

Psychological Well-Being, Self-Compassion & Work Family Conflict in Hospital Employees

[Kesejahteraan Psikologis, Belas Kasih Diri & Konflik Pekerjaan-Keluarga Pada Karyawati Rumah Sakit]

Halimatus Sadiyah¹⁾, Zaki Nur Fahmawati ^{*,2)}

¹⁾Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

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

Abstract. According to the facts on the ground, women can work in various sectors including in hospitals. They have a burden where their role is needed in the family and are responsible for their work, making them vulnerable to experiencing *work-family conflict*. This study aims to explore the relationship between *Psychological Well-Being* (PWB), *Self-Compassion* (SC), and *Work-Family Conflict* (WFC) in female employees of RS Aisyiyah Siti Fatimah, Tulangan, Indonesia. This research is quantitative research. The design in this study is correlation between three variables. Respondents in this study were 133 female employees. The sampling technique used is a saturated sample (*total sampling*) where all members of the population who are willing to become respondents are used as samples. The data collection technique in this study is to use measuring instruments in the form of *psychological scales*, namely the *psychological well-being scale*, the *self compassion scale*, and the *work-family conflict scale*. The results showed that there is a significant negative relationship between work family conflict and psychological well-being.

Keywords - author guidelines; *Psychological Well-Being, Self Compassion, Work Family Conflict*

Abstrak. Berdasarkan fakta di lapangan, perempuan dapat bekerja di berbagai sektor termasuk di rumah sakit. Mereka memiliki beban dimana perannya dibutuhkan dalam keluarga dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, sehingga rentan mengalami konflik pekerjaan-keluarga. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara *Psychological Well-Being* (PWB), *Self-Compassion* (SC), dan *Work-Family Conflict* (WFC) pada karyawan wanita RS Aisyiyah Siti Fatimah, Tulangan, Indonesia. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Desain dalam penelitian ini adalah korelasi antara tiga variabel. Responden dalam penelitian ini adalah 133 karyawan wanita. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (*total sampling*) dimana semua anggota populasi yang bersedia menjadi responden digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat ukur berupa skala psikologi, yaitu skala *psychological well-being*, skala *self compassion*, dan skala konflik pekerjaan-keluarga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara *work family conflict* dengan *kesejahteraan psikologis*.

Kata Kunci - petunjuk penulis; *Kesejahteraan, Belas Kasih, Konflik Keluarga Pekerjaan*

I. PENDAHULUAN

Era globalisasi telah membawa perubahan besar dimana kini wanita juga memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk berkarya di dunia kerja. Sesuai dengan perkembangan tersebut, wanita yang bekerja dapat memperoleh penghasilan dan mengembangkan potensi yang ada di dalam dirinya. Namun di sisi lain, wanita bekerja adalah ibu rumah tangga yang sulit melepaskan perannya dalam keluarga. Saat ini, konsep keluarga menjadi konsep penting yang terus berkembang dan melekat dalam kehidupan setiap individu, termasuk karyawan, khususnya karyawan wanita. Untuk mencapai kualitas hidup yang baik, kehidupan keluarga perlu dijaga karena konflik dalam keluarga dapat mempengaruhi kualitas hidup.

Berdasarkan fakta di lapangan, perempuan dapat bekerja di berbagai sektor termasuk di rumah sakit. Sebagian besar pekerja di rumah sakit adalah perempuan, termasuk di Rumah Sakit 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan yang sebagian besar pekerja/karyawannya adalah perempuan. Hal ini membuat perempuan memiliki peran ganda antara keluarga dan pekerjaan. Mereka memiliki beban dimana perannya dibutuhkan dalam keluarga dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, sehingga rentan mengalami konflik pekerjaan- keluarga.

Menurut Greenhaus & Beutell, konflik pekerjaan-keluarga merupakan salah satu bentuk konflik antar peran, yaitu adanya tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di tempat kerja dengan peran di keluarga. [1]. Jam kerja yang tinggi dan beban kerja yang berat merupakan tanda langsung dari konflik pekerjaan-keluarga karena dibutuhkan waktu dan energi yang berlebihan untuk bekerja. Hal ini mengakibatkan kurangnya waktu dan tenaga yang dapat digunakan untuk kegiatan keluarga.

