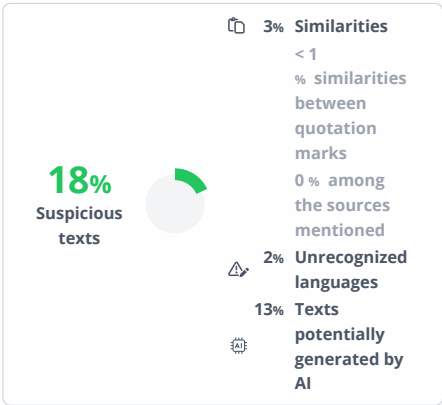




ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PSYCHOLOGICAL WELL BEING PADA IBU BEKERJA DI BIDANG PERBANKAN



Document name: ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PSYCHOLOGICAL WELL BEING PADA IBU BEKERJA DI BIDANG PERBANKAN.docx	Submitter: jurnal umsida	Number of words: 9,927
Document ID: 504f96bfd7221faa3a408e6be2d0f48362262ef9	Submission date: 2/9/2026	Number of characters: 72,196
Original document size: 111.5 KB	Upload type: interface	
	analysis end date: 2/9/2026	



Sources of similarities

Main sources detected

No.	Description	Similarities	Locations	Additional information
1	ARTIKEL+MADROSATUNA+AHYUROH.docx ARTIKEL+MADROSATUNA+... #5d4589 Comes from my group 9 similar sources	< 1%		Identical words: < 1% (92 words)
2	Strategi+Dakwah+Islam+sesuai+template+umsida+-+Asna+jadi.doc... #1ad0db Comes from my group 9 similar sources	< 1%		Identical words: < 1% (80 words)
3	JURNAL FII (Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia dal... #0e7fe7 Comes from my group 7 similar sources	< 1%		Identical words: < 1% (63 words)
4	Dhiwanti Puspa Putih Wardani_074_Cek Plagiasi_13_FIX.docx Dhiwan... #9c7ff0 Comes from my group 2 similar sources	< 1%		Identical words: < 1% (45 words)
5	doi.org Kesejahteraan psikologis dalam hidup membiara https://doi.org/10.29210/162200 1 similar source	< 1%		Identical words: < 1% (45 words)

Sources with incidental similarities

No.	Description	Similarities	Locations	Additional information
1	repository.uin-suska.ac.id https://repository.uin-suska.ac.id/13376/7/7.BAB II_201826PSI.pdf	< 1%		Identical words: < 1% (39 words)
2	jurnal.lppm-mmy.ac.id https://jurnal.lppm-mmy.ac.id/index.php/dimaslia/article/download/114/108/420	< 1%		Identical words: < 1% (35 words)
3	Artikel Gamifikasi Muhammad Syarif Hidayatullah (232071000055) B... #f7b17e Comes from my group	< 1%		Identical words: < 1% (32 words)
4	Karya Tulis Ilmiah Mahasiswa UMSIDA_NOVIA ADELINE CHRISTIE OTT... #d1fbf9 Comes from my group	< 1%		Identical words: < 1% (28 words)
5	e-journal.unimudasorong.ac.id https://e-journal.unimudasorong.ac.id/index.php/jipmc/article/download/1252/520/2999	< 1%		Identical words: < 1% (28 words)

Referenced sources (without similarities detected)

 These sources were cited in the paper without finding any similarities.

1	https://doi.org/10.71282/jurmie.v1i1.1108
2	https://doi.org/10.37888/bjrm.v8i2.749
3	https://doi.org/10.37481/jmh.v5i1.1268
4	https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352
5	https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278

Points of interest

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,

**Strategi+Dakwah+Islam+sesuai+template+umsida++Asna+jadi.docx** | Strategi+Dakwah+Islam+sesuai+template+umsida++Asna+jadi
♥ Comes from my group

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia
2) Program Studi Psikologi Dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia
***Email**
Penulis Korespondensi:
Andinicalya204@gmail.com 1), Ikalely@umsida.ac.id 2)

Abstract.



The increasing participation of women in the workforce, particularly in the banking sector, has led to the emergence of dual roles as professional workers and household managers. This condition potentially generates work stress and work-family conflict, which may negatively affect women's mental well-being. The urgency of this study lies in the need for an in-depth understanding of how working women perceive and experience their mental well-being amid overlapping work and family demands, as previous studies have predominantly relied on quantitative approaches. This study aims to explore the lived experiences of mental well-being among female employees in the banking sector while managing dual roles and work-related stress. The research employed a qualitative phenomenological approach. The participants consisted of five female banking employees in the Sidoarjo region, identified as Bu AG, Bu FA, Bu RS, Bu GD, and Bu IN. Participants were selected using purposive sampling, based on criteria of married women or single mothers who carried dual responsibilities as employees and household managers.

Data were collected through semi-structured in-depth interviews, and the analysis was conducted using Miles and

**ARTIKEL+MADROSATUNA+AHYUROH.docx** | ARTIKEL+MADROSATUNA+AHYUROH
♥ Comes from my group

Huberman's interactive model, which includes data reduction, data display, and conclusion

drawing with continuous verification.The findings indicate that women's mental well-being is shaped by subjective experiences influenced by structural job demands, family conditions, and individual coping strategies. The analysis identified four core aspects of mental well-being, namely emotional experiences related to dual roles, psychological pressure arising from work demands, personal coping efforts and social support, and the impact of role conflict on family life and individual psychological conditions
Keywords: Mental Well-Being, Dual Roles, Work-Family Conflict, Female Employees, Phenomenology

Abstrak. Peningkatan partisipasi perempuan dalam dunia kerja, khususnya di sektor perbankan, membawa konsekuensi berupa peran ganda sebagai pekerja profesional dan pengelola rumah tangga. Kondisi ini berpotensi menimbulkan stres kerja dan konflik kerja-keluarga (work-family conflict) yang dapat memengaruhi kesejahteraan mental karyawan wanita.



