PREDIKSI *SELF-COMPASSION* TERHADAP *WORK-FAMILY CONFLICT* PADA ORANG TUA YANG BEKERJA

Fernando Leonard Salvador¹, Flaviana Rinta Ferdian²

¹Program Studi Psikologi Jenjang Sarjana, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: fernandoleonards@gmail.com

²Program Studi Psikologi Jenjang Magister, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: Flaviana.ferdian@atmajaya.ac.id

Masuk: 23-07-2024, Revisi: 05-08-2024, Diterima untuk diterbitkan: 30-09-2024

ABSTRAK

Orang tua yang bekerja harus memenuhi dua tanggung jawab, yaitu mengurus keluarga dan menyelesaikan pekerjaan. Orang tua sering kesulitan menyeimbangkan tanggung jawab tersebut sehingga masalah pekerjaan sering memengaruhi keluarga, atau sebaliknya. Kesulitan menyeimbangkan keduanya bisa dialami oleh laki-laki maupun perempuan. Ketidakseimbangan tersebut dapat dihindari dengan meningkatkan *self-compassion* karena orang tua dapat bersikap lembut dan memiliki pandangan sebagai manusia yang tidak sempurna. Penelitian ini bertujuan untuk melihat prediksi *self-compassion* terhadap *work-family conflict* pada orang tua yang bekerja. Penelitian ini melibatkan 207 partisipan orang tua laki-laki dan perempuan yang bekerja, memiliki pasangan, dan anak dengan pengambilan sampel menggunakan metode *convenience sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah Skala Welas Diri dan Skala *Work-Family Conflict*. Penelitian ini menggunakan desain korelasional dengan metode regresi sederhana dalam pengolahan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-compassion* memiliki prediksi signifikan terhadap *work-family conflict*, $F(1,205) = 4.510$, $p < 0.05$, dan $R^2 = 2.2\%$. Hal tersebut bisa terjadi karena orang tua bisa bersikap lembut terhadap dirinya dan menerima kesalahan yang telah terjadi saat mengalami *work-family conflict*. Hasil analisis tambahan menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara usia dan jumlah anak dengan *work-family conflict* karena usia dan jumlah anak yang semakin bertambah akan membuat individu terbiasa dalam mengelola pekerjaan dan keluarga. Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara durasi kerja dan *work-family conflict* karena durasi bekerja yang berlebihan akan menghambat waktu mengurus keluarga. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan untuk menggali faktor eksternal dan budaya dari *work-family conflict* orang tua, seperti dukungan keluarga, hubungan rekan kerja, dan bentuk keluarga.

Kata Kunci: Keluarga, Kerja, Peran Ganda, *Self-Compassion*, *Work-Family Conflict*

ABSTRACT

Working parents must fulfill two responsibilities: taking care of the family and completing their work tasks. Parents often struggle to balance these responsibilities, leading to work-related issues affecting the family, or vice versa. Both men and women can experience difficulties in balancing these roles. This imbalance can be avoided by increasing self-compassion, as parents can be gentle with themselves and adopt a perspective of being imperfect human beings. This study aims to examine the prediction of self-compassion on work-family conflict in working parents. The study involved 207 working parents, both men and women, who have spouses and children, with sampling done through convenience sampling. The measurement tools used were the Self-Compassion Scale and the Work-Family Conflict Scale. This study used a correlational design with a simple regression method in data processing. The results showed that self-compassion significantly predicted work-family conflict $F(1,205) = 4.510$, $p < 0.05$, and $R^2 = 2.2\%$. This occurred because parents could be gentle with themselves and accept mistakes that occurred while facing work-family conflict. Additional analysis revealed a negative relationship between age and the number of children with work-family conflict, as increasing age and the number of children helped individuals become more adept at managing work and family. Furthermore, the study found a relationship between work duration and work-family conflict, as excessive working hours hinder family time. For future research, the researcher suggests exploring external and cultural factors influencing parents' work-family conflict, such as family support, coworker relationships, and family structure.

