



Analysis Of Psychological Well Being Factors In Mothers Working In The Banking Field

[Analisis Faktor-Faktor Psychological Well Being Pada Ibu Bekerja Di Bidang Perbankan]

Calya Andini¹⁾, Lely Ika Mariyati²⁾

¹⁾Program Studi Psikologi Dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Psikologi Dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: lkalely@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to explore the psychological well-being of working mothers in the banking sector as they navigate their dual roles as workers and homemakers. The increasing participation of women in the workforce raises the potential for work-family conflict and work stress, which impact mental health. The study employed a qualitative phenomenological approach with five female banking employees selected through purposive sampling. Data were collected through in-depth semi-structured interviews and analyzed using the Miles and Huberman interactive model. The results indicate that psychological well-being is shaped by subjective experiences influenced by work demands, family circumstances, and individual coping strategies. The findings focused on four main aspects: the emotional experience of dual roles, psychological stress at work, the role of social support and coping, and the impact of role conflict on family life and individual psychological well-being*

Keywords - Mental Well-Being, Dual Roles, Work-Family Conflict, Female Employees, Phenomenology

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi kesejahteraan psikologis ibu bekerja di sektor perbankan dalam menjalani peran ganda sebagai pekerja dan pengelola rumah tangga. Peningkatan partisipasi perempuan dalam dunia kerja memunculkan potensi konflik kerja-keluarga dan stres kerja yang berdampak pada kondisi mental. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif fenomenologis dengan lima partisipan karyawan wanita perbankan yang dipilih melalui purposive sampling. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam semi-terstruktur dan dianalisis menggunakan model interaktif Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis dibentuk oleh pengalaman subjektif yang dipengaruhi tuntutan pekerjaan, kondisi keluarga, serta strategi koping individu. Temuan mengerucut pada empat aspek utama: pengalaman emosional peran ganda, tekanan psikologis kerja, peran dukungan sosial dan koping, serta dampak konflik peran terhadap kehidupan keluarga dan kondisi psikologis individu.*

Kata Kunci - Kesejahteraan Mental, Peran Ganda, Work-Family Conflict, Karyawan Wanita, Fenomenologi

I. PENDAHULUAN

Partisipasi wanita dalam dunia kerja mengalami peningkatan yang signifikan seiring dengan meningkatnya tuntutan ekonomi keluarga. Kenaikan biaya hidup, kebutuhan pendidikan, serta tekanan ekonomi rumah tangga mendorong perempuan untuk berkontribusi secara aktif dalam pemenuhan pendapatan keluarga. Secara global, *International Labour Organization* melaporkan bahwa partisipasi perempuan dalam angkatan kerja terus menunjukkan tren peningkatan meskipun masih berada di bawah tingkat partisipasi laki-laki akibat faktor struktural dan sosial budaya [1]. Di Indonesia, data Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan terus meningkat dalam beberapa tahun terakhir yang menandakan semakin besarnya peran perempuan dalam sektor formal, termasuk sektor perbankan [2]. Fenomena ini menegaskan bahwa bekerja bagi perempuan bukan sekadar pilihan personal, tetapi juga merupakan strategi keluarga dalam menghadapi tantangan ekonomi yang semakin kompleks.

Keterlibatan perempuan dalam dunia kerja tidak hanya berkontribusi pada kemandirian ekonomi, tetapi juga mendukung pengembangan diri dan peningkatan kapasitas profesional [3]. Namun, pada saat yang sama, perempuan tetap memegang peran penting dalam keluarga. Perangkapan peran tersebut menuntut perempuan untuk mampu menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga. Dalam konteks ini, kemungkinan munculnya dinamika antara kedua peran tersebut tidak dapat dihindari, walaupun aspek ini tidak menjadi fokus utama pembahasan.

Konflik antara dua peran dapat memiliki efek yang signifikan terhadap kesehatan psikologis wanita yang bekerja. Ketidakmampuan untuk menemukan keseimbangan antara tuntutan profesi dan tanggung jawab rumah tangga bisa mengakibatkan tekanan kerja, kelelahan emosional, dan kondisi mental yang buruk [4]. Stres pekerjaan yang berkepanjangan tidak hanya berdampak pada kesehatan mental orang tersebut, tetapi juga mengakibatkan berkurangnya kepuasan di tempat kerja, produktivitas, serta kualitas hidup kerja secara keseluruhan [5]. Kondisi

ini menjadi semakin krusial bagi perempuan yang bekerja di sektor dengan tingkat tekanan kerja tinggi, seperti sektor perbankan, yang ditandai oleh tuntutan target, intensitas pelayanan nasabah, jam kerja yang panjang, serta ekspektasi kinerja yang tinggi.

Kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) pada wanita bekerja dipahami sebagai kondisi multidimensional yang merefleksikan keberfungsian psikologis positif individu, yang mencakup penerimaan diri, relasi positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, serta pertumbuhan pribadi sebagaimana dikemukakan oleh Ryff. Dalam konteks perempuan yang bekerja di sektor dengan tuntutan tinggi seperti perbankan, kesejahteraan psikologis tidak hanya berkaitan dengan kondisi emosional, tetapi juga dengan kapasitas adaptif individu dalam menyeimbangkan tekanan profesional dan tanggung jawab domestik yang berlangsung secara simultan. Kondisi keseimbangan tersebut menjadi krusial karena berkaitan langsung dengan kualitas kesehatan mental dan keberfungsian peran individu di dua domain kehidupan [26].

Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa wanita bekerja dengan peran ganda rentan menghadapi konflik kerja–keluarga, keterbatasan waktu, serta kelelahan fisik dan emosional yang berpotensi menurunkan kualitas kesejahteraan psikologis. Tekanan target kerja, intensitas pelayanan, serta jam kerja panjang—terutama pada sektor perbankan—sering kali menghambat pemenuhan dimensi penguasaan lingkungan dan keseimbangan relasi keluarga [27]. Dalam kondisi jangka panjang, ketidaksejahteraan psikologis dapat berdampak pada meningkatnya stres kerja, kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), penurunan kepuasan hidup, gangguan relasi keluarga, hingga menurunnya performa kerja dan kualitas pengasuhan [26].

Namun demikian, kesejahteraan psikologis wanita bekerja tidak bersifat statis dan tidak semata-mata ditentukan oleh besarnya tekanan yang dihadapi. Kesejahteraan psikologis juga dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam mengembangkan otonomi, memaknai peran ganda secara positif, serta memanfaatkan dukungan sosial dan strategi koping sebagai sumber daya psikologis. Dukungan organisasi, pasangan, maupun rekan kerja terbukti berperan sebagai faktor protektif yang memperkuat ketahanan psikologis dan meningkatkan kualitas kesejahteraan mental wanita bekerja [28]. Dengan demikian, kesejahteraan psikologis wanita bekerja merupakan proses adaptif yang dinamis, yang terbentuk melalui interaksi antara tuntutan struktural pekerjaan, kondisi keluarga, serta kapasitas personal dalam membangun makna dan ketahanan diri [29].

Secara empiris, kesejahteraan psikologis wanita bekerja dapat diidentifikasi melalui indikator pengalaman subjektif yang muncul dalam kehidupan sehari-hari. Wanita bekerja yang menunjukkan tingkat kesejahteraan psikologis relatif baik umumnya mampu menerima keterbatasan peran tanpa diwarnai rasa bersalah berlebihan, tetap membangun relasi hangat dengan keluarga dan rekan kerja, memiliki kendali dalam mengatur batas pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta memaknai pekerjaan sebagai bagian dari tujuan hidup dan proses pengembangan diri. Selain itu, mereka cenderung memiliki strategi koping adaptif seperti manajemen waktu, komunikasi dengan pasangan, serta aktivitas *self-care* untuk menjaga stabilitas emosi [30]. Sebaliknya, kondisi ketidaksejahteraan psikologis tercermin dari munculnya kelelahan berkepanjangan, emosi negatif yang mudah terbawa ke rumah, perasaan bersalah terhadap anak atau keluarga, kesulitan membagi waktu, serta perasaan kehilangan makna dalam menjalani pekerjaan dan peran keluarga. Dalam beberapa kasus, tekanan kerja yang tinggi juga memicu konflik relasi, penurunan kualitas interaksi keluarga, hingga gangguan kesehatan mental seperti stres kronis dan burnout [26]. Temuan empiris ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis wanita bekerja berada pada spektrum yang dinamis—dipengaruhi oleh intensitas tuntutan peran, dukungan sosial, serta kemampuan individu dalam melakukan penyesuaian diri secara psikologis [31].

Fenomena ini jelas tercermin dalam temuan awal penelitian. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan melalui wawancara eksploratif terhadap 5 orang karyawan wanita di Cabang Waru Bank Mandiri, para peneliti mengajukan pertanyaan eksploratif untuk memahami kesejahteraan psikologis para partisipan. Pertanyaan-pertanyaan ini mencakup bagaimana partisipan menginterpretasikan kesejahteraan psikologis dalam kehidupan sehari-hari mereka, faktor-faktor yang mereka anggap paling berpengaruh terhadap kondisi psikologis di tempat kerja, peran dukungan dari rekan kerja dan atasan, dan strategi yang digunakan dalam mengelola tekanan kerja dan tuntutan peran keluarga. Pendekatan ini sejalan dengan pandangan bahwa kesejahteraan psikologis adalah pengalaman subjektif yang perlu dipahami dari perspektif individu yang mengalaminya secara langsung [17].

Hasil studi pendahuluan menunjukkan bahwa karyawan perempuan di sektor perbankan mengalami tekanan peran ganda yang berasal dari tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga yang mereka emban secara bersamaan. Tekanan ini terungkap melalui narasi pengalaman subjektif para peserta, yang menggambarkan bagaimana tuntutan pekerjaan yang tinggi seperti target kinerja, jam kerja yang panjang, dan layanan pelanggan yang intensif membatasi waktu dan energi yang tersedia untuk menjalankan peran keluarga secara optimal. Kondisi ini mencerminkan keterbatasan individu dalam mengelola lingkungan mereka secara efektif, yang dalam kerangka kesejahteraan psikologis terkait dengan dimensi penguasaan lingkungan [18]. Ibu AG menyatakan bahwa “pulang kerja rasanya sudah capek sekali, kadang sampai rumah masih kepikiran target besok, jadi kurang fokus ke anak”. Pengalaman serupa juga dialami oleh Ibu FA, yang menyatakan bahwa “kalau pekerjaan sedang

banyak, waktu untuk keluarga jadi sangat terbatas, apalagi kalau harus lembur”. Sementara itu, Ibu RS menambahkan bahwa “meskipun sudah di rumah, pikiran masih terbawa pekerjaan, jadi rasanya belum bisa benar-benar istirahat”.