Urgensi penelitian ini terletak pada perlunya pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana perempuan pekerja memaknai pengalaman kesejahteraan mental mereka di tengah tuntutan pekerjaan dan keluarga yang saling beririsan, terutama karena sebagian besar penelitian sebelumnya masih didominasi pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengalaman kesejahteraan mental karyawan wanita di sektor perbankan dalam menghadapi peran ganda dan stres kerja. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain fenomenologi. Partisipan penelitian berjumlah lima orang karyawan wanita di sektor perbankan wilayah Sidoarjo, yaitu Bu AG, Bu FA, Bu RS, Bu GD, dan Bu IN. Pemilihan partisipan dilakukan dengan teknik purposive sampling, berdasarkan kriteria perempuan yang menjalani peran ganda sebagai pekerja dan pengelola rumah tangga. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam semi-terstruktur, sedangkan

**Artikel Gamifikasi Muhammad Syarif Hidayatullah (232071000055) BAB 1 BAB 2.docx** | Gamifikasi dalam pembelajaran PAI di SMP: Analisis kedisiplinan belajar siswa
♥ Comes from my group

analisis data menggunakan model analisis interaktif
Miles dan Huberman yang meliputi

**ARTIKEL+MADROSATUNA+AHYUROH.docx** | ARTIKEL+MADROSATUNA+AHYUROH
♥ Comes from my group

reduksi data, penyajian data, dan penarikan
kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa
kesejahteraan mental karyawan wanita dibentuk oleh pengalaman subjektif yang dipengaruhi oleh tuntutan struktural pekerjaan, kondisi keluarga, serta strategi coping individu. Temuan penelitian mengerucutkan kesejahteraan mental ke dalam empat aspek utama, yaitu pengalaman emosional akibat peran ganda, tekanan psikologis dari tuntutan pekerjaan, upaya personal dan dukungan sosial, 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



ppid.dp3akb.jatengprov.go.id

https://ppid.dp3akb.jatengprov.go.id/uploads/media/Media2024022678KELOMPOK%2020_NASKAH%20PPSDM_ok.pdf

penerimaan diri (self-acceptance),



doi.org | Kesejahteraan psikologis dalam hidup membiara

<https://doi.org/10.29210/162200>

hubungan positif dengan orang lain (positive relations with others), otonomi (autonomy), penguasaan lingkungan (environmental mastery), tujuan hidup (purpose in life),



repository.uin-suska.ac.id

https://repository.uin-suska.ac.id/13376/7/7.%20BAB%20II_201826PSI.pdf

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



Artikel Gamifikasi Muhammad Syarif Hidayatullah (232071000055) BAB 1 BAB 2.docx | Gamifikasi dalam pembelajaran PAI di SMP: Analisis kedisiplinan belajar siswa
Comes from my group

II.



ARTIKEL+MADROSATUNA+AHYUROH.docx | ARTIKEL+MADROSATUNA+AHYUROH
Comes from my group

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain fenomenologis. Pendekatan ini dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami



doi.org | Komunikasi Pengambilan Keputusan pada Perempuan Berperan Ganda: Studi Kasus dalam Konteks Keluarga dan Dunia Kerja
<https://doi.org/10.54082/jupin.1403>

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 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.



Jurnal New.docx | Jurnal New
Comes from my group

Keabsahan data



Dhiwanti Puspa Putih Wardani_074_Cek Plagiasi_13_FIX.docx | Dhiwanti Puspa Putih Wardani_074_Cek Plagiasi_13_FIX
Comes from my group

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,



jurnal.lppm-mmy.ac.id
<https://jurnal.lppm-mmy.ac.id/index.php/dimaslia/article/download/114/108/420>

yaitu



doi.org | Kesejahteraan psikologis dalam hidup membiara
<https://doi.org/10.29210/162200>

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

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.

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)

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)

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)

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

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 sempat 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.

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

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

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

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.

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.

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.

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. KESIMPULAN



Dhiwanti Puspa Putih Wardani_074_Cek Plagiasi_13_FIX.docx | Dhiwanti Puspa Putih Wardani_074_Cek Plagiasi_13_FIX
Comes from my group

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]

Document from another user

Comes from another group

Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). "Consequenses 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

doi.org | The Effect of Work Family Conflict on Resilience in Working Mothers at dr. Mohammad Zyn Sampang Hospital

<https://doi.org/10.55927/eajmr.v4i10.433>

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



dx.doi.org | Studi Deskriptif Konflik Peran Ganda pada Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Tasikmalaya
<http://dx.doi.org/10.29313/bcps.v4i2.12884>

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).



digilib.uin-suka.ac.id | RELASI ROMANTIS PADA LANSIA: STUDI KASUS DI KECAMATAN BIRINGKANAYA KOTA MAKASSAR
https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/74855/1/23200012046_BAB-IV-atau-V_DAFTAR-PUSTAKA.pdf

“Happiness



doi.org | Kesejahteraan psikologis dalam hidup membiara
<https://doi.org/10.29210/162200>

is everything, or is it? Explorations on the meaning of



jurnal.lppm-mmy.ac.id
<https://jurnal.lppm-mmy.ac.id/index.php/dimaslia/article/download/114/108/420>

psychological well-being”



<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.

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.

LAMPIRAN

Pedoman Wawancara :

Dapatkah Ibu menceritakan latar belakang pekerjaan dan kondisi keluarga Ibu saat ini?

Bagaimana Ibu memaknai peran sebagai karyawan sekaligus (ibu/anggota keluarga/perempuan bekerja)?

Apa alasan utama yang mendorong Ibu untuk tetap bekerja saat ini?

Bagaimana pengalaman Ibu dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau keluarga?

Aktivitas apa yang paling sering membuat Ibu merasa terbagi antara pekerjaan dan tanggung jawab di rumah?

Dalam situasi apa Ibu merasa peran pekerjaan dan peran pribadi paling berbenturan?

Bagaimana perasaan Ibu ketika harus meninggalkan keluarga atau kepentingan pribadi demi pekerjaan?

