja

Kategori	Interval Nilai
Sangat Tinggi	$X \geq 21$
Tinggi	$17 \leq X < 21$
Sedang	$13 \leq X < 17$
Rendah	$9 \leq X < 13$
Sangat Rendah	$X < 9$

Tabel 4.29 Frekuensi Nilai Ketidak-amanan Kerja

Kategori Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
ST	-	0
T	3	5,8
C	20	38,5
R	23	44,2
SR	6	5,8

PEMBAHASAN

Konflik Kerja-keluarga & Ketidak-amanan Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis

Dilihat dari hasil uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi ganda menunjukkan bahwa ada hubungan antara konflik kerja keluarga atau *work-family conflict* dan ketidak-amanan kerja atau *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis atau *psychological well-being*. Hasil regresi menunjukkan nilai F hitung (4,831) lebih besar dari F tabel (4,03) dengan signifikansi sebesar 0,012 yang berarti ada hubungan yang signifikan antara konflik kerja-keluarga dan ketidak-amanan kerja dengan kesejahteraan psikologis. Hasil regresi juga menunjukkan nilai R² sebesar 0,165 yang berarti *work-family conflict* dan *job insecurity* mampu memprediksi kesejahteraan psikologis sebesar 16,5%, sisanya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Konflik kerja-keluarga memiliki korelasi negatif terhadap

kesejahteraan psikologis yaitu sebesar -0,395. Artinya, semakin tinggi konflik kerja-keluarga, maka semakin rendah kesejahteraan psikologis subjek; begitu pula sebaliknya. Ketidak-amanan kerja memiliki korelasi negatif terhadap kesejahteraan psikologis sebesar -0,272. Artinya, semakin tinggi tingkat ketidak-amanan kerja, maka semakin rendah kesejahteraan psikologis subjek; begitu pula sebaliknya.

Konflik Kerja Keluarga dengan Kesejahteraan Psikologis

Uji hipotesis antara konflik kerja-keluarga dengan kesejahteraan psikologis pada tabel 4.5 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,004 (kurang dari 0,05) dengan koefisien korelasi sebesar -0,395 sehingga dapat dijelaskan bahwa konflik kerja-keluarga memiliki nilai korelasi negatif dengan kesejahteraan psikologis. Korelasi yang negatif memiliki arti bahwa semakin tinggi nilai konflik kerja-keluarga maka nilai kesejahteraan psikologis akan semakin rendah, begitu pula sebaliknya.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Koyuncu, Burke, dan Wolpin (2012) menunjukkan adanya hubungan dengan dua indikator kesejahteraan psikologis, yaitu *stress* dengan signifikansi p sebesar 0,001 dan nilai korelasi sebesar -0,48 serta kelelahan (*exhaustion*) dengan nilai signifikansi p sebesar 0,001 dan nilai korelasi sebesar 0,63. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian ini. Individu yang bahagia dan memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi adalah individu yang memiliki hubungan positif dengan orang-orang disekitarnya. Apabila individu memiliki pekerjaan, keluarga, teman, dan waktu luang yang cukup, ia akan memiliki kesejahteraan yang baik secara keseluruhan (Wichert, Nolan & Burchell, 2000).

Beberapa alasan yang dapat menjelaskan adanya hubungan antara *work family conflict* dengan kesejahteraan psikologis. Pertama, pekerja yang bahagia didefinisikan sebagai pekerja yang memiliki hubungan positif yang didasari oleh

kepercayaan, empati, dan kasih sayang. Hubungan positif tersebut dapat terjalin melalui interaksi dengan orang-orang sekitar, termasuk rekan kerja dan keluarga terdekat (Greenhaus dan Beutell (1985). Adanya budaya kolektifitas yang kental pada masyarakat Indonesia menghasilkan sifat kekeluargaan yang menjadi prioritas utama karena mudahnya dukungan yang didapatkan dari orang-orang sekitar. Individu yang tinggal di negara dengan budaya kolektifitas yang tinggi memiliki kemungkinan yang rendah untuk mengalami konflik kerja-keluarga (Grzywacz et al, 2007). Ketika ada permasalahan dalam keluarga ataupun pekerjaan yang mengganggu hubungan interpersonal seperti waktu, energi, dan perhatian yang kurang untuk salah satu peran karena tuntutan dari peran lainnya yang disebabkan oleh konflik kerja-keluarga, maka individu akan kehilangan makna dari hubungan positif dengan orang sekitar yang juga merupakan salah satu dimensi yang

terdapat dalam kesejahteraan psikologis..