Lebih lanjut, hasil wawancara menunjukkan bahwa tekanan kerja tersebut tidak hanya berdampak pada kondisi fisik, tetapi juga memengaruhi aspek emosional dan psikologis partisipan. Hal ini tercermin dari pernyataan Bu GD yang menyebutkan bahwa “emosi sering terbawa ke rumah, jadi lebih mudah merasa lelah dan sensitif”, serta Bu IN yang mengungkapkan bahwa “kadang merasa cepat marah padahal sebenarnya bukan karena keluarga, tapi karena capek kerja”. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa tekanan peran yang berkelanjutan dapat mengganggu stabilitas emosi serta menghambat tercapainya kesejahteraan psikologis yang optimal [19]. Meskipun sebagian partisipan berupaya melakukan penyesuaian diri, seperti mengatur waktu secara lebih ketat atau menurunkan ekspektasi terhadap peran tertentu, hasil interpretasi data menunjukkan bahwa efektivitas upaya tersebut sangat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan serta dukungan dari lingkungan kerja. Dengan demikian, berdasarkan temuan empiris awal, tekanan akibat peran ganda masih dirasakan oleh sebagian besar partisipan dan berpotensi memengaruhi keberlangsungan kesejahteraan psikologis mereka.

Sebagai landasan teoritis untuk memahami kondisi kesejahteraan psikologis, Penelitian ini mengacu pada teori *psychological well-being* yang dikembangkan oleh Ryff dan Keyes. Dalam kajian psikologi, kesejahteraan mental umumnya dipahami sebagai kesejahteraan psikologis, yaitu kondisi di mana individu mampu menjalankan peran dan menghadapi tuntutan hidup secara adaptif dan bermakna. Ryff dan Keyes mengemukakan bahwa kesejahteraan psikologis terdiri dari enam dimensi utama, yaitu penerimaan diri (*self-acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*), otonomi (*autonomy*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), tujuan hidup (*purpose in life*), dan pertumbuhan pribadi (*personal growth*) [19], yang secara komprehensif menggambarkan kondisi kesejahteraan mental individu, khususnya dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dan peran kehidupan yang kompleks. Keenam dimensi tersebut menggambarkan kemampuan individu dalam menerima dirinya secara positif, membangun relasi sosial yang sehat, bersikap mandiri dalam pengambilan keputusan, mengelola tuntutan lingkungan, memiliki arah dan makna hidup, serta terus berkembang secara personal.

Penelitian nasional menunjukkan bahwa *psychological well-being* berdasarkan enam dimensi Ryff dan Keyes memiliki hubungan dengan berbagai indikator fungsi psikologis positif, seperti keterlibatan kerja (*work engagement*) [18], serta berkaitan dengan kesehatan mental pada perempuan dewasa [14]. Oleh karena itu, teori Psychological Well-Being Ryff dan Keyes dinilai relevan sebagai landasan teoritis dalam menjelaskan kesejahteraan psikologis karyawan wanita yang menjalani peran ganda. Berdasarkan kerangka kerja ini, penelitian ini memandang konflik kerja keluarga bukan hanya sebagai sumber stres tetapi sebagai proses dinamis yang memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan perempuan. Intensitas pekerjaan perbankan, lingkungan keluarga, dan keadaan pribadi dalam menggabungkan peran kerja dan keluarga secara bersamaan memengaruhi proses ini. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengalaman *work-family conflict* dan kesejahteraan psikologis karyawan wanita di sektor perbankan, serta menggambarkan faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan psikologis tersebut dalam konteks tuntutan pekerjaan dan peran keluarga yang dijalani secara bersamaan. Kebaruan penelitian ini terletak pada pendekatan analitisnya, yang menempatkan konflik kerja-keluarga sebagai bagian dari pengalaman hidup karyawan perempuan yang berkaitan dengan kesejahteraan psikologis, bukan semata-mata sebagai sumber tekanan atau stres kerja. Studi ini secara khusus meneliti bagaimana konflik peran dipersepsikan dan dialami oleh karyawan perempuan di sektor perbankan dan hubungannya dengan kesejahteraan psikologis berdasarkan pengalaman subjektif para partisipan, sehingga memberikan pemahaman yang lebih kontekstual dan mendalam tentang dinamika peran ganda dalam kehidupan kerja perempuan.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain fenomenologis. Pendekatan ini dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam pengalaman subjektif (pengalaman hidup) karyawan perempuan dalam menjaga kesejahteraan psikologis di tengah tuntutan peran ganda mereka sebagai pekerja profesional dan pengelola rumah tangga. Fenomenologi memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi makna yang dibangun individu dari pengalaman sehari-hari mereka, khususnya mengenai tekanan kerja, tanggung jawab keluarga, dan bagaimana kondisi ini memengaruhi kesejahteraan psikologis dan emosional peserta [24]. Pendekatan ini selaras dengan fokus penelitian, yang menempatkan pengalaman pribadi dan interpretasi subjektif sebagai sumber utama pemahaman ilmiah.