Cascio menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga menjadi beban ketika individu berada di tengah-tengah keluarga, sehingga individu tidak dapat berfungsi dengan baik sebagai pekerja sekaligus anggota keluarga [2]. Konflik pekerjaan-keluarga terjadi ketika individu harus menjalankan peran ganda, yaitu sebagai karyawan, sebagai pasangan (suami/istri) dan sebagai orang tua. Situasi ini dapat menimbulkan kecemasan dan ketegangan pada individu. Hamid dan Amin menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga dapat menyebabkan kinerja yang buruk yang dapat memberikan dampak negatif bagi organisasi. [3]. Konflik pekerjaan-keluarga merupakan bentuk konflik antar peran dimana tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga saling bertentangan satu sama lain. [4].

Setiap orang memiliki caranya sendiri untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga [5]. Individu membutuhkan self-compassion untuk menghadapi konflik dalam pekerjaan dan keluarga. Self-compassion menciptakan suatu kondisi dimana individu memberikan pengampunan pada diri sendiri dan menerima hambatan yang dihadapinya.

Belas kasih adalah kepekaan dan kesadaran diri terhadap masalah yang sedang dialami dan menghadapinya dengan penerimaan tanpa syarat, kepedulian, pengertian, penerimaan diri, dan kehangatan. [6]. Respon ini merupakan sikap sehat yang dapat diberikan kepada diri sendiri. Namun, penerimaan diri dapat berkembang menjadi kemampuan untuk memahami individu lain [7]. Dengan pengalaman diri, muncullah kemampuan untuk merasakan perasaan dan menempatkan diri pada posisi individu lain, yaitu empati.

Pentingnya self-compassion adalah terbentuknya sikap untuk tidak menyerah dan menyalahkan diri sendiri ketika menghadapi masalah. Kesalahan di masa lalu akan dipelajari untuk menghadapi tantangan baru [8]. Self-compassion didefinisikan sebagai perasaan peduli dan baik terhadap diri sendiri, memahami, tidak menghakimi kekurangan dan kegagalan diri sendiri, dan menyadari bahwa pengalaman yang dialami adalah bagian dari pengalaman manusia biasa. [9].

Dengan pengalaman diri akan muncul kemampuan untuk merasakan perasaan dan menempatkan diri pada posisi individu lain, yaitu empati. Terdapat komponen-komponen self-compassion yang dapat membantu karyawan dalam menyeimbangkan peran-peran tersebut, yaitu kebaikan hati, kemanusiaan yang setara dengan orang lain, dan berpikir secara hati-hati [10]. Hal ini merupakan pembentukan pola pikir individu dalam memandang suatu masalah agar tidak terjadi masalah pada peran lainnya.

Self-compassion dapat mengimbangi dan membantu individu dalam situasi yang sulit dan membuat mereka dapat menggunakan kesempatan tersebut untuk berkembang. Hal ini sejalan dengan prinsip kesejahteraan psikologis yang melihat individu berusaha untuk mengembangkan potensi mereka, terbuka dan sadar akan potensi mereka [11].

Pelayanan rumah sakit merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan, berupa pelayanan biologis, psikologis, sosial dan spiritual yang komprehensif yang ditujukan kepada individu, keluarga dan masyarakat [12]. Yana mengungkapkan bahwa sebagai tenaga kesehatan yang tugasnya memenuhi kebutuhan kesehatan individu lain, idealnya karyawan rumah sakit terlebih dahulu memenuhi kebutuhan dirinya sendiri baik secara fisik maupun psikis agar saat bekerja karyawan rumah sakit merasa nyaman dan aman. [13].

Karyawan yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga mungkin kurang mampu mengendalikan emosi dan jarang memiliki perasaan positif, sehingga sulit untuk mencapai kesejahteraan psikologis. Sebaliknya, karyawan dengan PWB yang rendah akan lebih mudah mengalami konflik peran ganda ini [14].