Dalam konflik kerja keluarga terdapat dua tipe konflik, yaitu *work interfere with family* dan *family interfere with work*. Dalam penelitian ini *family interfere with work* memiliki nilai korelasi yang lebih tinggi dengan kesejahteraan psikologis, yaitu sebesar sebesar - 0,563 dibandingkan dengan tipe konflik *work interfere with family* yang memiliki nilai korelasi sebesar - 0,395. Kedua tipe konflik kerja-keluarga memiliki nilai korelasi negatif dengan kesejahteraan psikologis yang memiliki arti semakin tinggi nilai *work interfere with family* dan *family interfere with work*, maka semakin rendah nilai kesejahteraan psikologis; begitu pula sebaliknya.

Noor (2004) menyatakan bahwa dari kedua tipe konflik *work family conflict*, yang paling berhubungan dengan *psychological well-being* adalah tipe *family interfere with work*, hal ini sejalan dengan hasil

penelitian ini. Beberapa alasan yang memungkinkan dari hasil ini adalah adanya dilema dari pekerja yang ingin menjadi orangtua yang baik bagi anak-anaknya (dapat dilihat dari jawaban subjek pada angket terbuka di tabel 4.22, konflik di keluarga yang mengganggu pekerjaan adalah apabila anak atau orangtua sedang sakit) namun juga ingin menjadi pekerja yang baik di kantor (tidak ingin keluarga menghambat komitmen kerjanya). Dinyatakan oleh Frone, Russel, & Cooper (1992), *family interfere with work* dapat menyebabkan depresi baik secara langsung maupun tidak langsung (dapat dipengaruhi oleh adanya *job distress*) yang secara keseluruhan akan memengaruhi kondisi *psychological well-being* seseorang.

Konflik kerja keluarga dapat menjadi sumber tekanan yang mengurangi kualitas hidup secara keseluruhan (Frone, Russel & Cooper, 1992), hal ini disebabkan karena kedua tipe konflik memiliki hubungan dengan *job distress* dan *family distress*

yang dapat mengakibatkan depresi. Selain memengaruhi kualitas hidup, Frone, Russel, & Cooper (1992) juga menyatakan bahwa konflik kerja keluarga berkaitan dengan identifikasi diri. Identifikasi diri adalah bagaimana individu membentuk konstruk tentang dirinya dan mempertahankannya. Individu akan berusaha mempertahankan gambaran diri (*self image*) sesuai dengan yang diinginkannya. Konflik tipe *family interfere with work* dapat menunjukkan adanya ancaman untuk membentuk atau mempertahankan gambaran dirinya di pekerjaan sehingga memengaruhi kondisi *psychological well-being* individu secara keseluruhan.

Ketidak-amanan Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis

Uji hipotesis yang dilakukan antara variabel *job insecurity* dengan variabel *psychological well being* pada tabel 4.5 menunjukkan nilai signifikansi koefisien korelasi sebesar $-0,272$ dengan signifikansi sebesar

0,025. Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, terdapat hubungan antara *job insecurity* dengan *psychological well being*.

Penelitian yang dilakukan oleh Alarco, De Cuyper, & De Witte (2012) dalam menguji implikasi persepsi *job insecurity* dengan indikator kesejahteraan psikologis menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki hubungan negatif dengan taraf signifikansi $<0,001$ dan nilai koefisien korelasi sebesar $-0,20$ dengan kepuasan kerja, hubungan negatif dengan taraf signifikansi $<0,001$ dan nilai korelasi sebesar $0,26$ dengan kelelahan (*exhaustion*), serta hubungan negatif dengan taraf signifikansi $<0,001$ dan nilai korelasi sebesar $0,26$ dengan sinisme (*cynicism*). Ketidak-amanan kerja yang dialami oleh individu dapat menghalangi tercapainya kondisi mental yang sehat. Ancaman yang dirasakan oleh individu yang mengalami ketidak-amanan kerja dapat mengganggu kesejahteraan psikologis individu tersebut.