Keywords: Family, Work, Dual Role, *Self-Compassion*, *Work-Family Conflict*

Seiring bertambahnya usia, individu harus menjalankan banyak peran seperti bekerja, mengurus anak, dan pasangan (Anglin et al., 2022). Hal tersebut bisa menjadi masalah ketika individu mengerjakan suatu peran secara berlebihan sehingga mengganggu peran lainnya, yang biasanya disebut sebagai konflik peran (*role conflict*) (Effendi, 2019). Dari pengalaman peneliti, konflik peran sering muncul ketika orang tua bekerja berlebihan, mengganggu peran mengurus keluarga. Dampaknya adalah membawa pekerjaan yang belum selesai ke rumah, menciptakan ketidaknyamanan di rumah, dan memengaruhi kondisi anak.

Pengalaman tersebut juga sesuai dengan penjelasan dari Rafique et al. (2018) bahwa terdapat dua peran penting untuk dijalankan secara seimbang, yaitu bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan mengurus keperluan keluarga di rumah. Menurut Anshori dan Yuwono (2013), bekerja adalah suatu usaha yang cukup penting untuk dilakukan karena individu harus tetap bisa memenuhi semua kebutuhan hidupnya, baik secara fisik (kekayaan dan material) dan batin (rasa tenteram dan tenang). Selain itu, Yang et al. (2000) menjelaskan bahwa tuntutan individu dalam bekerja berhubungan dengan berbagai hal, seperti banyaknya beban kerja, fleksibilitas waktu kerja, dan durasi dalam pemberian *deadline*.

Peran selanjutnya yang cukup penting adalah mengurus keperluan keluarga. Setiap individu yang memiliki keluarga harus bisa menjalankan fungsi dengan baik sehingga tidak menimbulkan masalah dalam keluarga, seperti perkembangan anak (Rakhmawati, 2015). Tuntutan dalam keluarga yang dimiliki individu juga berhubungan dengan berbagai hal, seperti waktu menjaga anak-anak dan mengurus anggota keluarga (Yang et al., 2000). Wahyuni et al. (2021) menjelaskan bahwa terdapat beberapa bentuk keluarga berdasarkan banyaknya anggota, yaitu *nuclear family* (suami, istri, dan anak), *extended families* (*nuclear family* dan saudara lainnya), *middle age couple* (kakek dan nenek), *dyad family* (suami dan istri), *single parent family* (suami atau istri, dan anak), dan *kit-network family* (kakek, nenek, saudara, suami, istri, dan anak). Penelitian Syed et al. (2016) menunjukkan bahwa tipe *nuclear family* memberikan tuntutan keluarga lebih besar dibandingkan dengan tipe keluarga lainnya.

Individu yang mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan peran pekerjaan dengan keluarga biasanya disebut sebagai konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) (Rafique et al., 2018). Menurut Greenhaus dan Beutell (1985), *work-family conflict* adalah suatu masalah yang terjadi ketika tekanan antara peran pekerjaan dengan peran keluarga saling bertentangan satu sama lain. Selain itu, hal tersebut juga didukung oleh Leineweber et al. (2013) bahwa *work-family conflict* merupakan masalah yang biasanya terjadi pada orang tua karena kesulitan menyeimbangkan dua peran, yaitu antara mengurus pekerjaan untuk kebutuhan hidup dan keluarga di rumah. Permasalahan *work-family conflict* pada orang tua biasanya terjadi karena salah satu peran bertentangan dengan peran lainnya pada waktu yang bersamaan (Rahmat et al., 2021).

Berdasarkan data hasil penelitian yang dilakukan pada 100 orang tua menunjukkan bahwa 93 orang tua merasa terbebani ketika bekerja dan mengurus keluarga (Alisma & Adri, 2021). Penelitian yang dilakukan Maziyya et al. (2021) menjelaskan bahwa 68,4% dari 436 pekerja mengalami *work-family conflict*. Galinsky et al. (1996) menjelaskan bahwa 58% dari 2958 orang tua yang memiliki anak dan 42% dari 2958 orang tua belum memiliki anak akan cenderung mengalami *work-family conflict*.

Terdapat berbagai dampak negatif dari yang bisa merugikan orang tua saat mengalami *work-family conflict* (Rahmat et al., 2021). Menurut Rahmat et al. (2021), dampak-dampak negatif dari *work-family conflict* bagi individu adalah memiliki perasaan cemas dan tegang dalam menyelesaikan tanggung jawab dari dua peran tersebut. Selain itu, menurut Fakhrabadi dan Abooei (2021), permasalahan *work-family conflict* yang biasanya terjadi pada orang tua akan mengakibatkan stres dan depresi. Pihak perusahaan juga bisa mendapatkan dampak negatif dari karyawan yang mengalami *work-family conflict*, seperti penurunan kinerja dan performa pekerjaan (Hamid & Amin, 2014).