Menurut Ryff, psychological well-being (PWB) adalah suatu kondisi dimana seseorang menerima dirinya apa adanya, dapat menjalin hubungan yang hangat dengan orang lain, memiliki kemandirian di bawah tekanan sosial, mampu mengontrol lingkungan eksternalnya, memiliki kebermaknaan hidup dan mampu merealisasikan potensinya secara berkelanjutan. [15]. Kesejahteraan psikologis bukan hanya kepuasan hidup dan keseimbangan antara konsekuensi positif dan negatif [16].

Sedangkan menurut Aspinwall, kesejahteraan psikologis menggambarkan kondisi psikologis seseorang yang berfungsi dengan baik dan positif. Ketika seseorang tidak mendapatkan kesejahteraan psikologisnya, maka secara tidak langsung kualitas hidup yang didapatkannya tidak akan optimal dan akan mengalami penurunan kualitas hidup. Kesejahteraan psikologis merupakan evaluasi individu terhadap peristiwa/situasi yang dialaminya. Kesejahteraan manusia tidak hanya berkaitan dengan aspek kesenangan saja tetapi lebih kompleks berkaitan dengan fungsi individu secara keseluruhan, dan kesejahteraan psikologis merupakan suatu kondisi dimana aspek-aspek psikologis manusia dapat berfungsi dengan baik dan positif [17].

Keyes menjelaskan bahwa kesejahteraan itu sendiri juga mencakup kehidupan sosial yang antara lain merefleksikan perasaan bahwa dimensi kehidupan pribadi dan sosial seseorang berada dalam keselarasan atau keseimbangan. Jika diterapkan pada ibu yang bekerja, hal ini berarti ibu dapat mengoptimalkan fungsi-fungsi internalnya secara seimbang. Jika ibu merasa tuntutan pekerjaan terlalu tinggi, atau sebaliknya, kehidupan rumah tangga terlalu menyita waktu, maka tidak menutup kemungkinan akan terjadi ketidakseimbangan atau konflik peran yang berdampak pada kesejahteraan ibu. Misalnya, seorang ibu yang bekerja dibebani dengan pikiran mengenai kondisi anak-anaknya di rumah, yang berakibat pada terbengkalainya pekerjaan yang sedang dilakukan. Demikian

pula ketika di rumah, seorang ibu yang bekerja mungkin memikirkan pekerjaannya yang belum selesai, sehingga menimbulkan kecemasan dan pertengkaran dalam keluarga. [18].

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rafique, dkk yang berjudul *Role of Self-Compassion in Work-Family Conflict and Psychological Well-Being Among Working Men and Women*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan kesejahteraan psikologis dan self-compassion. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis berhubungan positif dengan self-compassion [19].

Penelitian lain yang dilakukan oleh Mumtaza menjelaskan hubungan antara konflik peran ganda dengan kesejahteraan psikologis pada ibu yang berprofesi sebagai kowad (Korps Wanita Angkatan Darat), mendapatkan hasil bahwa prajurit wanita menyatakan bahwa ibu yang berprofesi sebagai kowad memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi maka konflik peran ganda yang dialami rendah [20].

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan apakah terdapat pengaruh *psychological well-being*, *self-compassion*, dan *work family conflict* pada karyawan RS 'Aisyiyah Siti Fatimah. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi hubungan antara *Psychological Well-Being (PWB)*, *Self-Compassion (SC)*, dan *Work-Family Conflict (WFC)*. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mempelajari peran *self-compassion* dalam hubungannya dengan konflik pekerjaan-keluarga dan kesejahteraan psikologis. *Self-compassion* dianggap sebagai penyangga untuk mengurangi stres dan konflik karyawan di rumah sakit 'Aisyiyah Siti Fatimah di Tulangan.

II. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Desain dalam penelitian ini adalah korelasi antara tiga variabel, yaitu konflik pekerjaan-keluarga, kesejahteraan psikologis, dan *self-compassion*. Variabel konflik pekerjaan-keluarga merupakan variabel dependen, sedangkan variabel kesejahteraan psikologis dan *self-compassion* merupakan variabel independen. Responden dalam penelitian ini adalah 133 karyawan wanita Rumah Sakit Siti Fatimah 'Aisyiyah Tulangan, Sidoarjo. Target populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan rumah sakit perempuan yang berstatus karyawan tetap dan kontrak yang bersedia menjadi responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (*total sampling*) dimana semua anggota populasi yang bersedia menjadi responden digunakan sebagai sampel. [21].

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat ukur berupa skala psikologi, yaitu skala kesejahteraan psikologis, skala *self compassion*, dan skala konflik pekerjaan-keluarga. Skala kesejahteraan psikologis diadaptasi dari Ryff & Singer's *Psychological Well-being Scale*. Skala ini memiliki enam dimensi, yaitu: penerimaan diri, pertumbuhan pribadi, tujuan hidup, penguasaan lingkungan, kemandirian, dan hubungan positif dengan orang lain. Skala ini merupakan skala Likert yang terdiri dari 18 item pernyataan. Koefisien reliabilitas skala ini adalah 0.780 [22]. *Self-Compassion* dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala *self-compassion* yang diadopsi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [6]. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis skala Likert dengan empat pilihan jawaban, yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), setuju (S) dan sangat setuju (SS). Faktor-faktor utama dari *self-compassion* terdiri dari enam faktor yang dibagi menjadi dua kelompok, yaitu faktor *favourable* dan *unfavourable*. Faktor-faktor yang *favourable* adalah kebaikan diri, kemanusiaan yang umum, dan perhatian. Sementara itu, faktor yang tidak disukai adalah penilaian diri, isolasi, dan identifikasi yang berlebihan. [6]. *Self-compassion* dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala *self-compassion* oleh Neff yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Salsabila dan memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,810. Skala ini terdiri dari 26 aitem yang mengukur enam faktor *self-compassion* [23]. Konflik pekerjaan-keluarga dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala konflik pekerjaan-keluarga yang diadopsi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Chandra pada tahun 2021. Skala ini memiliki 18 aitem dan merupakan skala likert dengan empat pilihan jawaban yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), setuju (S) dan sangat setuju (SS). Skala ini memiliki reliabilitas sebesar 0.87 [17].

Sebelum dilakukan uji hipotesis, diperlukan uji asumsi sebelum melakukan analisis regresi berganda. Uji normalitas digunakan untuk menguji asumsi bahwa data pada setiap variabel yang akan dianalisis membentuk distribusi normal. Pada tahap ini dilakukan pengolahan data penelitian dengan menggunakan analisis regresi sederhana untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *psychological well-being*, *self-compassion* terhadap *work-family conflict*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan software SPSS versi 16.0 for Windows dan analisis regresi berganda digunakan untuk melihat pengaruh variabel X (*independen*) terhadap variabel Y (*dependen*). Isnani & Nashori mengemukakan bahwa analisis regresi berganda adalah analisis asosiasi yang dilakukan secara simultan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen yang berskala interval. [15].

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi data penelitian

Uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk melihat konsistensi dari jawaban responden. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji Cronbach Alpha, yang dapat dinyatakan reliabel jika mendapatkan nilai $> 0,5$ [24]. Hasil uji reliabilitas pada skala self-compassion sebanyak 26 aitem diperoleh nilai cronbach alpha sebesar $0,866 > 0,5$ dengan nilai r-tabel sebesar $0,3297$. Skala konflik pekerjaan-keluarga sebanyak 18 aitem sebesar $0,925 > 0,5$ dengan nilai r-tabel sebesar $0,4000$, dan skala kesejahteraan psikologis sebanyak 18 aitem sebesar $0,937 > 0,5$ dengan nilai r-tabel sebesar $0,4000$.