Bagaimana kondisi fisik dan emosional Ibu setelah menjalani aktivitas kerja sehari-hari?

Apakah Ibu pernah merasa lelah secara mental atau emosional akibat tuntutan pekerjaan?

Dalam situasi apa tekanan emosional tersebut paling sering muncul?



Bagaimana perasaan Ibu ketika tuntutan pekerjaan tidak dapat ditinggalkan meskipun ada kebutuhan keluarga atau pribadi?

Bagaimana tekanan kerja (seperti target, jam kerja, atau tuntutan pelayanan) memengaruhi kondisi psikologis Ibu?

Apakah terdapat periode tertentu di mana tekanan kerja terasa lebih berat?

Bagaimana Ibu menghadapi tekanan dari atasan, nasabah, atau lingkungan kerja?

Apakah tekanan kerja tersebut pernah terbawa hingga ke kehidupan pribadi atau keluarga?

Apa yang biasanya Ibu lakukan untuk menenangkan diri ketika merasa stres atau tertekan?

Apakah Ibu memiliki cara tertentu untuk memisahkan urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi?

Sejauh mana strategi tersebut membantu menjaga ketenangan atau kestabilan emosi Ibu?

Apakah Ibu cenderung menghadapi tekanan sendiri atau berbagi dengan orang lain?

Bagaimana peran keluarga dalam membantu Ibu menghadapi tekanan pekerjaan?

Bagaimana dukungan dari rekan kerja dalam menjaga kesejahteraan mental Ibu?

Menurut Ibu, sejauh mana perhatian atau kebijakan dari atasan dan organisasi membantu kondisi psikologis Ibu?

Apa arti bekerja bagi Ibu secara pribadi?

Apakah bekerja memberikan pembelajaran atau perubahan tertentu dalam diri Ibu?

Bagaimana Ibu menilai kemampuan diri dalam mengelola emosi saat ini dibandingkan sebelumnya?

Secara keseluruhan, bagaimana Ibu mendefinisikan kesejahteraan mental menurut pengalaman pribadi Ibu?

Keterkaitan Konsep Kesejahteraan Mental, Aspek, dan Pertanyaan Wawancara

Konsep Utama Aspek / Dimensi (Ryff) Indikator yang Digali Pertanyaan Wawancara

Kesejahteraan Mental (Psychological Well-Being) Penerimaan Diri (Self-Acceptance) Penerimaan terhadap peran ganda, evaluasi diri, perasaan bersalah 2, 7, 9, 11, 25, 26

Hubungan Positif dengan Orang Lain (Positive Relations with Others) Dukungan keluarga, pasangan, dan rekan kerja 20, 21, 22

Otonomi (Autonomy) Kemampuan mengambil keputusan, menetapkan batas kerja-keluarga 17, 18, 19

Penguasaan Lingkungan (Environmental Mastery) Pengelolaan tuntutan kerja dan keluarga, kontrol waktu 4, 5, 6, 12, 13, 14, 15

Tujuan Hidup (Purpose in Life) Makna bekerja dan motivasi hidup 3, 23

Pertumbuhan Pribadi (Personal Growth) Pembelajaran diri dan strategi koping 16, 24, 25

Tekanan Kerja & Konflik Peran Work-Family Conflict Benturan peran kerja dan keluarga, dampak emosional 6, 7, 10, 11, 15

Strategi Koping & Dukungan Sosial Faktor protektif kesejahteraan mental Cara mengelola stres dan dukungan sosial 16, 18, 19, 20, 21

Verbatim :

wawancara bu AG

X: Mbak AG, terima kasih atas waktunya untuk hari ini. Jadi, langsung pertanyaan pertama aja ya mbaknya sebagai marketing ya? Selama 6 tahun ya mbak?

Y: Iya benar

X: Selama kerja di bidang marketing ini kan pasti banyak tekanannya ya mbak ya? Apalagi sambil mengurus anak kecil kan? Gimana mbaknya menjalani?

Y: Jadi selama saya bekerja itu, kebetulan anak saya kan umur 3 tahun ya mbak? Dia tuh sudah bisa ngomel mbak, jadi kayak aku sering tinggal dia tuh kayak ngerasa bersalah banget. Karena dia tuh sekarang udah ngerti kalo misalnya ditinggal dan dia tuh selalu ngomel ke saya kalo misalnya mamanya kerja terus dan dia selalu membandingkan sama orang tua lainnya, sama teman orang tua temennya yang selalu nungguin dia kan mbak. Iya Rasanya kayak sedih, sedih tapi gimana lagi kan emang tuntutan ya mbak ya? Iya bukan dituntut sama suami sih, cuman kan ekonomi sekarang kan lagi down banget. Jadi sebisa mungkin aku bantu suami buat cari uang terus gimana lagi ya mbak ya? Pokoknya ngerasa bersalah banget mbak, dijalaniin sambil bismillah bismillah gitu.

X: iya saya paham terus biasanya mbaknya menenangkan diri dari perasaan seperti itu gimana mbak?

Y: Jadi kalo misalnya saya di kantor itu kadang kalo misalnya ngerasa bersalah gitu kadang meet time gitu mbak, kadang beli makanan enak kalo istirahat eee.. terus kalo misalnya di jalan nemu barang atau makanan favorit anak saya itu saya mesti belikan buat menghilangkan rasa bersalahnya. terus kalo misalnya kalo saya sudah dirumah itu, saya itu punya prinsip harus fokus sama keluarga. Jadi handphone yang buat kerja itu kadang saya matikan mbak biar ga ada yang ganggu dari klien ataupun dari rekan-rekan kantor. Iya, don't disturb gitu terus sama kalo misalnya saya dirumah juga ngerasa suntuk itu juga saya kadang me time, kadang nonton film atau mau maskeran, pokoknya me time juga mbak itu ngebanter banget buat menenangkan perasaan saya.



X: Pertanyaan selanjutnya ya mbak, apakah mudah untuk mbak AG memisahkan urusan kerja dan rumah mbak?

