

Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kesejahteraan Psikologis pada Ibu Bekerja dengan Dukungan Sosial sebagai Moderator

Muhammad Azruddin Nasution^{1*}, Zulkarnain², Ari Widiyanta³

Program Studi Magister Psikologi Sains, Fakultas Psikologi, Universitas Sumatera Utara, Medan, Indonesia^{1,2,3}

*Email: azrunnst7@gmail.com, zulkarnain3@usu.ac.id, ari.widiyanta@usu.ac.id

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted 23-06-2026

Received 20-07-2026

Published 21-07-2026

Keywords:

Psychological Well-Being;

Social Support;

Work-Family Conflict;

Working Mothers

Kata Kunci:

Dukungan Sosial;

Ibu Bekerja;

Kesejahteraan Psikologis;

Work-Family Conflict;

ABSTRACT

Working mothers often face competing demands from work and family roles, which can trigger work-family conflict and affect psychological well-being. This study examined the effect of work-family conflict on psychological well-being among working mothers and tested social support as a moderator. Using a quantitative correlational design, data were collected from 385 married, employed mothers with children, selected through purposive sampling. Measurements included the Psychological Well-Being Short Scale, the Work-Family Conflict Scale, and the Social Provision Scale. Data were analyzed using simple linear regression and moderated regression analysis (MRA). Results showed that work-family conflict had a significant negative effect on psychological well-being ($B = -0.759$, $\beta = -0.446$, $t = -9.756$, $p < .001$, $R^2 = .199$), indicating that higher work-family conflict was associated with lower psychological well-being. However, the interaction between work-family conflict and social support was not significant ($B = -0.007$, $\beta = -0.049$, $t = -1.079$, $p = .281$), showing that social support did not moderate this relationship. These findings suggest that psychological well-being among working mothers is closely tied to the dynamics of work-family conflict. Although social support remains relevant to well-being, it did not alter the strength of this relationship.

ABSTRAK

Ibu bekerja seringkali menghadapi tuntutan peran yang saling bersaing antara pekerjaan dan keluarga, yang dapat memicu konflik peran ganda (*work-family conflict*) dan berdampak pada kesejahteraan psikologis. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh konflik peran ganda terhadap kesejahteraan psikologis pada ibu bekerja, serta peran dukungan sosial sebagai moderator. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional, melibatkan 385 ibu bekerja yang telah menikah dan memiliki anak, dipilih melalui *purposive sampling*. Instrumen yang digunakan meliputi *Psychological Well-Being Short Scale*, *Work-Family Conflict Scale*, dan *Social Provision Scale*. Data dianalisis menggunakan regresi linear sederhana dan analisis regresi moderasi (MRA). Hasil menunjukkan bahwa konflik peran ganda

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis ($B = -0,759$, $\beta = -0,446$, $t = -9,756$, $p < ,001$, $R^2 = 0,199$), artinya semakin tinggi konflik peran ganda, semakin rendah kesejahteraan psikologis ibu bekerja. Namun, interaksi antara konflik peran ganda dan dukungan sosial tidak signifikan ($B = -0,007$, $\beta = -0,049$, $t = -1,079$, $p = ,281$), yang berarti dukungan sosial tidak terbukti memoderasi hubungan tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis ibu bekerja erat kaitannya dengan dinamika konflik pekerjaan-keluarga, sementara dukungan sosial tidak terbukti mengubah kekuatan pengaruh tersebut.

PENDAHULUAN

Transformasi sosial dan ekonomi dalam beberapa dekade terakhir telah mendorong peningkatan signifikan partisipasi perempuan dalam dunia kerja. Di Indonesia, persentase perempuan berusia 15 tahun ke atas yang bekerja meningkat dari 45,34% pada tahun 2010 menjadi 53,34% pada tahun 2022 (Sulaeman & Kustimah, 2024). Tren ini menempatkan perempuan—khususnya yang telah menikah dan memiliki anak—pada posisi yang menuntut keterlibatan aktif di dua domain kehidupan sekaligus, yaitu pekerjaan dan keluarga. Arfianto et al. (2020) menyatakan bahwa jumlah ibu yang bekerja meningkat secara signifikan dalam dekade terakhir, menempatkan mereka pada peran ganda sebagai pencari nafkah sekaligus pengasuh anak.

Kondisi ini menjadi semakin kompleks karena meningkatnya keterlibatan perempuan di dunia kerja tidak selalu diikuti berkurangnya tuntutan domestik. Sulaeman & Kustimah (2024) menjelaskan bahwa perempuan masih dominan dalam menjalankan pekerjaan domestik, bahkan dilaporkan menghabiskan waktu tiga kali lebih lama untuk pekerjaan rumah tangga dibandingkan laki-laki. Akibatnya, ibu bekerja menghadapi tuntutan berlapis yang berpotensi menimbulkan konflik antara peran pekerjaan dan keluarga.