Deskripsi data empiris

Data Empiris adalah segala sesuatu yang semata-mata didasarkan pada percobaan atau pengalaman untuk menentukan hasil dari suatu proses penyelidikan yang relevan dengan perumusan pertanyaan dan tujuan yang relevan. Jumlah data yang digunakan sebanyak 133 data. Berikut ini adalah hasil pengujian deskripsi data empiris dari variabel-variabel penelitian.

Tabel 1. Deskripsi data empiris dari variabel-variabel penelitian

Kategori	Keluarga kerja konflik		Diri sendiri kasih sayang		Psikologis Kesejahteraan	
	n	%	n	%	n	%
Rendah	17	12.8	50	37.6	27	20.3
Sedang	63	47.4	53	39.8	80	60.2
Tinggi	53	39.8	30	22.6	26	19.5

Catatan. $N = 133$

Tabel di atas menunjukkan bahwa angka terbesar pada work family conflict berada pada kategori sedang sebesar 47,4%, self-compassion berada pada kategori sedang sebesar 39,8% dan psychological well-being berada pada kategori sedang sebesar 60,2%.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan analisis yang harus dilakukan sebelum melakukan uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi berganda agar kesimpulan dari regresi tersebut tidak bias. Ada beberapa uji yang dilakukan yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji linieritas (Ghozali, 2018). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Data dikatakan berdistribusi normal pada uji Kolmogorov-Smirnov jika nilai signifikansi lebih besar dari $.05$ maka data berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil dari $.05$ maka data berdistribusi tidak normal. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai residual pada penelitian ini terdistribusi normal karena nilai signifikansi sebesar $.099$ ($p > .05$). Yang kemudian dapat menggunakan analisis uji multikolinearitas dengan hasil analisis menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas karena nilai tolerance sebesar $1.000 > 0,1$ dan nilai VIF pada variabel work family conflict, self-compassion & psychological well-being sebesar $1.000 < 10$.

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan Scatterplot. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa data bersifat homogen, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan aman dari heteroskedastisitas.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson (d) sebesar $1,820$ yang lebih besar dari batas atas (dU) $1,747$ dan lebih kecil dari ($4-du$) $4-1,820 = 2,180$. Maka sebagai dasar pengambilan keputusan pada uji Durbin Watson diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa semua persyaratan regresi linier telah terpenuhi.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis pearson product moment. Berikut ini adalah hasil analisis data dalam penelitian ini:

Tabel 2. Hasil uji korelasi product moment

		SC	PWB	WFC
WFC	Pearson	-	-	1
Korelasi		.125*	.604*	
	Sig. (2-)			
bekor)		.002	.004	
	N	133	133	133

Berdasarkan tabel perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai korelasi antara self-compassion dengan work family conflict sebesar 0,125 dengan tanda (-) yang berarti terdapat hubungan negatif antara self-compassion dengan work family conflict, sedangkan hasil nilai korelasi kesejahteraan psikologis dengan work family conflict sebesar 0,604 dengan tanda (-) yang berarti terdapat hubungan negatif antara kesejahteraan psikologis dengan work family conflict. Nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara self-compassion dengan work family conflict, dan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara psychological well-being dengan work family conflict.

Tabel 3. Hasil Kontribusi Efektif

Komponen	B	Cross produk	Regresi	Total jumlah efektif
SC	- 0.153	- 395.083	74.494	1.9%
PWB	- 0.092	- 154.932		

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analysis of variance (ANOVA) diperoleh hasil sumbangan efektif sebesar 0,019. Self-compassion dan psychological well-being memberikan sumbangan efektif sebesar 1,9% terhadap work family conflict, sedangkan 98,1% dipengaruhi oleh faktor lain selain self-compassion dan psychological well-being yang tidak diungkap dalam penelitian ini. Selain itu, diperoleh hasil pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa pengaruh self-compassion terhadap work family conflict sebesar 1,54%, sedangkan pengaruh psychological well-being terhadap work family conflict sebesar 0,36%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel self-compassion memiliki pengaruh yang lebih besar dalam menurunkan work family conflict.