Permasalahan *work-family conflict* yang terjadi pada individu atau orang tua memiliki tiga faktor penyebab, yaitu peran pekerjaan, peran keluarga, dan karakteristik dari individu (Bellavia & Frone, 2005). Peran pekerjaan yang biasanya dialami oleh individu bisa terjadi dari berbagai hal, seperti waktu kerja yang

berlebihan, adanya permasalahan atau konflik dalam menyelesaikan pekerjaan, lingkungan pekerjaan yang kurang sesuai, dan karakteristik dari setiap pekerjaan (Bellavia & Frone, 2005).

Peran keluarga juga menjadi faktor penyebab terjadinya *work-family conflict* karena harus membagi waktu untuk memenuhi tanggung jawab di rumah, menyelesaikan berbagai permasalahan yang terjadi dalam keluarga, dan lingkungan keluarga kurang mendukung individu (Bellavia & Frone, 2005). Darmawati (2019) menjelaskan bahwa faktor keluarga yang bisa menyebabkan individu mengalami *work-family conflict* adalah jumlah anak, keterlibatan pasangan, dan banyaknya anggota keluarga di dalam satu rumah. Selain itu, Bellavia dan Frone (2005) juga menjelaskan karakteristik dari individu memiliki pengaruh yang bisa menyebabkan *work-family conflict* karena adanya faktor demografi, kepribadian, ketelitian, dan ketabahan yang berbeda-beda untuk menyeimbangkan dua peran tersebut.

Cara yang dapat digunakan individu untuk bisa mengurangi munculnya *work-family conflict* adalah dengan meningkatkan karakteristik internal dari dalam diri (Hidayati, 2015). Salah satu bagian dari karakteristik individu yang dapat digunakan untuk mengurangi terjadinya *work-family conflict* adalah memiliki *self-compassion* yang tinggi (Utami et al., 2021). *Self-compassion* adalah sikap mencintai dan mengasihi yang dimiliki oleh seseorang untuk dirinya sendiri dalam menghadapi masa-masa yang sulit (Neff, 2003). Menurut Neff (2003), tingkat *self-compassion* yang tinggi bisa menjadi sebuah strategi regulasi untuk mengatasi emosi-emosi negatif dalam menghadapi masa-masa sulit karena bisa mengasihi dirinya sendiri.

Hubungan antara *work-family conflict* dengan *self-compassion* merupakan hubungan negatif. Individu yang mengalami *work-family conflict* cenderung mengalami rasa cemas yang berlebihan karena memiliki permasalahan dan tekanan pekerjaan yang terbawa ke rumah atau sebaliknya (Ivancevich et al., 2014). Kecemasan yang dialami individu saat terjadi *work-family conflict* bisa diatasi dengan meningkatkan *self-compassion* dalam diri individu (Utami et al., 2021). Menurut Utami et al. (2021), seseorang dengan *self-compassion* tinggi akan menerima segala keterbatasan yang dialami dan tidak perlu memaksakan dirinya untuk mengambil semua pekerjaan. Hal tersebut dapat mengurangi munculnya permasalahan *work-family conflict* pada orang tua.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya juga mendukung hubungan negatif antara *work-family conflict* dengan *self-compassion*. Penelitian dilakukan oleh Hidayati (2015) pada karyawan Palang Merah Indonesia (PMI) menunjukkan hubungan negatif yang signifikan antara *self-compassion* dengan *work-family conflict*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *self-compassion*, maka kemungkinan individu untuk mengalami *work-family conflict* semakin rendah, begitu pun sebaliknya.