Subjek penelitian terdiri dari lima orang karyawan wanita yang bekerja di Bank Mandiri Cabang Waru, Sidoarjo. Pemilihan partisipan dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan subjek secara sengaja berdasarkan kriteria yang relevan dengan tujuan penelitian [23]. Adapun kriteria partisipan meliputi: (1) karyawan wanita yang telah bekerja minimal lima tahun, (2) telah menikah, (3) menjalani peran ganda sebagai

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

pekerja dan pengelola rumah tangga, serta (4) bersedia berpartisipasi secara sukarela dalam penelitian. Penetapan masa kerja minimal lima tahun dimaksudkan untuk memastikan bahwa partisipan memiliki pengalaman kerja yang memadai dan berkelanjutan, sehingga mampu merefleksikan secara mendalam dinamika kesejahteraan psikologis yang dialami dalam jangka waktu panjang. Masa kerja yang relatif panjang juga memungkinkan individu mengalami berbagai fase perkembangan peran dan penyesuaian psikologis dalam konteks pekerjaan, yang relevan untuk memahami kesejahteraan psikologis secara komprehensif [22].

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam semi-terstruktur. Teknik ini dipilih karena memberikan ruang bagi partisipan untuk menceritakan pengalaman, perasaan, dan pandangan mereka secara bebas, sekaligus memungkinkan peneliti mengeksplorasi isu-isu yang berkaitan dengan kesejahteraan psikologis, tekanan kerja, peran ganda, serta dukungan sosial di lingkungan kerja dan keluarga [26]. Panduan wawancara disusun berdasarkan kerangka *psychological well-being* dan temuan awal studi pendahuluan, namun tetap bersifat fleksibel agar mampu menangkap dinamika pengalaman yang muncul selama proses wawancara. Keabsahan data dijaga melalui teknik triangulasi sumber dan *member checking*. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai partisipan untuk mengidentifikasi pola dan variasi pengalaman, sedangkan *member checking* dilakukan dengan mengonfirmasi kembali hasil interpretasi peneliti kepada partisipan guna memastikan kesesuaian makna antara data yang disampaikan dan penafsiran yang dihasilkan [25].

Analisis data dilakukan menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman yang meliputi tahap reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi secara simultan dan berkelanjutan [23]. Melalui proses ini, peneliti mengidentifikasi tema-tema utama yang merepresentasikan pengalaman kesejahteraan psikologis karyawan wanita dalam menghadapi tekanan peran ganda di sektor perbankan, hingga diperoleh pemahaman yang komprehensif dan kontekstual sesuai dengan realitas yang dialami partisipan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Penelitian ini menyajikan hasil penelitian berdasarkan analisis data kualitatif yang diperoleh melalui wawancara mendalam dengan karyawan wanita di Bank Mandiri Cabang Waru. Analisis hasil penelitian disusun berdasarkan enam dimensi kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) menurut Ryff, yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi. Penyajian hasil difokuskan pada pengalaman subjektif partisipan dalam menjalani peran sebagai pekerja dan ibu/istri secara bersamaan. Penelitian ini melibatkan lima partisipan, yaitu Ibu AG, Ibu FA, Ibu RS, Ibu GD, dan Ibu IN, yang seluruhnya merupakan karyawan wanita di sektor perbankan dengan latar belakang jabatan dan kondisi keluarga yang berbeda. Variasi posisi kerja, mulai dari marketing, teller, staf operasional, hingga manajerial, serta perbedaan status keluarga termasuk satu partisipan yang berstatus sebagai ibu tunggal memberikan konteks yang beragam dalam memahami pengalaman kesejahteraan mental yang dialami.

Kode Peserta	Jenis Kelamin	Status Perkawinan	Posisi/Jabatan	Keterangan Khusus
Bu AG	Perempuan	Menikah	Marketing	Menjalani tanggung jawab ganda sebagai pekerja dan ibu
Bu FA	Perempuan	Menikah	Teller	Harus menghadapi beban kerja dan urusan rumah tangga
Bu RS	Perempuan	Menikah	Staf Operasional	Memiliki tanggung jawab ganda dalam jadwal kerja yang padat
Bu GD	Perempuan	Ibu tunggal	Posisi Manajerial	Seorang ibu tunggal yang memiliki semua tanggung jawab di rumah
Bu IN	Perempuan	Menikah	Posisi Manajerial	Bertanggung jawab dalam peran sebagai pemimpin dan peran keluarga

1. Penerimaan Diri (*Self-Acceptance*)

Dimensi penerimaan diri tercermin dari bagaimana partisipan memandang diri mereka dalam menjalani peran ganda, termasuk perasaan bersalah, kelelahan, serta upaya menerima keterbatasan yang dimiliki. Hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian partisipan masih mengalami konflik internal terkait peran sebagai ibu dan pekerja. Bu AG mengungkapkan adanya rasa bersalah ketika harus meninggalkan anak untuk bekerja, terutama karena anaknya sudah mampu mengekspresikan perasaan

“Aku sering tinggal dia tuh kayak ngerasa bersalah banget... dia tuh sekarang udah ngerti kalau ditinggal dan selalu ngomel ke saya kalau mamanya kerja terus.”
(Bu AG, Wawancara 00:27–01:02)

Perasaan serupa juga dialami oleh Bu FA, yang menyadari bahwa kemarahan kepada anak bukan berasal dari anak itu sendiri, melainkan dari kelelahan fisik dan emosional:

“Kadang itu badan udah capek banget, jadi gampang marah, marahin anak. Padahal sebenarnya bukan karena anak.”
(Bu FA, Wawancara 01:45–01:50)

Temuan ini menunjukkan bahwa penerimaan diri partisipan masih berada dalam proses, di mana mereka mulai menyadari kondisi emosionalnya namun belum sepenuhnya mampu berdamai dengan keterbatasan peran yang dijalani.