Greenhaus & Beutell (1985) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai bentuk konflik antarperan yang terjadi ketika tekanan dari domain pekerjaan dan domain keluarga saling tidak kompatibel, sehingga partisipasi dalam satu peran menjadi lebih sulit karena keterlibatan dalam peran lainnya. Konflik ini dapat muncul dalam tiga bentuk: *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*. Kadir et al. (2024) menjelaskan bahwa dalam budaya yang masih menempatkan ibu sebagai penanggung jawab utama pengasuhan, ibu bekerja menjadi lebih rentan mengalami *work-family conflict* dibandingkan laki-laki.

Dampak *work-family conflict* terhadap kesejahteraan psikologis telah didokumentasikan dalam berbagai penelitian. Amstad dkk. (2011) melalui meta-analisis menemukan bahwa *work-family conflict* secara konsisten berkaitan dengan berbagai luaran yang merugikan kesejahteraan. Bian dan Sukor (2024) menunjukkan hubungan negatif antara *work-family conflict* dan kesejahteraan psikologis pada perempuan bekerja di Tiongkok. Farradinna dkk. (2019)

menemukan pengaruh konflik keluarga-pekerjaan terhadap kesejahteraan psikologis dosen perempuan.

Kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) menurut Ryff (1989) tidak sekadar merujuk pada tidak adanya gangguan psikologis, melainkan mencakup kualitas fungsi individu secara positif. Ryff dan Keyes (1995) menegaskan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan konstruk multidimensional yang terdiri dari enam dimensi: *self-acceptance, positive relations with others, autonomy, environmental mastery, purpose in life, dan personal growth*. Sulaeman dan Kustimah (2024) menegaskan bahwa kesejahteraan psikologis yang rendah pada ibu bekerja dapat berkaitan dengan meningkatnya *work-family conflict*, menurunnya kinerja, dan terganggunya kesejahteraan secara keseluruhan.

Di sisi lain, tidak semua ibu bekerja mengalami dampak *work-family conflict* dalam kadar yang sama. Perbedaan ini menunjukkan bahwa terdapat faktor lain yang berfungsi sebagai sumber daya protektif. Salah satu faktor tersebut adalah dukungan sosial. Cutrona & Russell (1987) memandang dukungan sosial sebagai proses hubungan yang terbentuk dari persepsi individu bahwa dirinya dicintai, dihargai, dan memperoleh bantuan ketika menghadapi tekanan. Dimensi dukungan sosial meliputi *attachment, social integration, reassurance of worth, reliable alliance, guidance, dan opportunity for nurturance*.

Arfianto et al. (2020) menemukan hubungan signifikan antara dukungan sosial dan kesejahteraan psikologis ibu pekerja. Pluut et al. (2018) menunjukkan bahwa dukungan sosial dari tempat kerja dan rumah dapat berfungsi sebagai *buffer* dalam proses *work-family conflict*. Namun, Seiger & Wiese (2009) menemukan bahwa dukungan sosial lebih banyak berperan sebagai anteseden daripada moderator dalam *work-family conflict*. Ketidakkonsistenan temuan ini membuka ruang untuk pengujian lebih lanjut. Penting dicatat, penelitian domestik seperti Arfianto et al. (2020) dan Sulaeman & Kustimah (2024) baru menguji dukungan sosial sebagai prediktor langsung terhadap kesejahteraan psikologis, belum sebagai variabel moderator yang secara formal diuji melalui *Moderated Regression Analysis*. Dengan demikian, apakah dukungan sosial benar-benar memperlemah pengaruh *work-family conflict* terhadap kesejahteraan psikologis atau sekadar berkontribusi secara paralel dan independen belum terjawab pada konteks ibu bekerja di Indonesia.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menguji: (1) pengaruh *work-family conflict* terhadap kesejahteraan psikologis pada ibu bekerja, dan (2) peran dukungan sosial sebagai moderator dalam hubungan tersebut. Hipotesis penelitian ini adalah: H₁: *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan psikologis pada ibu bekerja; H₂: dukungan sosial memoderasi pengaruh *work-family conflict* terhadap kesejahteraan psikologis sehingga pengaruh negatif tersebut lebih lemah pada individu dengan dukungan sosial yang lebih tinggi.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Desain korelasional dipilih karena penelitian berfokus pada pengujian hubungan antarvariabel tanpa memberikan perlakuan atau manipulasi (Creswell & Creswell, 2018). Analisis utama dilakukan menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) untuk menguji efek interaksi antara variabel independen dan moderator (Aiken & West, 1991; Hayes, 2018).