Penelitian dilakukan oleh Fasa (2018) menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *self-compassion* dengan *work-family conflict*. Berdasarkan hasil tersebut dapat terlihat bahwa individu bisa meningkatkan *self-compassion* untuk mengurangi kemungkinan munculnya *work-family conflict*. Selain itu, penelitian juga dilakukan oleh Rahmat et al. (2021) yang menjelaskan bahwa terdapat peran antara *self-compassion* dan dukungan sosial dengan *work-family conflict*. Berdasarkan hasil tersebut, terlihat salah satu cara untuk mengurangi *work-family conflict* adalah meningkatkan *self-compassion* yang ada dalam diri individu.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan beberapa kekurangan, terutama terkait dengan keterbatasan dan rendahnya keberagaman data demografis responden. Beberapa penelitian sebelumnya hanya membatasi responden perempuan dalam meneliti *work-family conflict* dengan *self-compassion* (Fakhrabadi & Abooei, 2021; Rahmat et al., 2021). Selain itu, informasi latar belakang dalam pengisian kuesioner juga kurang lengkap, seperti rata-rata durasi kerja harian, jumlah anak dalam keluarga, tempat tinggal, dan karakteristik pekerjaan responden (Maulidya et al., 2021; Utami et al., 2021). Penelitian sebelumnya juga terbatas pada satu tempat atau perusahaan saja (Hidayati, 2015).

Berdasarkan kekurangan dari penelitian sebelumnya, penelitian ini harus dilakukan untuk melihat peran *self-compassion* pada orang tua yang mengalami *work-family conflict* dengan penambahan berbagai faktor

demografi. Dalam penelitian ini, peneliti tidak membatasi responden pada satu jenis kelamin saja sehingga orang tua laki-laki dan perempuan bisa mengisi kuesioner yang diberikan. Peneliti juga menambah beberapa informasi untuk *work-family conflict* yang dialami orang tua, seperti banyak anak, rata-rata dari durasi kerja dalam satu hari, tempat tinggal, dan pekerjaan yang dijalani. Selain itu, penelitian ini juga tidak membatasi responden dari satu perusahaan saja sehingga semua orang tua yang bekerja di berbagai perusahaan bisa mengisi kuesioner.

Berdasarkan pemaparan sebelumnya, *self-compassion* yang dimiliki dalam diri individu sangat membantu permasalahan yang terjadi ketika peran pekerjaan dan keluarga saling bertentangan satu sama lain, khususnya pada orang tua. Hal tersebut menjadi penting karena orang tua yang memiliki anak harus mengurus keluarga dan memenuhi kebutuhan rumah tangga dengan bekerja. Hal tersebut bisa menjadi masalah pada orang tua karena tekanan dari pekerjaan yang terbawa ke keluarga atau sebaliknya.

Work-family Conflict

Menurut Greenhaus dan Beutell (1995), *work-family conflict* merupakan suatu bentuk permasalahan atau konflik yang terjadi ketika terdapat tekanan antara setiap peran pekerjaan yang bertentangan dengan peran keluarga. Bellavia dan Frone (2005) juga menambahkan bahwa *work-family conflict* merupakan suatu konflik yang biasanya terjadi karena peran keluarga mengganggu peran pekerjaan atau peran pekerjaan mengganggu peran keluarga.

Work-family conflict memiliki aspek-aspek yang dapat mengukur keadaan konflik antara pekerjaan dan keluarga individu (Greenhaus & Beutell, 1985). Aspek pertama adalah *time-based conflict*, di mana individu yang mengalami *work-family conflict* mengalami kesulitan membagi waktu antar peran. Faktor-faktor penyebabnya meliputi benturan waktu dan jadwal yang berantakan. Burke et al. (1980) menyatakan bahwa *work-family conflict* terkait dengan jumlah jam kerja per minggu yang berlebihan dapat meningkatkan risiko konflik antara pekerjaan dan keluarga.

Aspek kedua yaitu *Strain-based conflict*. Pada aspek ini, individu akan merasakan ketegangan, kecemasan, dan kelelahan karena kesulitan dalam memenuhi tanggung jawab dalam satu peran dengan peran lainnya (Greenhaus & Beutell, 1985). Beberapa faktor dari keluarga yang bisa memengaruhi terjadinya *work-family conflict*, yaitu permasalahan di dalam keluarga (Kopelman et al., 1983) dan dukungan dari pasangan (Holahan & Gilbert, 1979). Selain itu, Burke et al. (1980) menjelaskan penyebab stres pekerjaan yang memicu *work-family conflict*, seperti perubahan dari lingkungan kerja, konsentrasi dalam pekerjaan, dan batas aktivitas pekerjaan.