2. Hubungan Positif dengan Orang Lain (*Positive Relations with Others*)

Dimensi hubungan positif tampak dalam interaksi partisipan dengan keluarga, rekan kerja, dan pasangan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa hubungan dengan keluarga sering kali terpengaruh oleh tekanan kerja, namun dukungan sosial tetap menjadi sumber penguat kesejahteraan mental. Bu FA menggambarkan bagaimana kelelahan setelah bekerja memengaruhi relasinya dengan anak dan suami

“Pulang kerja itu pengennya ibu istirahat, tapi anak-anak langsung minta ditemani... belum lagi kalau suami pulang, saya masih harus masak.”
(Bu FA, Wawancara 01:48–02:19)

Di sisi lain, hubungan positif dengan rekan kerja justru menjadi sumber dukungan emosional, sebagaimana disampaikan Bu AG:

“Temen kerja banyak yang saling ngerti, karena kebanyakan juga perempuan yang sudah menikah dan punya anak.”
(Bu AG, Wawancara 05:36–05:47)

Selain itu, dukungan keluarga juga terlihat dari strategi coping bersama pasangan, seperti yang diungkapkan Bu RS

“Kalau mental lagi nggak tenang, saya biasanya ajak suami ngopi atau jalan bareng anak-anak.”
(Bu RS, Wawancara 07:11–07:33)

3. Otonomi (Autonomy)

Otonomi tercermin dari kemampuan partisipan dalam mengambil keputusan dan menetapkan batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun berada dalam lingkungan kerja yang menuntut, beberapa partisipan berupaya mempertahankan kendali atas dirinya. Bu AG menyampaikan upayanya dalam membatasi gangguan pekerjaan ketika berada di rumah:

“Kalau saya sudah di rumah itu, saya punya prinsip harus fokus sama keluarga. Jadi handphone yang buat kerja kadang saya matikan.”
(Bu AG, Wawancara 02:14–02:50)

Namun demikian, tidak semua partisipan memiliki ruang otonomi yang cukup, terutama ketika rapat atau tugas mendadak muncul di luar jam kerja

“Kadang kepala cabang tiba-tiba setengah lima minta kumpul... baru mulai rapat habis isya.”
(Bu AG, Wawancara 07:17–08:15)

4. Penguasaan Lingkungan (Environmental Mastery)

Dimensi penguasaan lingkungan berkaitan dengan kemampuan individu mengelola tuntutan eksternal. Hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar partisipan mengalami kesulitan dalam mengendalikan tuntutan pekerjaan dan keluarga secara bersamaan. Bu RS menggambarkan keterbatasan waktu yang dirasakannya

“Saya merasa waktu itu benar-benar sangat sempit.”
(Bu RS, Wawancara 01:03–02:08)

Situasi yang sama juga dialami Bu GD ketika anak sakit namun tidak dapat meninggalkan pekerjaan:

“Sedih, bingung, pengen di rumah tapi pekerjaannya nggak bisa ditinggal... saya sering nangis waktu kerja.”
(Bu GD, Wawancara 01:19–01:40)

5. Tujuan Hidup (purpose in Life)

Meskipun menghadapi tekanan tinggi, partisipan tetap memaknai pekerjaannya sebagai bagian dari tujuan hidup. Hal ini tercermin dalam pernyataan Bu IN

“Saya memaknai pekerjaan ini bukan cuma cari nafkah, tapi juga belajar mengendalikan diri... meskipun tekanan mentalnya tinggi.”
(Bu IN, Wawancara 01:15–01:50)

Temuan ini menunjukkan bahwa pekerjaan dipandang sebagai sarana aktualisasi diri dan pembelajaran personal, bukan semata kewajiban ekonomi

6. Pertumbuhan Pribadi (Personal Growth)

Dimensi pertumbuhan pribadi terlihat dari kemampuan partisipan untuk belajar dari pengalaman dan mengembangkan strategi pengelolaan diri. Beberapa partisipan menyebutkan aktivitas perawatan diri (*self-care*) sebagai upaya menjaga kesejahteraan mental. Bu AG mengungkapkan:

“Kalau lagi suntuk ya kadang me time, nonton film, maskeran, itu ngebantu banget.”

(Bu AG, Wawancara 02:14–02:50)

Sementara itu, Bu FA mengungkapkan tekanan emosional sebagai proses yang berat namun disadari sebagai bagian dari perannya

“Saya sempit nangis diam-diam di toilet.”
(Bu FA, Wawancara 02:14–02:31)

PEMBAHASAN

Bab ini membahas temuan penelitian mengenai kesejahteraan mental karyawan wanita di Bank Mandiri Cabang Waru dengan mengaitkannya pada kerangka teoritis *psychological well-being* menurut Ryff. Pembahasan difokuskan pada bagaimana tuntutan pekerjaan dan peran keluarga memengaruhi enam dimensi kesejahteraan psikologis partisipan, serta bagaimana temuan ini memperkuat atau memperluas hasil penelitian terdahulu.