Subjek Penelitian

Subjek penelitian berjumlah 385 ibu bekerja dengan kriteria inklusi: perempuan yang telah menikah, memiliki anak, dan sedang bekerja. Teknik pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling*. Berdasarkan karakteristik demografis, mayoritas subjek berada pada kelompok usia di atas 40 tahun (36,6%), diikuti kelompok usia 21–25 tahun (24,7%), 36–40 tahun (18,7%), 31–35 tahun (10,6%), dan 26–30 tahun (9,4%). Ditinjau dari jenis pekerjaan, mayoritas bekerja sebagai wirausaha/wiraswasta (46,0%), diikuti pegawai swasta (15,1%), pegawai negeri (13,8%), lainnya (11,9%), honorer (6,5%), guru/dosen (4,9%), dan petani/buruh tani (1,8%).

Berdasarkan karakteristik demografis, sebaran usia responden disajikan pada Tabel 1, sementara sebaran jenis pekerjaan disajikan pada Tabel 2

Tabel 1. Karakteristik Demografis Subjek Berdasarkan Usia

Kelompok Usia	<i>n</i>	Persentase (%)
21–25 tahun	95	24,7
26–30 tahun	36	9,4
31–35 tahun	41	10,6
36–40 tahun	72	18,7
> 40 tahun	141	36,6
Total	385	100,0

Sumber: Data Primer (Diolah), 2026

Tabel 2. Karakteristik Demografis Subjek Berdasarkan Jenis Pekerjaan

Jenis Pekerjaan	<i>n</i>	Persentase (%)
Wirausaha/Wiraswasta	177	46,0
Pegawai Swasta	58	15,1
Pegawai Negeri	53	13,8
Lainnya	46	11,9
Honorer	25	6,5
Guru/Dosen/Pendidikan	19	4,9
Petani/Buruh Tani	7	1,8
Total	385	100,0

Sumber: Data Primer (Diolah), 2026

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga instrumen pengukuran. Pertama, *Psychological Well-Being Short Scale* (Humaidah & Mulyono, 2025) yang terdiri dari 18 item mencakup enam dimensi kesejahteraan psikologis berdasarkan model Ryff. Kedua, *Work-Family Conflict Scale* yang dikembangkan oleh Carlson, Kacmar & Williams (2000) yang terdiri dari 18 item mencakup enam dimensi (tiga bentuk konflik $\times$ dua arah konflik). Ketiga, *Social Provision Scale* berdasarkan konsep Cutrona & Russell (1987) yang terdiri dari 24 item mencakup enam dimensi dukungan sosial.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Min	Maks	Mean Empirik	SD Empirik	Mean Hipotetik	SD Hipotetik
Kesejahteraan Psikologis	22	90	54,00	14,117	54	12
<i>Work-Family Conflict</i>	30	78	54,00	8,301	54	12
Dukungan Sosial	39	101	72,00	11,605	72	16

Sumber: Data Primer (Diolah), 2026

Validitas dan Reliabilitas

Validitas instrumen diuji menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dengan mengacu pada indeks *goodness of fit* seperti CFI, TLI, RMSEA, dan SRMR (Brown, 2015; Kline, 2016). Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh skala memiliki indeks kesesuaian model yang memadai. Reliabilitas diuji menggunakan koefisien alpha Cronbach. Skala Kesejahteraan Psikologis memiliki Cronbach's $\alpha = 0,968$, yang mengindikasikan reliabilitas sangat tinggi (Nunnally & Bernstein, 1994). Seluruh item pada ketiga skala memiliki nilai item-rest correlation yang memenuhi syarat ($r \geq 0,30$).

Prosedur Analisis Data

Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan empat uji asumsi: (1) uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* terhadap *unstandardized residual*; (2) uji linearitas menggunakan *test for linearity*; (3) uji multikolinearitas menggunakan nilai *tolerance* dan *VIF*; serta (4) uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser*. Pengujian hipotesis dilakukan dalam dua tahap: analisis regresi linear sederhana untuk H_1 dan analisis regresi moderasi (MRA) untuk H_2 . Pada MRA, variabel *work-family conflict* dan dukungan sosial terlebih dahulu dilakukan *mean centering* untuk mengurangi potensi multikolinearitas antara variabel utama dan variabel interaksi (Aiken & West, 1991).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi

Uji normalitas menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* = 0,154 ($p > 0,05$), sehingga residual model regresi berdistribusi normal. Uji linearitas menghasilkan nilai *sig. linearity* $< 0,001$

dan *sig. deviation from linearity* = 0,495 untuk hubungan kesejahteraan psikologis dengan *work-family conflict*, serta *sig. linearity* < 0,001 dan *sig. deviation from linearity* = 0,250 untuk hubungan kesejahteraan psikologis dengan dukungan sosial. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* > 0,1 dan *VIF* < 10 untuk seluruh prediktor. Uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi > 0,05 untuk semua variabel prediktor. Berdasarkan keseluruhan uji asumsi, semua persyaratan analisis regresi terpenuhi.

Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi	Statistik	Nilai	Kriteria	Keterangan
Normalitas	<i>Asymp. Sig. K-S</i>	0,154	> 0,05	Terpenuhi
Linearitas (KP × WFC)	<i>Sig. Linearity</i>	< 0,001	< 0,05	Linear
	<i>Sig. Deviation</i>	0,495	> 0,05	Tidak menyimpang
Linearitas (KP × DS)	<i>Sig. Linearity</i>	< 0,001	< 0,05	Linear
	<i>Sig. Deviation</i>	0,250	> 0,05	Tidak menyimpang
Multikolinearitas (WFC)	<i>Tolerance / VIF</i>	0,999 / 1,001	> 0,1 / < 10	Tidak terjadi
Multikolinearitas (DS)	<i>Tolerance / VIF</i>	0,988 / 1,012	> 0,1 / < 10	Tidak terjadi
Heteroskedastisitas (WFC)	<i>Sig. Glejser</i>	0,230	> 0,05	Tidak terjadi
Heteroskedastisitas (DS)	<i>Sig. Glejser</i>	0,467	> 0,05	Tidak terjadi

Catatan. KP = Kesejahteraan Psikologis; WFC = *Work-Family Conflict*; DS = Dukungan Sosial.

Sumber: Data Primer (Diolah), 2026

Kategorisasi Variabel

Berdasarkan kategorisasi menggunakan mean dan standar deviasi hipotetik, kesejahteraan psikologis sebagian besar responden berada pada kategori sedang (54,55%), diikuti tinggi (23,64%) dan rendah (21,82%). *Work-family conflict* juga didominasi kategori sedang (84,68%), diikuti tinggi (8,57%) dan rendah (6,75%). Dukungan sosial berada pada kategori sedang bagi mayoritas responden (83,12%), diikuti tinggi (9,09%) dan rendah (7,79%). Temuan ini menunjukkan bahwa secara umum responden tidak berada pada kondisi yang ekstrem pada ketiga variabel, yang mencerminkan realitas kehidupan ibu bekerja yang menjalani tuntutan peran ganda namun tetap memiliki sumber daya psikologis yang cukup untuk bertahan.

Uji Hipotesis 1: Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Kesejahteraan Psikologis

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan nilai $B = -0,759$, $\beta = -0,446$, $t = -9,756$, $p < 0,001$, dan $R^2 = 0,199$. Hipotesis pertama diterima. *Work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis, dengan kontribusi sebesar 19,9% terhadap variasi kesejahteraan psikologis. Artinya, semakin tinggi *work-family conflict* yang dialami ibu bekerja, semakin rendah kesejahteraan psikologisnya.

Tabel 5. Hasil Regresi Linear Sederhana: Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Kesejahteraan Psikologis (H₁)

Variabel	B	SE	β	t	p
Konstanta	94,971	4,249	—	22,352	< 0,001

<i>Work-Family Conflict</i>	-0,759	0,078	-0,446	-9,756	< 0,001
-----------------------------	--------	-------	--------	--------	---------

Catatan. $R = 0,446$; $R^2 = 0,199$; $F(1, 383) = 95,174$; $p < 0,001$. Hipotesis 1 diterima.

Sumber: Data Primer (Diolah), 2026

Temuan ini konsisten dengan kerangka teori Greenhaus dan Beutell (1985) yang menyatakan bahwa konflik antarperan muncul ketika tekanan dari dua domain kehidupan saling tidak kompatibel. Pada ibu bekerja, kondisi ini terjadi ketika tuntutan pekerjaan mengurangi waktu dan energi untuk keluarga, atau sebaliknya. Ryff (1989) menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis mencerminkan keberfungsian psikologis yang positif, yang meliputi kemampuan menerima diri, membangun hubungan positif, memiliki kemandirian, menguasai lingkungan, memiliki tujuan hidup, dan terus bertumbuh. Ketika *work-family conflict* meningkat, sumber daya pribadi ibu bekerja—waktu, energi, perhatian, dan kapasitas emosional—terkurus, sehingga menghambat keberfungsian psikologis tersebut.

Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu. Amstad dkk. (2011) melalui meta-analisis menemukan bahwa *work-family conflict* secara konsisten berkaitan dengan indikator kesejahteraan yang merugikan. Bian dan Sukor (2024) membuktikan hubungan negatif tersebut pada perempuan bekerja di Tiongkok. Kadir dkk. (2024) menunjukkan hal serupa pada ibu bekerja di organisasi publik Indonesia. Obrenovic dkk. (2020) menemukan dampak negatif *work-family conflict* terhadap *psychological well-being* karyawan, dan Zhou dkk. (2018) membuktikan bahwa *work-to-family conflict* dan *family-to-work conflict* berhubungan negatif dengan kesehatan mental karyawan perempuan melalui peningkatan *negative affect* dan *perceived stress*.

Nomaguchi, Milkie, dan Bianchi (2005) juga menunjukkan bahwa tekanan waktu pada orang tua dengan dua pencari nafkah berkaitan dengan kesejahteraan psikologis, dan pola ini lebih menonjol pada ibu. Ketika ibu bekerja menghadapi perasaan kekurangan waktu untuk anak, pasangan, pekerjaan, dan dirinya sendiri, ketegangan psikologis yang muncul secara bertahap dapat menurunkan kualitas keberfungsian pada keenam dimensi kesejahteraan psikologis yang diidentifikasi oleh Ryff dan Keyes (1995).

Menarik pula bahwa nilai $R^2 = 0,199$ mengindikasikan bahwa 80,1% variasi kesejahteraan psikologis dipengaruhi oleh faktor di luar *work-family conflict*. Ini menegaskan bahwa kesejahteraan psikologis ibu bekerja merupakan fenomena multifaktor. Voydanoff (2005) mengingatkan bahwa tuntutan pekerjaan dan keluarga perlu dipahami dalam konteks sumber daya yang tersedia, termasuk karakteristik individu, lingkungan kerja, dan dukungan sosial. Dengan demikian, upaya peningkatan kesejahteraan psikologis ibu bekerja tidak hanya perlu difokuskan pada pengurangan *work-family conflict*, tetapi juga pada penguatan faktor protektif lainnya.

Uji Hipotesis 2: Peran Moderasi Dukungan Sosial

Hasil analisis MRA menunjukkan bahwa koefisien interaksi antara *work-family conflict* dan dukungan sosial tidak signifikan ($B = -0,007$, $\beta = -0,049$, $t = -1,079$, $p = 0,281$). Hipotesis kedua tidak diterima. Dukungan sosial tidak terbukti memoderasi pengaruh *work-family conflict* terhadap kesejahteraan psikologis. Namun, dukungan sosial tetap menunjukkan pengaruh langsung yang positif dan signifikan ($B = 0,185$, $\beta = 0,152$, $t = 3,347$, $p < 0,001$), mengindikasikan perannya sebagai prediktor langsung kesejahteraan psikologis.

Tabel 6. Hasil Moderated Regression Analysis: Peran Moderasi Dukungan Sosial (H₂)

Variabel	B	SE	β	t	p
Konstanta	0,016	0,636	—	0,025	0,980
Work-Family Conflict (WFC)	-0,750	0,077	-0,441	-9,781	< 0,001
Dukungan Sosial (DS)	0,185	0,055	0,152	3,347	< 0,001
WFC $\times$ DS (Interaksi)	-0,007	0,007	-0,049	-1,079	0,281

Catatan. $R = 0,475$; $R^2 = 0,226$; $F(3, 381) = 37,091$; $p < 0,001$. Hipotesis 2 **tidak diterima**.

Sumber: Data Primer (Diolah), 2026

Plot interaksi yang dihasilkan menggambarkan bahwa pada ketiga tingkat dukungan sosial (rendah, sedang, dan tinggi), garis regresi antara *work-family conflict* dan kesejahteraan psikologis tetap berarah negatif dengan kemiringan yang tidak berbeda secara signifikan. Ini menunjukkan bahwa tinggi-rendahnya dukungan sosial tidak mengubah kekuatan pengaruh *work-family conflict* terhadap kesejahteraan psikologis secara statistik berarti.

Kategorisasi Variabel

Kategorisasi dilakukan untuk memberikan gambaran deskriptif mengenai tingkat skor responden pada masing-masing variabel penelitian. Penentuan batas kategori mengacu pada mean dan standar deviasi hipotetik, dengan tiga kategori: rendah, sedang, dan tinggi. Hasil kategorisasi ketiga variabel disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Kategorisasi Ketiga Variabel Penelitian

Variabel	Kategori	Formula	n	%
Kesejahteraan Psikologis	Rendah	$X < 42$	84	21,82
	Sedang	$42 \leq X < 66$	210	54,55
	Tinggi	$X \geq 66$	91	23,64
Work-Family Conflict	Rendah	$X < 42$	26	6,75
	Sedang	$42 \leq X < 66$	326	84,68
	Tinggi	$X \geq 66$	33	8,57
Dukungan Sosial	Rendah	$X < 56$	30	7,79
	Sedang	$56 \leq X < 88$	320	83,12
	Tinggi	$X \geq 88$	35	9,09

Catatan. Kategorisasi menggunakan mean dan standar deviasi hipotetik masing-masing variabel. Total N = 385.