Aspek terakhir, yaitu *behavior-based conflict* yang menjelaskan bahwa pola perilaku yang spesifik dari satu peran membuat ketidaksesuaian antara harapan terkait perilaku pada peran lainnya. Dalam kehidupan pekerjaan, individu diharapkan dapat bersikap lebih profesional dalam melakukan aktivitas, seperti emosi yang stabil, agresivitas, objektivitas, dan memiliki resiliensi diri tinggi. Menurut Rozana dan Purnama (2022), Perilaku tersebut sangat berbeda ketika individu berada di dalam keluarga, yaitu memiliki sikap yang hangat, merawat, dan kasih sayang. Perilaku individu yang bertentangan sering tercampur antara peran pekerjaan dengan peran keluarga.

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi *work-family conflict* (Bellavia & Frone, 2005). Faktor pertama yaitu karakteristik individu yang beragam, seperti jenis kelamin, latar belakang keluarga, dan kepribadian. Penelitian menunjukkan bahwa perempuan lebih rentan terkena *work-family conflict* daripada laki-laki (Darmawati, 2019). Latar belakang keluarga, seperti ras dan suku, juga berpengaruh terhadap cara individu mengelola masalah keluarga dan pekerjaan (Bellavia & Frone, 2005). Percaya diri individu dalam menyelesaikan masalah tanpa terlalu memperhatikan lingkungan eksternal dapat mengurangi kecenderungan *work-family conflict* (Darmawati, 2019).

Faktor kedua ialah keadaan keluarga. Faktor ini juga berpengaruh terhadap risiko mengalami *work-family conflict*. Individu yang sudah menikah dan memiliki banyak anak akan cenderung mengalami *work-*

family conflict karena harus memberikan waktu dan perhatian yang lebih dalam mengurus keluarga (Bellavia & Frone, 2005; Darmawati, 2019). Faktor terakhir adalah peran pekerjaan, yang mencakup tuntutan dari status karyawan, jumlah jam kerja, jenis pekerjaan, dan lingkungan kerja. Status karyawan yang tinggi dapat mengurangi risiko *work-family conflict* dibandingkan dengan status karyawan yang rendah (Bellavia & Frone, 2005). Lebih banyak jam kerja juga meningkatkan risiko *work-family conflict* karena kurangnya waktu untuk keluarga (Hasanah & Ni'matuzahroh, 2017).

Self-Compassion

Self-compassion adalah sikap mencintai dan mengasihi yang dimiliki oleh seseorang untuk dirinya sendiri dalam menghadapi masa-masa yang sulit (Neff, 2003). Brion et al., (2014) juga menambahkan bahwa *self-compassion* adalah orientasi individu untuk merawat dirinya sendiri dengan memberikan perhatian saat mengalami kesulitan dalam hidup. *Self-compassion* sendiri memiliki beberapa manfaat, seperti kesejahteraan emosional yang tinggi (Neff, 2009), peningkatan motivasi intrinsik dalam mencapai target (Neff et al., 2005), kepercayaan diri individu dalam hubungan interpersonal (Crocker & Canevello, 2008), dan meningkatkan kesuksesan dalam menjalankan suatu program kesehatan (Adams & Leary, 2007).

Terdapat beberapa aspek-aspek dalam *self-compassion*. Aspek pertama yaitu *self-kindness vs self-judgement*. *Self-kindness* adalah sikap individu terhadap dirinya sendiri agar lebih baik dan pengertian saat terjadi suatu kegagalan dibandingkan dengan melakukan penilaian dan kritik secara berlebihan (Neff, 2003). Dengan adanya aspek *self-kindness* di dalam diri sendiri, individu akan lebih mengasihi, memberikan kehangatan, dan kelembutan sehingga dapat menyembuhkan dirinya sendiri (Neff, 2011).

Aspek kedua yaitu *common humanity vs isolation*. Pada aspek *common humanity*, individu melihat suatu pengalaman yang terjadi adalah bagian dari pengalaman manusia yang lebih besar. Individu yang memiliki aspek *common humanity* biasanya akan lebih membiasakan kesalahan yang terjadi dibandingkan memisahkan atau mengisolasi dirinya sendiri (Neff, 2003). Perasaan dari *common humanity* yang dimiliki individu biasanya akan lebih menyadari bahwa semua manusia pernah gagal dan membuat kesalahan (Neff, 2011).