Y: Kalo dibilang mudah sih kadang ga selalu mudah ya mbak ya untuk memisahkan urusan kerja sama rumah itu kadang kalo misalnya dirumah itu sudah saya matikan handphone kantor itu tapi rekan-rekan sama atasan saya itu selalu menghubungi nomor pribadi gitu mbak, Jadi kalo tiba-tiba dihubungi sama rekan kantor atau atasan gitu saya jadi kepikiran lagi. Jadi saya agak menyampingkan anak-anak saya waktu dirumah mbak eee..jadi kurang intens perhatiannya untuk anak jadi ga selalu mudah mbak.



X: Kalo bicara kesejahteraan mental mbak, menurut mbak seperti apa bentuk dukungan yang paling ideal dari perusahaan untuk perempuan bekerja kayak mbaknya?

Y: Kalo menurut saya itu fleksibilitas waktu kerja sih mbak itu menurut saya penting banget Kalo misalnya ada daycare di dekat kantor itu juga bagus sebenarnya Jadi untuk ibu-ibu kayak saya itu bisa bekerja dengan tenang tanpa khawatir anak dirumah Nah kebetulan rumah saya itu sama tempat kerja saya lumayan agak jauh mbak Jadi untuk daycare sendiri pun kalo misalnya saya titipkan terlalu jauh itu saya masih kurang bisa memantau gitu mbak Nanti insyaallah ke depannya kalo misalnya saya masih kerja disini Saya akan carikan sekolah dan daycare yang dekat sama pekerjaan saya supaya bisa memantau anak saya

X: Oke mbak pertanyaan selanjutnya ya kalo boleh tau sejauh mana lingkungan kerja mbak mendukung keseimbangan itu? Misalnya dari sisi atasan terus rekan kerja atau kebijakan perusahaan apakah sudah cukup untuk membantu atau justru masih kurang fleksibel mbak?

Y: Kalo teman kerja sih banyak yang saling ngerti ya mbak karena kan kebanyakan juga perempuan yang sudah menikah dan juga punya anak Jadi kami saling membantu kalo misalnya ada yang izin atau ada urusan keluarga. Tapi kalo dari kebijakan perusahaan itu sulit mbak padahal masih kaku gitu... terus habis itu jam kerja tetap jam 8 sampe jam setengah 5 kan mbak terus targetnya juga ga bisa ditunda. Biasanya kalo mau pintar-pintar cari waktu nah saya udah bilang kan saya marketing ya mbak kadang itu saya tuh keluar kan cari nasabah, Nah itu selagi saya keluar cari nasabah itu kadang saya mampir ke rumah buat ngelihat anak.

X: Jadi curi-curi waktu gitu ya.

Y: Betul meskipun jarak jauh dari rumah tapi tetep saya usahakan buat ngeliat anak saya sih mbak. Terus kadang itu saya juga mikir kalo ada fleksibilitas waktu yang tadi saya sebutkan saya curi-curi waktu buat ngejemuk anak saya kalo siang-siang itu juga buat keseimbangan hidup bisa lebih terjaga sih mbak.

X: Terus kalo boleh tau setelah pulang kerja jadi jam setengah 5 itu biasanya ada ga kayak rapat di kantor gitu?

Y: Kalo rapat itu biasanya suka dadakan sih mbak kalo di kantor itu kadang kepala cabang itu tiba-tiba setengah 5 itu minta kumpul. Nah setengah 5 kumpul itu kadang ga langsung rapat mbak justru tunggu 2 jam habis isya gitu baru dimulai rapatnya Jadi semakin malem pulangny Semakin molor ya? Semakin molor jadi waktu saya pulang itu semakin malem dan semakin meninggalkan anak gitu mbak. Terus kadang kalo misalnya dari kantor pusat ngajak meeting Terus abis itu ketemu nasabah itu tuh justru waktunya tuh biasanya juga diluar jam kerja kadang jam 9 malam, kadang jam 8 malam gitu kadang kalo misalnya ada gathering gitu bisa sampe keluar kota mbak bisa berhari-hari 2 hari 3 hari gitu.

X: Terus kan kalo ga salah biasanya bank Mandiri tuh ngadain event kayak di mall gitu ya Itu apakah anaknya mbak ikut juga atau gimana? Atau dititipin ke orang tuanya mbak atau sama suaminya mbak Adele?

Y: Jadi tergantung eventnya. kalo misalnya eventnya Senin sampe Jumat itu kan kebetulan anak saya kan lagi sekolah tuh mbak, itu kadang aku ga bisa ngajak terus itu kan juga jam kerja kan jadi kayak saya istilahkan jam kerja biasa kalo misalnya diluar Senin sampe Jumat alias Sabtu sama Minggu atau tanggal merah itu kan otomatis anak saya juga ga ada kegiatan sekolahnya kan mbak. Nah itu kadang saya ajak buat nemenin kadang saya kalo misalnya lagi onstage di bank Mandiriya itu tuh kadang suami saya itu saya suruh ke playground buat membahagiakan anak gitu mbak. Terus nanti kalo udah nanti saya yang jemput kesana atau suami saya yang jemput buat makan-makan gitu,

X: Terus apakah pernah anaknya mbak Adele tuh ngerengek untuk mama ga usah kerja aja gitu?

Y: Ya pernah lah mbak namanya juga anak-anak kan paling selalu deket sama orang tuanya. gimana ya... anak saya kan masih 3 tahun masih belum mengerti, Jadi saya kasih pemahaman kalo misalnya mama cari uang buat nanti dedek kalo misalnya mau beli apa-apa nanti insyaallah mama bisa turutin semua kemauan dedek meskipun waktu mama ga banyak buat dedek gitu mbak..

X: iyaa mbak Adele ini sudah selesai terima kasih ya mbak Adele sudah meluangkan waktu untuk wawancara

Y: Ya terima kasih mbak Calya Terima kasih..saya doakan cepat lulus ya aamiin

wawancara bu FA

X: Jadi ibu ini kan sebagai teller di bank mandiri ya, sebagai karyawan dan juga sebagai ibu rumah tangga. Kalau boleh ibu ceritakan dulu apa makna dari menjalani dua peran itu bagi ibu pribadi?