Sumber: Data Primer (Diolah), 2026

Berdasarkan Tabel 7, ketiga variabel penelitian secara dominan berada pada kategori sedang. Kesejahteraan psikologis terbanyak pada kategori sedang (54,55%), *work-family conflict* pada kategori sedang (84,68%), dan dukungan sosial pada kategori sedang (83,12%). Pola ini menunjukkan bahwa mayoritas responden tidak berada pada kondisi yang ekstrem, baik dalam hal konflik peran maupun sumber daya psikologis yang dimiliki.

Kecenderungan kesejahteraan psikologis yang berada pada kategori sedang dapat dipahami mengingat responden merupakan ibu bekerja yang menjalani tuntutan peran ganda secara simultan. Di satu sisi, sebagian besar responden berusia di atas 40 tahun dan banyak yang bekerja sebagai wirausaha atau wiraswasta, sehingga pengalaman dan fleksibilitas kerja yang dimiliki membantu mereka mempertahankan fungsi psikologis pada tingkat yang cukup. Di sisi lain, tuntutan pekerjaan dan keluarga yang terus berjalan membuat kesejahteraan psikologis belum sepenuhnya optimal sehingga tidak dominan pada kategori tinggi.

Hal serupa berlaku pada *work-family conflict* yang dominan berada di kategori sedang. Ibu bekerja tetap menghadapi benturan antara tuntutan kerja dan keluarga, namun pengalaman yang lebih panjang serta karakteristik pekerjaan yang relatif fleksibel membuat konflik tersebut tidak selalu berada pada tingkat ekstrem. Adapun dukungan sosial yang berada pada kategori sedang mencerminkan kondisi bahwa responden memiliki relasi sosial yang cukup memberikan perhatian, penghargaan, dan rasa aman, namun dukungan tersebut belum tentu bersifat konkret dan spesifik dalam mengatasi sumber konflik kerja-keluarga yang dihadapi.

Sebaran skor yang terkonsentrasi pada kategori sedang untuk ketiga variabel ini juga memiliki implikasi metodologis. Keterbatasan variasi skor antarkelompok dapat menjadi salah satu faktor yang menyulitkan deteksi efek interaksi secara statistik, yang relevan dengan hasil uji moderasi yang tidak signifikan pada hipotesis kedua.

Terdapat beberapa penjelasan yang dapat diajukan untuk hasil ini. Pertama, dukungan sosial yang diukur dalam penelitian ini bersifat umum. *Social Provision Scale* mengukur persepsi individu mengenai kualitas relasi sosial secara keseluruhan, mencakup kelekatan emosional, integrasi sosial, penghargaan diri, keandalan bantuan, bimbingan, dan perasaan dibutuhkan (Cutrona & Russell, 1987). Dukungan sosial umum seperti ini belum tentu langsung mengurangi sumber konflik kerja-keluarga yang bersifat konkret, seperti beban pengasuhan anak, pembagian tugas domestik, atau jam kerja yang panjang. French dkk. (2018) dalam meta-analisisnya menjelaskan bahwa hubungan antara dukungan sosial dan *work-family conflict* perlu mempertimbangkan sumber dan bentuk spesifik dukungan yang diberikan.

Kedua, karakteristik responden yang mayoritas bekerja sebagai wirausaha atau wiraswasta (46%) berimplikasi pada pengalaman *work-family conflict* yang berbeda dari pekerja formal. Pekerjaan mandiri cenderung lebih fleksibel dalam pengaturan waktu, namun juga

mengaburkan batas antara waktu kerja dan keluarga. Kossek dkk. (2011) menekankan bahwa dukungan yang spesifik terhadap isu kerja-keluarga – seperti dukungan atasan atau kebijakan organisasi yang ramah keluarga – memiliki hubungan lebih kuat dengan *work-family conflict* daripada dukungan umum. Pada wirausahawan, dukungan semacam ini mungkin tidak relevan atau tidak tersedia.

Ketiga, sebaran skor yang dominan pada kategori sedang untuk kedua variabel moderator dan prediktor (*work-family conflict* sedang 84,68%, dukungan sosial sedang 83,12%) membatasi variasi yang diperlukan untuk mendeteksi efek interaksi secara statistik. Ketika mayoritas responden bergerombol di tengah distribusi, perbedaan efek pada level rendah versus tinggi menjadi sulit dideteksi.