Aspek terakhir adalah aspek *mindfulness vs overidentification*. Aspek *mindfulness* yang dimiliki individu akan menahan pemikiran dan perasaan yang menyakitkan. Individu dengan aspek ini biasanya akan lebih sadar terhadap perasaan yang dialami dan tidak terlalu mengidentifikasi secara berlebihan (Neff, 2003). Pandangan individu lebih berfokus pada keadaan yang sekarang terjadi, tanpa melebih-lebihkan perasaan yang muncul (Neff, 2011).

Orang tua yang bekerja

Orang tua terdapat pada bagian dari keluarga yang sudah menikah dan memiliki pasangan suami atau istri. Orang tua di dalam keluarga memiliki peran paling penting dalam mendidik, mengevaluasi, dan memberikan motivasi kepada anak agar dapat mencapai harapan yang diinginkan. Terdapat beberapa peran yang dimiliki orang tua di dalam keluarga, yaitu memberikan suasana nyaman dengan mendampingi anak, membimbing anak, dan menggunakan metode komunikasi yang tepat (Maemunawati & Alif, 2020).

Orang tua juga harus memenuhi peran pasangannya. Terdapat beberapa peran sebagai suami, seperti mencari nafkah untuk keluarga, memberikan pelayanan kepada istri, dan memenuhi kebutuhan yang diinginkan istri dan anak-anaknya di dalam keluarga. Selain itu, terdapat beberapa peran sebagai istri, seperti taat dan patuh terhadap perintah suami, menyediakan kebutuhan rumah tangga dengan baik dan benar, dan membimbing anak sesuai dengan harapan yang ingin dicapai (Awaru, 2021).

Orang tua juga memiliki tanggung jawab untuk bekerja dan memenuhi kebutuhan rumah tangga. Bekerja adalah suatu usaha yang bisa dilakukan dan cukup penting karena individu memenuhi semua kebutuhan keluarga, baik secara fisik maupun batin (Anshori & Yuwono, 2013). Orang tua yang bekerja juga memiliki tuntutan lebih karena harus mengurus keluarga dan bekerja. Beberapa tuntutan orang tua

dalam bekerja adalah beban pekerjaan berlebihan, durasi terlalu lama, dan *deadline* terlalu cepat. Selain itu, tuntutan keluarga juga dimiliki orang tua karena mereka harus mengurus rumah, menjaga anak, dan mengurus pasangan (Yang et al., 2000).

Hubungan Antara Self-Compassion dan Work-Family Conflict pada Orang Tua yang Bekerja

Dalam keluarga, terdapat orang tua yang memiliki tanggung jawab untuk memenuhi tuntutan dua peran, yaitu mengurus rumah tangga dan bekerja (Darmawati, 2019). Tuntutan dari dua peran tersebut biasanya akan menimbulkan masalah karena tidak seimbang satu sama lain (Frone et al., 1992). Permasalahan tersebut akan memiliki dampak negatif bagi individu dan orang lain, seperti stres, kesehatan fisik, dan kinerja menurun (Bellavia & Frone, 2005). Selain itu, dampak untuk keluarga juga bisa dirasakan, seperti tidak puas pada kehidupan sehari-hari, konflik terhadap pasangan, dan waktu anak dengan orang tua terbatas (Frone et al., 1992).

Dampak tersebut bisa menjadi lebih buruk jika tidak diatasi dengan baik karena bisa mengganggu kehidupan individu, keluarga, dan orang-orang yang ada di sekitarnya (Fakhrabadi & Abooei, 2021; Rahmat et al., 2021). Untuk bisa mengurangi kemunculan dari masalah tersebut, individu bisa meningkatkan *self-compassion* yang ada di dalam masing-masing orang tua (Hidayati, 2015). *Self-compassion* yang tinggi akan membuat individu menjadi lebih mengasihi dirinya sendiri dalam menanggapi suatu masalah sehingga mengurangi risiko *work-family conflict* (Utami et al., 2021).

Terdapat tiga aspek yang bisa mengukur kemampuan diri individu dalam mengasihi dirinya sendiri, yaitu *self-kindness*, *common humanity*, dan *mindfulness* (Neff, 2003). Gilbert (2009) menjelaskan terkait *self-kindness* adalah kemampuan individu untuk mengatasi rasa sakit karena kesalahan yang dialami sebelumnya. Orang tua yang memiliki *self-kindness* tinggi akan lebih bersikap hangat dan menerima dirinya, tanpa ada syarat apa pun (Neff & Germer, 2017).