Y: Saya ceritakan mbak ya, kalau buat saya pribadi itu jadi wanita pekerja itu memang bukan hal yang mudah gitu mbak. Nah di satu sisi saya ingin bertarik juga, bantu ekonomi keluarga dan punya pencapaian sendiri. Tetapi di sisi lain, begitu pulang kerja tanggung jawab di rumah itu berat abot gitu lho mbak. Terus tanggung jawab di rumah itu kan juga tetap menungguin gitu. Nah ee... kadang itu rasanya seharian itu tidak cukup gitu. Nah saya sering memang merasa capek mbak, seperti tidak punya waktu buat diri sendiri gitu mbak.



X: iya iya. Rasanya pasti berat ya ibu?

Y: Ya berat sekali toh.

X: Kalau boleh tahu Bu, aktivitas seperti apa yang paling bikin Ibu merasa terbagi antara pekerjaan sama tanggung jawab di rumah?

Y: Biasanya itu, yang terbagi itu pas pulang kerja itu kan sore mbak ya, nah itu pengennya Ibu istirahat Tapi anak-anak itu langsung minta diteman itu aja, terus minta dimasakin, terus kadang minta mainan juga Belum lagi kalau suami pulang, saya masih harus masak sesuai requestnya dia gitu dan saya kadang itu pas badan udah capek, jadi gampang marah, marahin anak, padahal sebenarnya cuma kelelahan aja Jadi saya nge-lovingnya tuh ke anak atau ke suami gitu

X: Jadi emang terasa sekali ya Bu, beban di dua sisi itu ya Bu?

Y: Iya, terasa sekali mbak

X: Kalau boleh saya tanya lebih spesifik ya Bu, nggak apa-apa ya Bu Kapan Ibu merasa paling berat dalam menjalani dua perani ini?

Y: Hmm... Menurut saya yang paling berat itu waktu harus lembur sih mbak ya Terus anak-anak itu disitu tuh nungguin di rumah, telepon-telepon terus Tapi kerjaan itu belum selesai, dan atasan juga masih minta laporan gitu mbak Nah, saya itu sempat nangis diem-diem di toilet gitu mbak.

X: toilet kerjaan Toilet kantor?

Y: Iya, toilet kantor, juga toilet di rumah gitu Terus abis itu merasa serba salah gitu mbak. saya Kalau pulang takut kerjaan terbengkalai, tapi kalau lembur itu kasian anak-anak di rumah sama suami gitu

X: Situasi yang sangat menguras emosi ya Bu, kalau gitu ya?

Y: Oh, sangat

X: Saat menghadapi momen kayak gitu Bu, apa yang biasanya Ibu lakukan untuk merelaxkan diri?

Y: Kalau untuk merelaxkan itu, biasanya kalau di jam sembilan itu saya langsung sholat Tuhan Itu mbak ya saya ambil duduk, saya sholat dhuha Tapi kalau misalnya belum waktunya sholat gitu, saya biasanya istighfar gitu mbak Terus ya nenangin diri sendiri gitu, ambil nafas dalam, terus telepon suami Karena kalau saya telepon suami itu jadi lebih tenang gitu mbak. Terus juga saya belajar buat nggak terlalu keras sama diri sendiri.

X: Berarti dukungan suami itu cukup berpengaruh ya untuk Ibu ya?

Y: Cukup sekali, sangat berpengaruh sekali buat kehidupan saya.

X: Kalau dari pengalaman Ibu, seperti apa dukungan itu membantu menjaga kesejahteraan mental Ibu?

Y: Dukungan itu membantu banget mbak ya Kalau dia bantu saya itu jadi nggak ngerasa sendirian gitu saya itu. Terus untuk bikin saya lebih kuat juga..Saya merasa apa ya, kesejahteraan mental itu sebenarnya sederhana sekali gitu Cukup bisa tenang, terus gak overthinking dan bisa menikmati waktu bersama keluarga tanpa ada tekanan kerja gitu sih mbak

X: Baik bu, itu saja pertanyaan untuk ngobrol hari ini Maaf kalau saya ada perkataan yang kurang mengenakan Dan juga mengganggu waktunya Ibu pada siang hari ini.

Y: Iya mbak nggak apa-apa, ini bentar lagi saya juga ada meeting ini Oh iya iya, makasih

wawancara bu GD

X: Mbak GD, terima kasih atas waktunya untuk hari ini. Jadi, langsung pertanyaan pertama aja ya. Jadi, Bu Gede ini saya dengar Ibu menjalani peran sebagai Ibu tunggal sekaligus karyawan di bank. Bisa Ibu ceritakan seperti apa keseharian Ibu dalam menjalani 2 tanggung jawab hari ini?

Y: Ya, betul. Rasanya itu sebenarnya berat banget sih Mbak. Karena semua tanggung jawab itu ada di saya sendiri. Terus waktu di kantor itu juga melayani nasabah itu harus sabar. Terus ditambah kalau misalnya ada masalah teknis gitu juga Mbak. Terus waktu di rumah juga mikirin anak dari mulai sekolahnya, terus makan sampai biaya kehidupan. Kadang itu pusing banget Mbak mikir itu semua.

X: Berarti luar biasa sekali ya perjuangannya Bu. Dalam situasi seperti itu hal apa yang paling sering membuat Ibu stres atau kualahan?

Y: Biasanya waktu anakku sakit sih Mbak. Terus barengan kerja. Terus aku tuh gak bisa izin kerjanya. Jadi rasa itu sedih, bingung, pengen di rumah tapi pekerjaannya gak bisa ditinggal. Biasanya suka sering nangis waktu kerja kalau di situasi seperti itu.

X: Kalau Bu GD sudah sampai di titik itu biasanya apa yang Ibu lakukan buat menenangkan diri untuk mengurangi stres?