Keempat, ketidakkonsistensian peran moderasi dukungan sosial telah dilaporkan dalam literatur. Seiger dan Wiese (2009) menemukan bahwa dukungan sosial lebih kuat sebagai anteseden daripada moderator dalam dinamika *work-family conflict*. O'Driscoll, Brough, dan Kalliath (2004) juga menunjukkan bahwa dukungan sosial tidak selalu memberikan efek *buffering* yang konsisten dalam hubungan antara *work-family conflict* dan kesejahteraan. Sementara itu, Pluut dkk. (2018) menemukan efek *buffering* yang signifikan pada dukungan dari supervisor dan pasangan secara spesifik. Perbedaan ini mengindikasikan bahwa fungsi moderasi dukungan sosial sangat bergantung pada konteks dan spesifisitas dukungan yang diukur.

Meski peran moderasi tidak terbukti, dukungan sosial sebagai prediktor langsung kesejahteraan psikologis ($B = 0,185$, $p < 0,001$) menegaskan relevansinya yang tetap penting. Arfianto dkk. (2020) dan Sulaeman dan Kustimah (2024) telah menunjukkan hubungan positif antara dukungan sosial dan kesejahteraan psikologis ibu bekerja di Indonesia. Zulkifli dan Hamzah (2024) menemukan bahwa dukungan supervisor meningkatkan kesejahteraan psikologis dan mengurangi beban negatif stres kerja pada ibu bekerja berpenghasilan rendah di Malaysia. Temuan ini mengonfirmasi bahwa dukungan sosial bukan tidak penting – melainkan bahwa posisi dan mekanisme perannya lebih tepat dipahami sebagai faktor pelindung langsung daripada sebagai penyeimbang spesifik antara *work-family conflict* dan kesejahteraan psikologis.

Zagefka (2021) memberikan perspektif tambahan dengan menunjukkan bahwa identitas sebagai ibu dan sebagai pekerja dapat hadir secara bersamaan, dan keselarasan versus konflik antara keduanya berhubungan dengan *well-being*. Ini menunjukkan bahwa pengalaman psikologis ibu bekerja tidak hanya dibentuk oleh tekanan peran, tetapi juga oleh bagaimana mereka memaknai identitas ganda yang diemban. Dukungan sosial yang efektif perlu memvalidasi kedua identitas tersebut, bukan hanya meringankan beban praktis.

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menghasilkan dua kesimpulan utama. Pertama, *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis pada ibu bekerja, dengan kontribusi sebesar 19,9%. Semakin tinggi *work-family conflict* yang dialami, semakin rendah

kesejahteraan psikologis yang dimiliki. Hipotesis pertama diterima. Kedua, dukungan sosial tidak terbukti memoderasi pengaruh *work-family conflict* terhadap kesejahteraan psikologis. Tinggi-rendahnya dukungan sosial tidak secara signifikan mengubah kuat atau lemahnya pengaruh *work-family conflict* terhadap kesejahteraan psikologis. Namun, dukungan sosial tetap berperan sebagai prediktor positif langsung kesejahteraan psikologis. Hipotesis kedua tidak diterima.

Temuan penelitian ini memiliki beberapa implikasi. Secara teoritis, penelitian ini memperkuat bukti empiris mengenai dampak negatif *work-family conflict* terhadap kesejahteraan psikologis ibu bekerja di Indonesia dan sekaligus memperlihatkan bahwa peran moderasi dukungan sosial bersifat kontekstual, bergantung pada spesifisitas dukungan yang diukur. Secara praktis, ibu bekerja perlu mengenali bentuk konflik yang dihadapi dan mengelolanya secara terarah. Keluarga perlu memberikan dukungan konkret—bukan hanya emosional—dalam pembagian tugas domestik dan pengasuhan. Institusi kerja perlu merancang kebijakan yang lebih sensitif terhadap kebutuhan ibu bekerja, termasuk pengaturan beban kerja yang realistis dan fleksibilitas kerja yang terstruktur.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengukur dukungan sosial secara lebih spesifik berdasarkan sumber (pasangan, keluarga, atasan, rekan kerja) dan bentuk (emosional, instrumental, informatif) yang relevan dengan konteks *work-family conflict*. Selain itu, perlu mempertimbangkan variasi jenis pekerjaan responden dan menambahkan variabel karakteristik keluarga yang lebih rinci sebagai kovariat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Sage.
- Amstad, F. 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. <https://doi.org/10.1037/a0022170>
- Arfianto, M. A., Mustikasari, & Wardani, I. Y. (2020). Is social support related to psychological wellbeing in working mother? *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 8(4), 505–514. <https://doi.org/10.26714/jkj.8.4.2020.505-514>
- Bian, X., & Sukor, M. S. M. (2024). The mediating effect of work-life balance on the relationship between *work-family conflict* and psychological well-being among Chinese working women. *Scientific Reports*, 14, Article 27421. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-79322-1>
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research* (2nd ed.). Guilford Press.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of *work-family conflict*. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>