1. Kesejahteraan Psikologis Karyawan Wanita dalam Konteks Peran Ganda

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan mental karyawan wanita dipengaruhi secara signifikan oleh tekanan peran ganda antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Dalam kajian psikologi, kesejahteraan mental umumnya dipahami sebagai *psychological well-being*, yaitu kondisi fungsi psikologis positif yang mencerminkan kemampuan individu dalam menjalani kehidupan secara bermakna dan adaptif, bukan sekadar ketiadaan gangguan mental [18]. Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa tekanan kerja seperti target kinerja, jam kerja panjang, serta tuntutan pelayanan nasabah berkontribusi terhadap menurunnya kualitas kesejahteraan psikologis partisipan, terutama ketika dihadapkan pada keterbatasan waktu dan energi untuk keluarga. Kondisi tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa perempuan bekerja, khususnya di sektor perbankan, rentan mengalami konflik peran yang berdampak pada kesejahteraan mental [20]. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa kesejahteraan psikologis karyawan wanita perlu dipahami dalam konteks interaksi antara tuntutan pekerjaan dan peran domestik

2. Penerimaan Diri (*Self-Acceptance*) dalam Menghadapi Keterbatasan Peran

Dimensi penerimaan diri dalam penelitian ini menunjukkan bahwa partisipan masih mengalami konflik internal dalam memaknai dirinya sebagai ibu sekaligus pekerja. Ryff menjelaskan bahwa penerimaan diri mencerminkan kemampuan individu menerima kelebihan dan keterbatasan dirinya secara realistis [18]. Namun, temuan penelitian menunjukkan bahwa perasaan bersalah, sedih, dan kelelahan emosional masih mendominasi pengalaman partisipan ketika tidak mampu menjalankan peran keluarga secara optimal. Hasil ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa konflik kerja–keluarga dapat menurunkan tingkat penerimaan diri, terutama pada perempuan dengan anak usia dini [21]. Ketegangan antara ekspektasi diri dan tuntutan eksternal membuat partisipan sulit mencapai evaluasi diri yang positif secara konsisten

3. Hubungan Positif dengan Orang Lain sebagai Penyangga Kesejahteraan

Pada dimensi hubungan positif dengan orang lain, hasil penelitian menunjukkan adanya peran penting dukungan sosial dalam menjaga kesejahteraan psikologis. Ryff menekankan bahwa hubungan interpersonal yang hangat, saling percaya, dan suportif merupakan komponen utama *psychological well-being* [18]. Dalam penelitian ini, dukungan dari pasangan dan rekan kerja menjadi sumber kekuatan emosional bagi partisipan dalam menghadapi tekanan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa dukungan sosial dapat memoderasi dampak negatif stres kerja dan konflik peran terhadap kesejahteraan mental [23]. Dengan demikian, hubungan positif dengan orang lain berfungsi sebagai faktor protektif yang membantu partisipan mempertahankan keseimbangan psikologis

4. Otonomi dan Keterbatasan Kendali dalam Lingkungan Kerja

Dimensi otonomi menunjukkan bahwa kemampuan partisipan untuk mengatur batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi masih terbatas. Menurut Ryff, otonomi berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengambil keputusan secara mandiri tanpa tekanan sosial yang berlebihan [18]. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja yang menuntut fleksibilitas tinggi dan kesiapsiagaan di luar jam kerja membatasi ruang otonomi partisipan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa rendahnya kontrol terhadap waktu dan tuntutan kerja berkontribusi terhadap meningkatnya tekanan psikologis pada karyawan wanita [21]. Keterbatasan otonomi ini berdampak langsung pada kesejahteraan mental, terutama dalam konteks peran ganda.

5. Penguasaan Lingkungan (*Environmental Mastery*) dan Tekanan Struktural

Penguasaan lingkungan merupakan dimensi yang paling terdampak dalam penelitian ini. Ryff mendefinisikan *environmental mastery* sebagai kemampuan individu dalam mengelola tuntutan eksternal dan menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kebutuhannya [18]. Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipan mengalami kesulitan dalam mengendalikan tuntutan pekerjaan dan keluarga secara bersamaan, terutama ketika menghadapi

situasi mendesak. Temuan ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa perempuan bekerja dengan peran ganda cenderung memiliki tingkat penguasaan lingkungan yang lebih rendah, khususnya dalam organisasi dengan struktur kerja yang kaku [25]. Kondisi ini berimplikasi pada meningkatnya stres dan kelelahan emosional.

6. Tujuan Hidup (*Purpose in Life*) sebagai Sumber Ketahanan Psikologis

Meskipun menghadapi tekanan tinggi, partisipan tetap menunjukkan adanya tujuan hidup yang jelas dalam memaknai pekerjaannya. Ryff menyatakan bahwa individu dengan tujuan hidup yang kuat cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik karena mampu memberikan makna terhadap pengalaman hidupnya [18]. Dalam penelitian ini, pekerjaan dimaknai sebagai sarana aktualisasi diri, pembelajaran, dan tanggung jawab terhadap keluarga. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa pemaknaan positif terhadap pekerjaan dapat mengurangi dampak negatif stres kerja terhadap kesejahteraan mental [24]. Dengan demikian, tujuan hidup berperan sebagai faktor ketahanan psikologis bagi partisipan.