Respon individu terhadap *job insecurity* memiliki hubungan dengan *psychological well being*. Pernyataan tersebut dikemukakan oleh Emberland & Rundmo (2007) ketika dalam penelitiannya ditemukan adanya hubungan yang signifikan antara *job insecurity dissatisfaction* dengan *psychological well being*. Level kepuasan mental pekerja pertama kali diindikasikan ketika adanya perubahan performa kerja yang diakibatkan oleh adanya *job insecurity dissatisfaction*. Perilaku *job insecurity* juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *psychological well being* apabila didukung dengan adanya komitmen pekerja terhadap organisasi dan motivasi kerja. *Job insecurity* memiliki hubungan yang berbanding terbalik dengan keinginan untuk tetap pada pekerjaannya yang juga memiliki hubungan yang berbanding terbalik dengan komitmen organisasi dan *psychological well being*.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Silla, De Cuyper, Gracia, Peiro, & De Witte (2009),

menyatakan bahwa hubungan antara *job insecurity* dan *psychological well being* dapat terjadi apabila ada *perceived employability* yang merupakan pandangan pekerja akan kemampuannya untuk mencari pekerjaan baru sebagai moderator. De Witte (2005) menyatakan bahwa individu yang mengalami *job insecurity* mengantisipasi akan terjadinya pemutusan hubungan kerja (*unemployment*) terhadap dirinya, dimana *unemployment* memiliki pengaruh negatif terhadap *psychological well being* (Fryer, sitat dalam De Witte, 2005).

Job insecurity pada individu juga berhubungan dimensi *environmental mastery* pada kesejahteraan psikologis menurut Ryff (1989). Pekerja yang mengalami *job insecurity* berarti memiliki ketidakpercayaan terhadap kemampuannya dalam menghadapi adanya ketidakpastian dalam pekerjaannya. *Environmenttal mastery* atau penguasaan lingkungan merupakan kemampuan individu

dalam memilih bahkan menciptakan lingkungan yang sesuai untuknya (Ryff, 1989).

Temuan Tambahan

Dari hasil distribusi frekuensi dengan norma ideal pada tabel 4.25, 4.26, dan 4.27 dapat dilihat bahwa jawaban subjek berada pada kategori tinggi pertanyaan di angket tertutup kesejahteraan psikologis, kategori rendah pada konflik kerja-keluarga, dan kategori rendah pada ketidak-amanan kerja. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas subjek memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi, konflik kerja-keluarga yang rendah, dan ketidak-amanan kerja yang rendah ketika menjawab pertanyaan angket tertutup.

Dalam penelitian ini, juga ditemukan beberapa temuan terkait dengan faktor-faktor lain yang memengaruhi kesejahteraan psikologis diluar angket tertutup melalui angket terbuka. Dilihat dari hasil deskripsi subjek penelitian, usia subjek (tabel 4.9) yang sebagian besar berusia diatas

45 tahun menunjukkan tingkat kematangan individu dalam karir. Pekerja dengan tahap usia ini telah menemukan keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga (Kismono, Rosari, & Suprihanto, 2013).

Usia pernikahan (tabel 4.12) diatas 20 tahun dan memiliki anak yang sebagian besar sudah menginjak usia remaja dan dewasa (tabel 4.14) juga mengindikasikan konflik kerja-keluarga yang rendah. Individu yang telah menikah dan memiliki anak akan lebih sensitif pada aktifitas-aktifitas pekerjaan yang membutuhkan energi dan waktu (Kismono, Rosari, & Suprihanto, 2013). Tekanan berlebih muncul kepada keluarga yang memiliki anak-anak yang usianya masih kecil karena membutuhkan tanggungjawab yang lebih, sehingga orangtua yang memiliki anak yang sudah dewasa akan mengalami kemungkinan adanya konflik kerja-keluarga yang lebih kecil (Christine, Oktorina, & Mula, 2010).

Usia subjek yang mendekati pensiun mengurangi kemungkinan subjek mengalami ketidak-amanan kerja karena subjek sudah siap apabila dalam waktu dekat ia kehilangan pekerjaannya. Menurut Awan & Salam (2014), individu yang memasuki usia lebih dari 40 tahun tidak terlalu peduli terhadap keamanan pekerjaannya. Hal ini berkaitan dengan performa kerja yang sudah mulai menurun dibandingkan dengan pekerja yang berusia 20-30 tahun.

Subjek juga dapat dikatakan sering menghabiskan waktu bersama keluarga. Dilihat dari tabel 4.22 pada saat hari kerja subjek menghabiskan 3-6 jam bersama keluarga dan lebih dari 12 jam pada akhir pekan. Dalam konsep konflik kerja-keluarga menurut Greenhaus & Beutell (1985) salah satu sumber konflik adalah *time-based*, yaitu ketika waktu yang dihabiskan pada salah satu peran mengganggu peran lainnya. Jam kerja yang panjang dapat memicu konflik kerja-keluarga. Dari tabel tersebut, subjek terbukti meluangkan waktu yang banyak