- Chandola, T., Booker, C. L., Kumari, M., & Benzeval, M. (2019). Are flexible work arrangements associated with lower levels of chronic stress-related biomarkers? A study of 6025 employees in the UK household longitudinal study. *Sociology*, 53(4), 779–799. <https://doi.org/10.1177/0038038519826014>
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310–357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage.
- Cutrona, C. E., & Russell, D. W. (1987). The provisions of social relationships and adaptation to stress. *Advances in Personal Relationships*, 1, 37–67.
- Farradinna, S., Halim, F. W., & Wan Sulaiman, W. S. (2019). The effects of positive spillover and work-family conflict on female academics' psychological well-being. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(2), 129–142. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v4i2.3522>
- 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), 284–314. <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), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (2nd ed.). Guilford Press.
- Humaidah, A., & Mulyono, R. (2025). Adaptasi Psychological Well-Being Short Scale pada mahasiswa. *EDUKATIF: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(1). <https://doi.org/10.31004/edukatif.v7i1.7990>
- Kadir, A., Wirawan, H., Salam, R., & Zahra, N. S. (2024). Working mothers in Indonesian public organizations: Investigating the effect of work-family conflict on positive discipline parenting via well-being. *Journal of Applied Social Science*, 18(1), 45–61. <https://doi.org/10.1177/19367244231196782>
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work-family-specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology*, 64(2), 289–313. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01211.x>
- Nomaguchi, K. M., Milkie, M. A., & Bianchi, S. M. (2005). Time strains and psychological well-being: Do dual-earner mothers and fathers differ? *Journal of Family Issues*, 26(6), 756–792. <https://doi.org/10.1177/0192513X05277524>
- O'Driscoll, M. P., Brough, P., & Kalliath, T. J. (2004). Work/family conflict, psychological well-being, satisfaction and social support: A longitudinal study in New Zealand. *Equal Opportunities International*, 23(1/2), 36–56.

- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). *Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A job performance model. Frontiers in Psychology, 11*, Article 475. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>
- Pluut, H., Ilies, R., Curşeu, P. L., & Liu, Y. (2018). Social support at work and at home: Dual-buffering effects in the *work-family conflict* process. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 146*, 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2018.02.001>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 57*(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics, 83*(1), 10–28. <https://doi.org/10.1159/000353263>
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology, 69*(4), 719–727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Seiger, C. P., & Wiese, B. S. (2009). Social support from work and family domains as an antecedent or moderator of *work-family conflicts*? *Journal of Vocational Behavior, 75*(1), 26–37. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.03.001>
- Sulaeman, M. R., & Kustimah. (2024). Hubungan *perceived social support* dengan *psychological well-being* pada ibu bekerja. *Jurnal Psikologi Sains dan Profesi, 8*(1), 52–65. <https://doi.org/10.24198/jpsp.v8i1.53033>
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family, 67*(4), 822–836. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2005.00178.x>
- Wang, L., Qiao, T., Wang, X., Wang, C., & Ye, P. (2025). The impact of *work-family conflict* on early childhood teachers' occupational well-being: The chain mediating role of psychological empowerment and job crafting. *Frontiers in Public Health, 12*, Article 1513514. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1513514>
- Zagefka, H. (2021). Effects of dual identity and identity conflict on well-being among working mothers. *Journal of Child and Family Studies, 30*, 2875–2885. <https://doi.org/10.1007/s10826-021-02070-7>
- Zhou, M., Wang, D., Zhou, L., Liu, Y., & Hu, Y. (2021). The effect of *work-family conflict* on occupational well-being among primary and secondary school teachers: The mediating role of psychological capital. *Frontiers in Public Health, 9*, Article 745118. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.745118>
- Zhou, S., Da, S., Guo, H., & Zhang, X. (2018). *Work-family conflict* and mental health among female employees: A sequential mediation model via negative affect and perceived stress. *Frontiers in Psychology, 9*, Article 544. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00544>

Zulkifli, S. S., & Hamzah, H. (2024). The importance of supervisor support for the work outcomes and psychological well-being of Malaysian low-income working mothers. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(1), 159–178. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v9i1.20756>