7. Pertumbuhan Pribadi (*Personal Growth*) melalui Pengalaman Tekanan

Dimensi pertumbuhan pribadi tercermin dari kemampuan partisipan untuk belajar dari pengalaman dan mengembangkan strategi koping, seperti *self-care* dan pencarian dukungan sosial. Ryff memandang pertumbuhan pribadi sebagai proses berkelanjutan untuk mengembangkan potensi diri dan keterbukaan terhadap pengalaman baru [18]. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa perempuan bekerja cenderung mengembangkan strategi adaptif seiring pengalaman menghadapi konflik peran [21]. Meskipun tekanan emosional tetap muncul, partisipan menunjukkan kesadaran reflektif terhadap kebutuhan menjaga kesejahteraan mentalnya.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan mental karyawan wanita di Bank Mandiri Cabang Waru dipengaruhi secara signifikan oleh dinamika peran ganda antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Dalam kajian psikologi, kesejahteraan mental dipahami sebagai *psychological well-being*, yaitu kondisi fungsi psikologis positif yang mencerminkan kemampuan individu dalam menjalani kehidupan secara adaptif dan bermakna. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan kerja seperti target kinerja, jam kerja panjang, tuntutan pelayanan nasabah, serta keterbatasan fleksibilitas waktu berkontribusi terhadap munculnya konflik kerja-keluarga yang berdampak pada hampir seluruh dimensi *psychological well-being*. Pada dimensi penerimaan diri, partisipan masih mengalami konflik internal berupa rasa bersalah dan evaluasi diri negatif ketika tidak mampu menjalankan peran keluarga secara optimal. Pada dimensi hubungan positif dengan orang lain, tekanan kerja memengaruhi kualitas interaksi dengan keluarga, namun dukungan dari pasangan dan rekan kerja berperan sebagai faktor protektif dalam menjaga kesejahteraan psikologis.

Selanjutnya, pada dimensi otonomi, partisipan menunjukkan keterbatasan dalam mengendalikan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akibat budaya kerja yang menuntut kesiapsiagaan tinggi. Dimensi penguasaan lingkungan menjadi aspek yang paling terdampak, ditandai dengan kesulitan partisipan dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan keluarga secara bersamaan, terutama dalam situasi mendesak. Meskipun demikian, pada dimensi tujuan hidup, partisipan tetap mampu memaknai pekerjaan sebagai sarana aktualisasi diri dan tanggung jawab terhadap keluarga. Selain itu, pada dimensi pertumbuhan pribadi, partisipan menunjukkan upaya pengembangan diri melalui strategi koping, seperti *self-care* dan pencarian dukungan sosial.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan mental karyawan wanita bersifat multidimensional dan tidak dapat dipahami secara terpisah dari konteks sosial, pekerjaan, dan keluarga. Dukungan sosial, pemaknaan terhadap pekerjaan, serta kemampuan mengelola tekanan menjadi faktor penting dalam mempertahankan *psychological well-being* di tengah tuntutan peran ganda. Temuan ini menegaskan pentingnya perhatian organisasi terhadap kesejahteraan mental karyawan wanita sebagai bagian dari upaya menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan berkelanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan rasa terima kasih dengan tulus kepada seluruh pihak yang telah berperan dalam terlaksananya penelitian ini. Ucapan terima kasih disampaikan kepada pihak instansi perbankan yang telah memberikan izin dan kepercayaan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian, serta kepada para partisipan yang dengan keterbukaan dan kesediaannya telah meluangkan waktu untuk berbagi pengalaman dan pandangan berharga, sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan baik. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, serta fasilitas selama proses pengumpulan data hingga penyusunan penelitian. Dukungan tersebut, baik yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung, sangat berarti dalam membantu penulis menyelesaikan penelitian ini sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