Diskusi

Berdasarkan hasil analisis data ditemukan bahwa work family conflict memiliki hubungan negatif dengan self-compassion dan psychological well-being pada karyawan Rumah Sakit 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan. Hal ini berarti semakin tinggi self-compassion dan psychological well-being maka semakin rendah work family conflict yang dialami dan sebaliknya jika self-compassion dan psychological well-being rendah maka semakin tinggi work family conflict yang dialami. Hal ini sangat didukung oleh kontribusi yang cukup besar dari self-compassion dan psychological well-being terhadap work family conflict. Individu yang mengalami konflik tidak dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam kehidupan keluarga, sehingga dapat memicu perasaan negatif seperti penyesalan, kegagalan, tidak dapat menerima kekurangan dan bersikap keras pada diri sendiri [25].

Begitu juga dengan pengaruh antara self-compassion dan psychological well-being terhadap work family conflict dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Self-compassion dan psychological well-being memberikan sumbangan efektif sebesar 1,9% terhadap work family conflict. Pengaruh self-compassion terhadap work family conflict sebesar 1,54%, sedangkan pengaruh psychological well-being terhadap work family conflict sebesar 0,36%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel self-compassion memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap work family conflict. Self-compassion sangat dibutuhkan bagi setiap individu karena self-compassion membuat individu dapat menempatkan dirinya sebagai manusia, seperti individu lain pada umumnya. Ketika individu menghadapi kenyataan bahwa anggota keluarga terutama pasangan tidak mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga, maka individu yang memiliki self-compassion yang tinggi akan mampu memaafkan, berempati, dan menerima keadaan tersebut dengan baik. Individu akan mempersepsikan bahwa ketidakseimbangan

yang terjadi karena pasangan tidak mampu menjalankan tuntutan peran di pekerjaan dan keluarga dalam waktu yang bersamaan, bukanlah suatu masalah yang serius [26].

Jika seseorang mampu mencintai dirinya sendiri dan kesejahteraan psikologisnya terkendali, maka ketika mengalami konflik dalam ketidakseimbangan perannya sebagai karyawan di Rumah Sakit Siti Fatimah 'Aisyiyah, ia akan memiliki kecenderungan untuk berpikir positif dan lebih rasional dalam menyelesaikan permasalahannya, kemudian ketika individu lebih mampu mencintai dirinya sendiri, maka akan timbul kecenderungan untuk memaafkan dan memaafkan diri sendiri atas segala kesalahan atau kegagalannya, dalam hal ini adalah resolusi karyawan atas ketidakmampuan karyawan dalam menjalankan peran sebagai wanita, istri, dan ibu yang baik di dalam kehidupan pribadinya. [27].

Hasil analisis ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Sajedah Fakhrabadi dan Azade Abooei. Yang berjudul Memprediksi Konflik Pekerjaan-Keluarga berdasarkan Stres Kerja, Kasih Sayang Diri, dan Penyesuaian Perkawinan di Kalangan Guru Perempuan selama Pemberitaan Covid-19. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyesuaian perkawinan merupakan prediktor negatif dan signifikan terhadap konflik pekerjaan-keluarga, dan dengan meningkatnya penyesuaian perkawinan maka konflik pekerjaan-keluarga menurun. Dan perlunya kesadaran diri guru dalam membentuk strategi regulasi emosi yang baik untuk mencegah perilaku yang merugikan ke dalam situasi yang positif. [28].

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa psychological well-being dan self-compassion memiliki pengaruh negatif terhadap work family conflict pada karyawan Rumah Sakit 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi psychological well-being dan self-compassion maka akan semakin rendah work family conflict pada karyawan Rumah Sakit Siti Fatimah 'Aisyiyah. Sebaliknya, semakin rendah psychological well-being dan self-compassion maka semakin tinggi work family conflict pada karyawan Rumah Sakit 'Aisyiyah Siti Fatimah. Selain itu, diperkuat dengan penelitian lain, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Audri Almira Salsabila yang berjudul Pengaruh Self-Compassion terhadap Work Family Conflict pada Karyawan yang Bekerja dari Rumah, dengan hasil yang signifikan, maka pengaruh yang diberikan oleh self-compassion adalah pengaruh negatif terhadap work-family conflict.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih atas dukungan dan keterlibatannya serta menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada lembaga dan organisasi yang terlibat dalam penelitian ini. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi organisasi, baik organisasi swasta maupun organisasi di bawah lembaga pemerintah, khususnya yang mengemban misi pemberdayaan perempuan. Penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam pembuatan artikel penelitian ini.