Y: Biasanya aku suka dengerin lagu. Terus kadang-kadang itu nulis di kertas gitu loh Mbak. Terus kalau terlalu capek ya aku tidur aja Mbak palingan. Kadang-kadang itu suka curhat ke teman dekat.

X: Teman kerja ya? Apakah teman-teman Mbak GD ini tahu kalau Mbak Gede ini seorang single mother?



Y: Iya tahu kalau saya itu single. Jadi kadang-kadang mereka itu ya kalau saya curhat. Jadi kalau saya curhat itu ya mereka itu memberi semangat, motivasi, dukungan kayak gitu-gitu sih Mbak. Alhamdulillah.

X: Berarti dukungan sosial dari rekan kerja itu penting ya Bu?

Y: Iya harus.

X: Kalau boleh tahu gimana dengan dukungan dari pihak kantor atau atasan?

Y: Kalau secara kebijakan sih belum terlalu fleksibel ya Mbak. Tapi kalau atasan saya itu ngerti kok kondisi saya. Kadang-kadang juga mendengarkan saya curhat, ngomong tentang apa yang saya rasakan gitu. Itu menurut saya udah kayak ya Alhamdulillah banget gitu loh punya atasan yang seperti itu. Kadang-kadang hal kecil yang kayak gitu kita didengerin orang itu kan bikin kita merasa tidak sendiri gitu loh.

X: Jadi kalau boleh disimpulkan buat Ibu kesejahteraan mental itu kayak gimana?

Y: Apa ya Mbak ya. Kesejahteraan mental itu menurutku kalau aku merasakan tenang. Terus ya meskipun banyak tanggung jawab yang harus aku kerjakan. Ya gitu sih Mbak. Kalau bisa ada waktu sama anak-anak meskipun banyak kerjaan itu udah bikin bahagia. Iya Bu ini sudah selesai ngobrolnya.

X: Terima kasih ya Bu atas waktunya.

WAWANCARA BU RS

X: siding skripsi, mau ngejar Desember.

Y: Oh, gitu, ya

X: Ee..., saya mulai ya, Bu ya. |

Y: Monggo.



X: Nggih. Jadi Ibu ini kan eh kerja di Bank Mandiri sebagai Customer Relation Manager ya?

Y: Iya, betul.

X: Iya. Eh, jenengan sudah menikah?

Y: Sudah.

X: Terus punya dua anak, ya?

Y: Iya, betul.

X: Iya. Ee..., jadi kalau boleh tahu, gimana cara Ibu RS ini untuk menyeimbangkan antara tanggung jawab sebagai manajer di kantor dan juga sebagai ibu di rumah? |

Y: Iya. Mbak Calya, pada dasarnya tantangannya itu sangat besar banget, ya. Tahu sendiri, toh?

X : Iya bu

Y : Sebagai ibu rumah tangga itu juga berat, sebagai wanita karir juga berat. Jadi, saya harus bisa menyeimbangkan tanggung jawab saya sebagai ibu rumah tangga dan berkarir juga sebagai manajer di sebuah bank. Nah, apalagi posisi saya ini saya harus bisa memimpin rapat, kadang saya ini juga harus mengatur tim. Terus apalagi posisi saya ini ada atasan saya juga pressure saya untuk target untuk target marketing saya juga, gitu. Jadi, saya harus pintar-pintar mengatur bagaimana saya bisa melewati sisi-sisi itu, ya. Tapi begitu saya pulang dan anak-anak saya sudah menunggu untuk diperhatikan karena saya ibu rumah tangga dan saya punya dua anak. Kadang itu saya merasa waktu itu benar-benar sangat sempit. gitu, Mbak Calya

X: Hmm, iya, Bu, terus untuk dalam momen seperti itu, kapan Ibu merasa paling tertekan? di momen apa?

Y: Itu biasanya itu saat closingan ya, closingan itu akhir bulan itu biasanya. Lah, seperti tekanan-tekanan dari atasan itu juga saya rasakan karena memang target ya, target saya harus tinggi, terus. Ee., kadang ada meeting dadakan. Sementara tugas saya sebagai ibu rumah tangga, saya juga harus membantu anak-anak ini dalam dia berkegiatan, mengerjakan PR atau sekadar menemani di rumah, gitu. Jadi ya kadang saya merasa bersalah, tapi ya gimana lah wong saya ini juga dituntut perusahaan untuk bisa kejar target itu tadi, Mbak Calya. |

X: Hmm, iya, Bu. Ee.. pertanyaan selanjutnya, Bu.

Y: Iya.

X: Enggak bosan kan hehehe

Y : Enggak apa-apa, kan sama-sama biar kita bisa saling sharing ya, Mbak Calya ya.



X: Iya. Oke, pertanyaan selanjutnya, Bu. Eh apa yang biasanya Ibu lakukan untuk menenangkan diri saat Ibu mentalnya lagi enggak tenang?

Y: Mental lagi enggak tenang, berarti lagi down ya, lagi down, ya? Iya, ya. Lagi stres ringan. Iya, ya, ya. Karena menghadapi pekerjaan, menghadapi cerewetnya anak, rumah tangga, gitu ya, Mbak Calya, ya. Nggih. Jadi, mungkin saya bisa pas ada waktu senggang, ngajak keluar suami untuk ngopi setidaknya di kafe, atau jalan bareng sama anak-anak untuk nonton. Iya. Ataupun kita jumpa sama teman untuk sekadar ngobrol. Iya. Ya, gitu aja sih kalau supaya kita mengatasi enggak terlalu jenuh ya dengan rutinitas kehidupan yang ada ini. Heeh. Ya, gitu aja, Mbak Calya.

X: Ee..., pertanyaan terakhir, Bu. Bentar. Eee..., bagaimana Ibu mendefinisikan kesejahteraan mental? Apa artinya buat Ibu pribadi? |

Y: Kalau buat saya, kesejahteraan mental itu artinya bisa bekerja dengan baik tanpa tekanan yang berlebih dari atasan. Iya. Dan tetap saya punya waktu buat diri saya sendiri. Iya. Untuk menikmati. Itu saja ya, Mbak Calya, ya.