dengan keluarganya walaupun terkadang harus lembur. Waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan juga masih dalam batas normal dilihat dari tabel 4.23, ketika lembur, subjek tidak menghabiskan lebih dari 8 jam baik pada saat hari kerja maupun saat hari libur. Dari uji tabulasi silang, tidak ditemukan adanya asosiasi dari semua jawaban angket terbuka dengan *psychological well being*.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada hubungan yang signifikan antara konflik kerja-keluarga dan ketidak-amanan kerja secara bersama-sama terhadap kesejahteraan psikologis.
2. Adanya hubungan signifikan yang negatif atau berbanding terbalik antara konflik kerja-keluarga dengan kesejahteraan psikologis.
3. Adanya hubungan signifikan yang negatif atau berbanding terbalik antara ketidak-amanan kerja dengan kesejahteraan psikologis.

SARAN

Untuk Subjek

Kehidupan pekerjaan dan keluarga merupakan dua hal yang penting, apabila salah satu perannya tidak terpenuhi maka akan menghambat keberlangsungan pekerjaan dalam peran tersebut. Subjek dapat mengatur waktu untuk membagi jadwal antara pekerjaan dan keluarga, serta memberikan prioritas pada tugas-tugas yang harus diselesaikan terlebih dahulu. Memberikan pengertian kepada masing-masing orang yang berhubungan langsung dalam satu peran apabila subjek harus memenuhi peran yang lain agar tidak terjadi kesalahpahaman.

Saran kepada organisasi, untuk menekan tingkat konflik kerja-

keluarga pada karyawan dapat melaksanakan *family gathering* atau karya wisata bersama keluarga dan karyawan secara rutin. Untuk menekan tingkat ketidak-amanan kerja, organisasi dapat memberikan informasi terkait keberlangsungan organisasi dan karyawan di masa depan.

Untuk Penelitian Selanjutnya

Peneliti menyarankan agar mencari sampel yang lebih memenuhi kriteria *job insecurity* dengan cara memberikan posttest agar variabel *job insecurity* dapat terlihat dengan jelas. Sebelum melakukan pengambilan data juga sebaiknya dilakukan *try out* pada kuesioner yang diterjemahkan dari bahasa asing untuk memastikan apakah bahasa yang digunakan dalam kuesioner dapat dipahami oleh subjek dan relevan. Selain itu peneliti juga menyarankan agar penelitian selanjutnya dapat melakukan *try out* untuk memastikan bahwa bahasa yang digunakan mudah dipahami bagi subjek. Setelah melakukan

pengambilan data menggunakan kuesioner, penelitian selanjutnya juga dapat melakukan proses interview agar data yang didapat lebih dalam. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan variabel lain sebagai prediktor atau sebagai moderator.

TINJAUAN PUSTAKA

Ahmad, A. (2008). Job, Family and Individual Factors as Predictors of Work-Family Conflict. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 4, 57-65.

Alarco, Barbara., De Cuyper, Nele., De Witte, Hans. (2012). The relationship between job insecurity and well-being among Peruvian workers. *Romanian Journal of Applied Psychology* 14(2), 43-52.

Amstad, Fabienne. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A Meta-Analysis of Work-Family Conflict and Various Outcomes With a Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151-169.

Artiawati. (2012). Konflik Kerja-Keluarga pada Jurnalis di Jawa dan Bali. *Program Doktor Psikologi Universitas Padjadjaran*.

Ashford, S., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity. A

Theory-Based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829.

Awan, W., Salam, A. (2014). Identifying the relationship between job insecurity and employee performance – An evidence from private colleges in Larkana, Pakistan. *Beykent University Journal of Social Sciences*, 7(1). 23-31.

Carlson, D. D., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.

Christine, W. S., Oktorina, M., Mula, I. (2010). Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi pada *Dual Career Couple* di Jabodetabek. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(2). 121-132.

Clark, A., Knabe, A., & Ratzel, S. (2009, June). Boon or Bane? Other's Unemployment Well-Being and Job Insecurity. *IZA Discussion Paper*, 4210.

De Witte, H. (2005). Job Insecurity: Review of the International Literature on Definitions, Prevalence, Antecedents and Consequences. *Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6.

Emberland, J., & Rundmo, T. (2007). Implications of Job Insecurity Perceptions and Job Insecurity

Responses for Psychological Well-being, Turnover Intentions and Reported Risk Behavior. *Safety Science*, 48, 452-459.

Forrier, A., & Sels, L. (2003). The Concept Employability: A Complex Mosaic. *International Journal of Human Resource Development and Management*, 3(3), 102-124.