REFERENSI

- [1] A. N. R. Putri and S. Rositawati, "Hubungan Work-Family Conflict dengan Subjective Well-Being Karyawan Bank BJB Divisi Kredit Konsumer," *Bandung Conf. Ser. Psychol. Sci.*, vol. 2, no. 1, pp. 515–521, 2022, doi: 10.29313/bcsp.v2i1.1491.
- [2] Darmawati, *Work Family Conflict (Konflik Peran Pekerjaan dan Keluarga)*. Parepare, 2019.
- [3] A. Rahmat, A. Asri, and R. M. Wulandari, "Pengaruh self-compassion dan dukungan sosial terhadap work-family conflict pada wanita di kota Makassar," *J. Sos.*, vol. 8, no. 2, pp. 164–169, 2021.
- [4] C. P. M. Jr, S. L. Boyar, and P. W. Maloney, "A theory of work-family conflict episode processing," *J. Vocat. Behav.*, vol. 115, pp. 111–112, 2019.
- [5] S. A. L. Kadria, "Hubungan antara Burnout dengan Work Life Balance pada Perawat," *Skripsi*, pp. 1–95, 2019.
- [6] D. Sugianto, C. Suwartono, and S. H. Sutanto, "Reliabilitas dan validitas Self-Compassion Scale versi Bahasa Indonesia," *J. Psikol. Ulayat*, vol. 7, no. 2, pp. 177–191, 2020, doi: 10.24854/jpu107.
- [7] A. Dreisoerner, N. M. Junker, and R. van Dick, "The Relationship Among the Components of Self-compassion: A Pilot Study Using a Compassionate Writing Intervention to Enhance Self-kindness, Common Humanity, and Mindfulness," *J. Happiness Stud.*, vol. 22, no. 1, pp. 21–47, 2021, doi: 10.1007/s10902-019-00217-4.
- [8] R. A. Wardi and Y. T. Ningsih, "Kontribusi Self Compassion terhadap Pembentukan Psychological Well-Being (Kesejahteraan Psikologis) : Sebuah Studi Literatur," *J. Ris. Psikol.*, pp. 1–12, 2021.
- [9] J. M. Nicklin, K. M. Shockley, and H. Dodd, "Self-compassion: Implications for work-family conflict and balance," *J. Vocat. Behav.*, vol. 138, 2022.