X: Iya, sudah, Bu.

WAWANCARA BU IN

X: Saya izin rekam suara bu

Y: Enggak apa-apa. Jangan panggil bu, panggil mbak aja

X: Oh iya mbak maaf mbak

Y : Monggo. Oh, iya.

X: Eh, terima kasih sebelumnya, Mbak, sudah bersedia meluangkan waktu untuk berbagi cerita hari ini. Jadi, saya ingin memahami lebih dalam gimana pengalaman Mbaknya sebagai teller di bank yang setiap hari kan harus berinteraksi ya dengan banyak nasabah, dan menjalani rutinitas kerja yang cukup padat. Terus kalau boleh tahu, gimana Mbaknya memaknai peran sebagai seorang wanita pekerja di posisi pelayanan seperti ini?

Y: Oke. Heeh. Kalau aku pribadi ya, Mbak, kerja sebagai teller itu tanggung jawabnya itu besar banget. Heeh. Harus teliti, sabar, tetap harus jaga eh apa? Image. Kayak harus tetap ramah, enggak boleh marah-marah. Heeh. Walaupun kadang kan nasabahnya suka marah-marah atau ngomel karena kadang antrean panjang gitu kan, Mbak. Terus, jadi saya memaknai pekerjaan ini bukan cuma cari nafkah, tapi juga belajar mengendalikan diri. Heeh, heeh. Karena jujur aja sih, tekanan mentalnya itu tinggi banget. Setiap hari itu harus berurusan sama uang, terus angka, heeh. dan orang dengan berbagai karakter. Iya. Itu bikin capek secara psikis sih. Heeh. Tapi aku juga bangga sih karena bisa berdiri di depan, melayani dengan baik, dengan senyuman dan jadi wajah pertama bagi bank.

X: Mmm. Jadi bisa dibilang pekerjaan ini menuntut Mbaknya untuk terus profesional ya di bawah tekanan, ya? Iya. Eh, terus kalau boleh tahu, situasi kayak apa yang paling membuat Mbaknya merasa stres atau terbebani?



Y: Biasanya saat akhir bulan sih, Mbak, karena kan transaksinya ramai banget. Dan laporan harus beres di hari yang sama, toh?

X: Iya.

Y: Eh, kadang saya juga lembur, kalau akhir bulan itu, dan itu bikin badan capek-capek, capek banget. Pernah juga saya salah input nominal.

X: Terus gimana?

Y: Eh, walaupun cuma sedikit, tapi itu bikin panik, Mbak. Mmm. Rasanya itu seperti enggak tenang sampai pulang. Kan pikirannya masih di situ, terus kadang pas di rumah pun masih mikirin pekerjaannya, takut ada kesalahan yang kelewat. Terus selain itu nasabah juga kadang bikin mental drop. Mmm, eh ada yang marah-marah tanpa sebab, terus ada yang ngomel, padahal bukan salah kami. Heeh, heeh. Terus tapi ya saya harus tetap senyum setiap hari.

X: Harus profesional, ya?

Y: Iya, harus sabar. Iya. Karena kan itu bagian dari pekerjaan saya.



X: Mmm, heeh, heeh. Eh, saat Mbaknya menghadapi kondisi kayak gitu, ketika tubuh dan pikiran sama-sama capek, ya, apa yang biasanya Mbaknya lakukan untuk menenangkan diri atau menjaga agar enggak terlalu stres gitu?

Y: Mmm, biasanya sih saya juga suka curhat ke teman, yang sesama teller. Terus kami juga saling support. Heeh, heeh. Saling dengerin satu sama lain sih, sama-sama curhat. Iya. Kan posisinya sama-sama teller. Terus kadang juga habis pulang kerja, saya langsung jalan-jalan gitu, kayak self reward kadang. Iya.



Healing, ya, healing. Terus me time gitu,

terus kadang kalau nongkrong bareng teman, biasanya bisa ketawa-ketawa, kan. Terus, ngelupain kerjaan dulu. Habis itu kalau lagi sendiri di rumah, saya juga sering dengerin musik atau film, drakoran kadangan. Terus, tapi kalau udah terlalu capek banget, saya cuma tidur dan besoknya berharap bisa lebih tenang. Kadang juga saya nangis sih, diam-diam, Mbak, tapi juga setelah itu rasanya kayak lega banget gitu, kayak plong. Jadi, menurut saya penting banget punya teman yang bisa diajak bicara.

X: Bisa diajak sharing, ya, cerita.

Y: Iya, cerita. Hehehe

X: Eh, terus kalau boleh tahu, selain teman kerja, apakah ada bentuk dukungan lain? Misalnya kayak dari bos atau keluarga yang membantu Mbaknya melewati tekanan kerja?

Y: Mmm, sebenarnya sih atasan saya cukup baik. Iya. Kadang kalau tahu kita, kalau tahu karyawannya stres itu, dia kasih waktu sebentar buat istirahat atau ganti shift dulu. Tapi kalau soal kebijakan kantor sih masih tetap ketat ya, Mbak. Iya. Terus apalagi sebagai frontliner kayak teller gitu, enggak bisa sering izin. Jadi izinnya itu susah. Terus keluarga juga alhamdulillah mendukung, tapi mereka enggak terlalu tahu berat tekanan kerja di kantor. Jadi kayak kadang enggak cerita semuanya, dikit-dikit aja sih. Terus makanya dukungan terbesar justru datang dari rekan kerja yang sesama teller karena mereka paham kan kondisi di lapangan seperti apa.



X: Mmm, iya. Paham. Eh, kalau bicara soal kesejahteraan mental, Mbak. Gimana Mbak menilai kondisi mental Mbak sendiri selama kerja di sini?