Francis, Lori., & Barling, Julian. (2005). Organizational Injustice and Psychological Strain. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 37(4), 250-261.

Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.

Grant-Vallone, E., & Donaldson, S. I. (2001). Consequences of Work-Family Conflict on Employee Well-being Over Time. *Work and Stress*, 15, 214-226.

Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.

Grzywacz, A., Marin, C., Burke, C., & Quandt (2007). Work-family conflict: Experience and health implications

- among immigrant latinos. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1119-1130.
- Halpern, H. P. (2014). Parents' Gender Ideology and Gendered Behavior as Predictors of Children's Gender-Role Attitudes: A Longitudinal Exploration. *University of Massachusetts - Amherst*
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. (2002). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes. A review of the gallup studies. *Flourishing: The Positive Person and the Good Life*, 9, 205-224.
- Huppert, F. A. (2009). Psychological Well-Being: Evidence Regarding its Causes and Consequences. *Applied Psychology: Health and Well-being*, 1(2) , 137-164.
- Jackson, M. A., Tal, A. I., & Sullivan, A. R. (2003). *Hidden biases in counseling women balancing work and family concerns*. In M. Kopala & M. A. Keitel (Eds.), *Handbook of counseling women* (pp. 152-172). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. New York: Wiley.
- Karatepe, O. M., & Tekinkus, M. (2006). The effects of work-family conflict, emotional exhaustion, and intrinsic motivation on job outcomes of front-line employees. *International Journal of Bank Marketings*, 24(3), 173-193.
- Keyes, C. L. M., Hysom, S. J., & Lupo, K. L. (2000). The positive organization: Leadership legitimacy, employee well-being, and the bottom line. *The Psychologist-Manajer Journal*, 4, 143-153.
- Kismono, G., Rosari, R., Suprihanto, J. (2013). Faktor-Faktor Demografik (Jenis Kelamin, Usia, Status Pernikahan, Dukungan Domestik) Penentu Konflik Pekerjaan dan Keluarga dan Intensi Keluar Karyawan: Studi pada Industri Perbankan Indonesia. *Jurnal Siasat Bisnis*, 17(2). 208-224.
- Koyuncu, Mustafa., Burke, Ronald. J., Wolpin, Jacob. (2012). Work-family conflict, satisfactions and psychological well-being among women managers and professionals in Turkey. *Gender in Management: An International Journal* 27(3). 202-213.
- Ma, B., Liu, S., Liu, D., Wang, H., & Liu, X. (2014). Mediating Effect of Work-family Conflict on the Relationship between Job Insecurity and Employee Well-being. *Anthropologist*, 18(3) , 903-909.
- Moreno-Jimenez, B., Mayo, M., & Sanz-Vergel, A. I. (2008). Effects of Work-Family Conflict on Employee's Well-Being: The Moderating Role of Recovery Experiences. IE Business School Working Paper .
- Netemeyer, R. G., McMurrian, R., & Boles, J. S. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales.

- Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Noor, N. M. (2004). Work-Family Conflict, Work- and Family- Role Salience, and Women's Well-Being. *The Journal of Social Psychology*, 144(4), 389-405.
- Rantanen, J. (2008). Work-Family Interface and Psychological Well-Being: A Personality and Longitudinal Perspective. Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- Reisel, W. D., Probst, T. M., Chia, S-L., Maloles, C. M., & König, C. J. (2010). The effects of job insecurity on job satisfaction, organizational citizenship behavior, deviant behavior, and negative emotions of employees. *International Studies of Management and Organization*, 40(1), 74-91.
- Rocha., Crowell, J. H., McCarter, A. K. (2006). The Effects of Prolonged Job Insecurity on the Psychological Well-Being of Workers. *The Journal of Sociology & Social Welfare*, 33(3), 9-28.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Psychology and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological Well-Being in Adult Life. Current Directions in *Psychological Science*, 4(4), 99-104.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. (1995). Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F. J., Peiro, J. M., & De Witte, H. (2009). Job Insecurity and Well-Being: Moderation by Employability. *J Happiness Stud*, 10, 739-751.
- Srimanthi, N. L., & Kumar, K. (2010). Psychological well being of employed women across different organisations. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 36(1) , 89-95.
- Super, D. E. (1980). A Life Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior*, 16 , 282-298.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Naswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-264.
- Wichert, I. C., Nolan, J. P., & Burchell, B. J. (2000). *Workers on the Edge : Job Insecurity, Psychological Well-Being, and Family Life*. Washington, D.C: Economic Policy Institute.