REFERENSI

- [1] ILO, "Global employment trends for women 2023: Technology, innovation and decent work," 2023
- [2] BPS, "Keadaan angkatan kerja di Indonesia Februari 2024," 2024
- [3] M. Kamal, "Peran istri sebagai perempuan karier dalam memenuhi hak dan kewajibannya guna mewujudkan keluarga sakinah di desa sukolilo kecamatan wajak kabupaten malang," *J. Ris. Multidisiplin Edukasi*, vol. 1, no. 1, pp. 65–81, 2024, doi: <https://doi.org/10.71282/jurmie.v1i1.1108>.
- [4] S. S. Muh. Ma'ruf Idris, "Dilema Multitasking dan Kinerja : Mengungkap Pengaruh Konflik," *Bongaya J. Res. Manag.*, vol. 8, no. 1, pp. 53–63, 2018, doi: <https://doi.org/10.37888/bjrm.v8i2.749>.
- [5] D. Anggraini, M. I. Nasution, and M. A. Prayogi, "Stres Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Mediasi Kepuasan Kerja," *J. Ilm. Manaj. Dan Bisnis*, vol. 24, no. 2, pp. 170–198, 2023.
- [6] Adetya, "Pengaruh Konflik Kerja dan Konfil Keluarga terhadap Kinerja Karyawan," *Akad. J. Mhs. Humanis*, vol. 5, no. 1, pp. 489–499, 2025, doi: <https://doi.org/10.37481/jmh.v5i1.1268>.
- [7] Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). "Sources of conflict between work and family roles" *Academy of management*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- [8] Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). "Consequences associated with work to family conflict: A review and agenda for future research". *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278–308. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- [9] Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). "Construction and 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>
- [10] Cahyadi, A. (2023). "Gambaran work–family conflict pada karyawan dengan pasangan yang bekerja. *Wacana Psikokultural* ", 1(01), 1–11. <https://doi.org/10.24246/jwp.v1i01.10035>
- [11] Sri Ardias, W., & Haryudha, F. (2024). "Work Family Conflict pada Pegawai Wanita yang sudah Menikah dan Memiliki Komitmen Organisasi Tinggi". *HUMANISMA: Journal of Gender Studies*, 4(2). <https://doi.org/10.30983/humanisme.v4i2.3509>
- [12] Pratiwy, I. C., & Wijono, S. (2022). "Work Family Conflict dengan kriteria (job performance). karyawan wanita swalayan Laris Ambarawa". *JPAI: Jurnal Perempuan dan Anak Indonesia*, 4(1), 1–10 <https://doi.org/10.35801/jpai.4.1.2022.41556>
- [13] Riski, N., & Ticoalu, Y. B. (2024). "Work-family conflict, social support, psychological well-being, dan emotional fatigue pada wanita pekerja". *Academy of Education Journal*, 15(1). <https://doi.org/10.47200/aoej.v15i1.2324>
- [14] Islamy, T. P., & Widawati, L. (2025). "Pengaruh psychological well-being terhadap work engagement pada karyawan direktorat operasional". *Jurnal Riset Psikologi*, 3(2). <https://doi.org/10.29313/jrp.v3i2.2764>
- [15] Ardias, W. S., & Haryudha, F. (2024). "Work Family Conflict pada pegawai wanita yang sudah menikah dan memiliki komitmen organisasi tinggi". *HUMANISMA: Journal of Gender Studies*, 4(2). <https://doi.org/10.30983/humanisme.v4i2.3509>
- [17] Mubarak, F., & Miftahuddin (2025). Uji validitas konstruk psychological well-being scale dengan metode CFA. *JP3I: Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia*, 7(1). <https://doi.org/10.15408/jp3i.v7i1.12105>
- [18] Yulistyowati, N. A. D., & Savira, S. I. (2023). "Hubungan antara mindfulness dengan psychological well being pada perempuan dewasa awal". *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(3), 496–510. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v10i03.54469>
- [19] 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>
- [20] de Sousa, C., Viseu, J., Pimenta, A. C., Vinagre, H., Ferreira, J., Matavelli, R., José, H., Sousa, L., Romana, F. A., & Valentim, O. (2024). "The Effect of Coping on the Relationship between Work-Family Conflict and Stress, Anxiety, and Depression. *Behavioral Sciences* ", 14(6), 478. <https://doi.org/10.3390/bs14060478>
- [21] Deniz Yucel & Wen Fan. (2023). "Workplace flexibility, work–family interface, and psychological distress: differences by family caregiving obligations and gender". *Applied Research in Quality of Life*. doi:10.1007/s11482-023-10164-1
- [22] C. D. Ryff, "Psychological well-being in adult life," *Current Directions in Psychological Science*, vol. 4, no. 4, pp. 99–104, 1995.
- [23] M. B. Miles, A. M. Huberman, and J. Saldaña, *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*, 3rd ed. Thousand Oaks, CA, USA: Sage Publications, 2014.

- [24] J. A. Smith, P. Flowers, and M. Larkin, *Interpretative Phenomenological Analysis: Theory, Method and Research*. London, UK: Sage Publications, 2009.
- [25] N. K. Denzin and Y. S. Lincoln, *The SAGE Handbook of Qualitative Research*, 4th ed. Thousand Oaks, CA, USA: Sage Publications, 2011.
- [26] S. H. Lee and J. Kim, "Work–family conflict and psychological well-being among working mothers: The mediating role of emotional exhaustion," *Int. J. Environ. Res. Public Health*, vol. 17, no. 21, 2020. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph17217849>
- [27] E. T. Shockley et al., "Disentangling the relationship between gender and work–family conflict," *J. Applied Psychology*, vol. 106, no. 5, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1037/apl0000516>
- [28] A. Carvalho, S. Chambel, and J. Castanheira, "Work–family conflict and enrichment: Organizational support and well-being," *Social Indicators Research*, vol. 162, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11205-021-02785-9>
- [29] L. Borelli, F. Gualtieri, and S. Pozzi, "Remote working and psychological well-being: The role of work–family conflict," *Frontiers in Psychology*, vol. 12, 2021. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.655360>
- [30] M. V. Russo, T. Buonocore, A. Carmeli, and M. Guo, "When family supportive supervisors meet employees' need for caring," *J. Management Studies*, vol. 58, no. 2, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1111/joms.12605>
- [31] K. A. Matthews, L. Wayne, and D. Ford, "Balancing multiple roles and women's psychological health," *Journal of Vocational Behavior*, vol. 140, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103826>

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.