- [10] Y. Triana, "Hubungan self-compassion dengan subjective well-being pada mahasiswa perantau," Skripsi, pp. 1–118, 2019.
- [11] A. Y. A. Bakr, "The Psychological Well-Being and Self- Counseling and Guidance Teachers," Psychol. Res. Educ. Soc. Sci., vol. 1, no. 2, pp. 91–98, 2020.
- [12] F. Kartikasari, A. Yani, and Y. Azidin, "Pengaruh Pelatihan Pengkajian Komprehensif Terhadap Pengetahuan Dan Keterampilan Perawat Mengkaji Kebutuhan Klien Di Puskesmas," J. Keperawatan Suaka Insa., vol. 5, no. 1, pp. 79–89, 2020, doi: 10.51143/jksi.v5i1.204.
- [13] Fatmawaty, S. Hayati, and S. Alim, "Pengaruh Emotional Labor dan Psychological Well-Being pada Perawat Rumah Sakit Kota Makassar," J. Psikol. Karakter, vol. 1, no. 2, pp. 60–67, 2021.
- [14] I. D. Pamintaningtiyas and C. H. Soetjningsih, "Hubungan antara Work Family Conflict dengan Psychological Well-being pada Ibu yang Bekerja Sebagai Perawat di Rumah Sakit Sumber Kasih Cirebon," Psikol. Konseling, vol. 16, no. 1, pp. 581–589, 2020, doi: 10.24114/konseling.v16i1.19142.
- [15] R. Isnaeni and H. F. Nashori, "Pengaruh Religiusitas dan Welas Asih Diriterhadap Kesejahteraan Psikologis Orang Tua Anak Berkebutuhan Khusus," Psikologika, vol. 27, no. 1, pp. 147–164, 2022, doi: 10.20885/psikologika.vol27.iss1.art10.
- [16] D. Ayuningtyas, Misnaniarti, and M. Rayhani, "Analisis Situasi Kesehatan Mental Pada Masyarakat Di Indonesia Dan Strategi Penanggulangannya," J. Ilmu Kesehat. Masy., vol. 9, no. 1, pp. 1–10, 2018, doi: 10.26553/jikm.2018.9.1.1-10.
- [17] A. D. Chandra, "HUBUNGAN WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP PSYCHOLOGICAL WELL BEING WANITA KARIR SELAMA MASA PANDEMI COVID-19," Skripsi, pp. 1–19, 2021.
- [18] E. H. A. P. Nona and A. M. Sumargi, "Konflik Peran Dengan Well-Being Pada Ibu Bekerja," J. Empati, vol. 11, no. 3, pp. 101–108, 2022, doi: 10.37715/psy.v6i1.2631.
- [19] H. Rafique, S. Masood, and M. Ahmad, "Role of Self-Compassion in Work-Family Conflict and Psychological Well-Being among Working Men and Women," J. Behav. Sci., vol. 28, no. 2, pp. 131–145, 2018.
- [20] A. I. Mumtaza, "Hubungan antara Kesejahteraan Psikologis dengan Work Family Conflict pada Ibu yang Bekerja Sebagai POLWAN di POLDA Jawa Tengah," Skripsi, pp. 1–13, 2020.
- [21] I. G. N. M. Y. Saputra and I. G. L. M. Rudiarta, "Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Administrasi," Bali Heal. J., vol. 4, no. 1, pp. 39–44, 2020.
- [22] N. Eva, P. Shanti, N. Hidayah, and M. Bisri, "Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kesejahteraan Psikologis Mahasiswa dengan Religiusitas sebagai Moderator," J. Kaji. Bimbing. dan Konseling, vol. 5, no. 3, pp. 122–131, 2020, doi: 10.17977/um001v5i32020p122.
- [23] A. A. Salsabila, "Pengaruh Self-Compassion terhadap Work Family Conflict pada Karyawan Bekerja dari Rumah (Work From Home)," Skripsi, pp. 1–19, 2021.
- [24] D. Rosyada, Penelitian Kualitatif untuk Ilmu Pendidikan. Jakarta: Kencana, 2020.
- [25] M. N. Sitanggang, "Peran Perempuan dalam Keluarga Petani Pegunungan Tenggger," Umbara, vol. 3, no. 1, p. 1, 2020, doi: 10.24198/umbara.v3i1.25576.
- [26] F. N. . Hidayati, "Hubungan Antara Self Compassion Dengan Work Family Conflict Pada Staf Markas Palang Merah Indonesia Provinsi Jawa Tengah," J. Psikol. Undip, vol. 14, no. 2, pp. 183–189, 2015, doi: 10.14710/jpu.14.2.183-189.
- [27] D. A. Utami, S. Wahyuningsih, and N. P. A. Kesumaningsari, "Hubungan self-compassion dan work-family conflict pada ibu pekerja," Calypra, vol. 9, no. 2, pp. 1–4, 2021.
- [28] S. Fakhrebadi and A. Abooei, "Predicting work-family conflict based on job stress, self-compassion, and marital adjustment among female teachers during the news of covid 19," Fam. Pathol. Couns. Enrich. J. 2021, vol. 1, no. 1, 2021.

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.