Y: Kalau boleh jujur, kadang saya itu merasa mental saya naik turun ya, Mbak. Up and down. Iya. Terus, ada hari di mana saya itu kayak semangat banget, tapi ada juga di hari yang lain itu kayak saya pengen nyerah. Mmm, heeh. Terus, tapi saya selalu ingat ini tuh pekerjaan yang saya pilih, yang saya mau, saya harus bertanggung jawab. Jadi saya, jadi saya itu belajar buat menerima tekanan itu sebagai teller, uhuk uhuk (subjek batuk)

X: Minum dulu enggak apa-apa, Mbak.

Y: Maaf ya, Mbak.

X: Iya, enggak apa-apa.



Y: Hmm. Sampe mana tadi? Jadi menurut saya itu belajar buat menerima tekanan itu sebagai dari proses saya. Menurut saya kesejahteraan mental itu bukan berarti enggak stres ya, Mbak, tapi bisa tetap tenang dan profesional walaupun lagi banyak tekanan. Dan itu yang lagi saya usahakan sekarang.

X: Mmm, saya suka sih cara mbaknya memaknai. Ee., terakhir, terakhir nih, Mbak. Kalau Mbaknya bisa memberi saran ke perusahaan, kira-kira dukungan seperti apa yang bisa membantu karyawan lainnya kayak Mbaknya agar lebih sejahtera secara mental, Mbak?

Y: Emm, mungkin kalau ada pelatihan manajemen stres atau ruang istirahat khusus buat karyawan, heeh. itu bakalan sangat membantu sih, Mbak. Heeh. Membantu banget. Kadang

kami cuma butuh waktu 5 menit buat tenangin diri, tapi karena enggak ada tempat yang nyaman, ya akhirnya nahan aja. Kalau kantor bisa lebih memperhatikan kesehatan mental karyawannya, saya yakin suasana kerja juga lebih positif. Bukan cuma produktivitas yang meningkat, tapi juga semangat kerja bagi kita semua.

X: Eh, oke, terima kasih, Mbak, sudah berbagi cerita dengan sangat jujur. Eh. Dari pengalaman Mbaknya, saya melihat bahwa meskipun tekanan pekerjaan tinggi, tapi Mbaknya punya cara tersendiri ya untuk menjaga keseimbangan lewat dukungan sosial ini tadi, terus waktu pribadi, dan penerimaan diri ya, Mbak. Itu good job banget, luar biasa.

Y: Ih, jadi malu. Iya, terima kasih ya, Mbak. Saya juga sudah dengerin cerita saya.

Tabel Analisis Koding :



No Kutipan Verbatim (Data Mentah) Koding Awal Subtema Tema Utama Interpretasi Teoretis

- 1 Saya sering ngerasa bersalah karena anak saya sudah ngerti kalau ditinggal kerja. (Bu AG) Perasaan bersalah Konflik peran berbasis waktu Peran ganda sebagai sumber tekanan psikologis Time-based work–family conflict memengaruhi self-acceptance (Ryff).
- 2 Kadang badan sudah capek, jadi gampang marah ke anak. (Bu FA) Kelelahan emosional Tekanan peran domestik Dampak peran ganda terhadap kesejahteraan mental Strain-based conflict memengaruhi regulasi emosi.
- 3 Kalau closingan akhir bulan itu saya pulang malam terus. (Bu RS) Jam kerja panjang Tuntutan kerja tinggi Stres kerja dan konflik kerja–keluarga Jam kerja panjang menurunkan kualitas relasi keluarga.
- 4 Waktu anak sakit tapi saya nggak bisa izin kerja. (Bu GD) Tekanan emosional Beban peran tunggal Peran ganda dan tekanan psikologis Minimnya dukungan organisasi menurunkan environmental mastery.
- 5 Target kerja tinggi bikin pikiran nggak tenang. (Bu IN) Stres kerja Tekanan target Stres kerja dan kesejahteraan mental Tekanan target memengaruhi autonomy.
- 6 Kalau sudah di rumah, saya matikan HP kerja supaya fokus ke keluarga. (Bu AG) Pembatasan peran Strategi koping adaptif Strategi koping menjaga kesejahteraan mental Problem-focused coping.
- 7 Kalau capek, pulang masih harus masak dan ngurus rumah. (Bu FA) Beban domestik Tuntutan peran ganda Peran ganda sebagai sumber kelelahan Ketidakseimbangan peran meningkatkan stres.
- 8 Kadang pulang kerja anak-anak sudah tidur semua. (Bu RS) Kehilangan waktu keluarga Keterbatasan waktu Konflik kerja–keluarga Dominasi time-based conflict.
- 9 Saya sering nangis waktu kerja kalau di situasi kayak gitu. (Bu GD) Luapan emosi Distres psikologis Dampak stres kerja terhadap kesehatan mental Distres akibat konflik peran.
- 10 Tekanan mentalnya tinggi, tapi saya bangga bisa tetap melayani dengan baik. (Bu IN) Ambivalensi emosi Makna kerja Kesejahteraan mental adaptif Purpose in life dan personal growth.
- 11 Kalau lagi suntuk, saya nonton atau maskeran biar lebih tenang. (Bu AG) Self-care Koping emosional Strategi koping individu Pemulihan emosi.
- 12 Kadang saya sadar marah itu bukan ke anak, tapi karena capek. (Bu FA) Kesadaran emosi Refleksi diri Regulasi emosi Self-acceptance dan regulasi emosi.
- 13 Saya ajak suami dan anak jalan biar nggak terlalu jenuh. (Bu RS) Dukungan keluarga Dukungan sosial Faktor protektif kesejahteraan Positive relations with others.
- 14 Semua tanggung jawab rumah ada di saya sendiri. (Bu GD) Beban penuh Peran tunggal Kerentanan kesejahteraan mental Risiko stres meningkat.
- 15 Bekerja itu bukan cuma cari nafkah, tapi belajar mengendalikan diri. (Bu IN) Pemaknaan kerja Pengembangan diri Makna kesejahteraan mental Aktualisasi diri (Ryff).