Dari aspek *common humanity*, individu yang memiliki *common humanity* tinggi biasanya akan lebih melihat pengalaman yang lebih luas dan berfokus hal-hal positif. Sebaliknya, individu yang memiliki *common humanity* rendah akan memiliki pandangan sempit dan lebih berfokus pada kekurangan saja (Neff, 2009). Orang tua yang bekerja dan mengurus keluarga bisa mengurangi kerentanan terjadinya *work-family conflict* karena dia akan lebih berfokus dengan hal-hal positif di depannya (Hidayati, 2015).

Dari aspek *mindfulness*, individu dengan tingkat *mindfulness* cenderung tinggi lebih memberikan pengertian kepada dirinya sendiri saat mengalami *work-family conflict* (Neff, 2011). Sebaliknya, individu dengan tingkat *mindfulness* cenderung rendah akan melebih-lebihkan suatu kegagalan (Neff, 2009). Orang tua yang memiliki aspek *mindfulness* biasanya akan memahami terkait keterbatasan dirinya sendiri sehingga mengerti dengan keterbatasan yang dimiliki dan tidak berfokus pada kegagalan tersebut (Neff & Vonk, 2009).

Pertanyaan/Pernyataan Penelitian 1: Apakah *self-compassion* bisa memprediksi *work-family conflict* secara signifikan pada orang tua yang bekerja?

Penelitian ini berfokus pada orang tua yang bekerja dengan metode *simple linear regression* menggunakan total skor *self-compassion* dan *work-family conflict*. Menurut Hidayati (2015), *self-compassion* yang tinggi membantu individu menghadapi masalah atau kegagalan dengan lebih mengasihi diri sendiri. Hal ini memudahkan mereka menyeimbangkan *work-family conflict* yang berlebihan, serta lebih fokus pada penyelesaian masalah daripada kegagalan akibat ketidakseimbangan antara peran pekerjaan dengan keluarga (Neff & Vonk, 2009). Untuk menjawab pertanyaan 1, peneliti melihat hasil signifikansi melalui nilai F pada uji ANOVA dari analisis *self-compassion* dengan *work-family conflict* dengan metode *simple linear regression*. Selain itu, berdasarkan pemaparan dari penelitian-penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: *Self-compassion* dapat memprediksi *work-family conflict* secara signifikan pada orang tua yang bekerja.

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain korelasional. Salah satu metode statistik yang dipakai dalam penelitian ini adalah *simple linear regression* yang ingin melihat apakah *self-compassion* dapat memberikan peran terhadap *work-family conflict* secara signifikan. Perhitungan statistik untuk mengolah data menggunakan aplikasi JASP versi 0.17.1 dan Microsoft Excel.

Partisipan

Penelitian ini juga melibatkan partisipan dari orang tua yang masih bekerja atau berwirausaha, memiliki pasangan dan anak, dan bertempat tinggal di Indonesia karena mereka cenderung sulit untuk menyeimbangkan urusan keluarga dan pekerjaan (Rafique et al., 2018). Pemilihan tersebut didasarkan pada penjelasan dari Syed et al. (2016) bahwa keluarga dengan suami, istri, dan anak memiliki tuntutan yang lebih besar pada individu, sehingga membuatnya sulit menyeimbangkan peran pekerjaan dan keluarga. Metode pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling* dengan jumlah partisipan yang mengisi sebanyak 207 orang tua.

Jumlah partisipan yang mengisi dalam penelitian ini juga dapat diidentifikasi berasal dari beberapa latar belakang demografi yang berbeda, seperti jenis kelamin, usia tempat tinggal, jumlah anak, durasi bekerja, dan jarak rumah dengan tempat bekerja. Dari segi jenis kelamin, partisipan mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 127 orang (61%). Kemudian, dari segi usia partisipan dalam penelitian ini adalah 20-62 tahun. Mayoritas partisipan berusia 50 tahun dengan jumlah 16 orang (7.7%). Mayoritas tempat tinggal di provinsi DKI Jakarta sebanyak 100 orang (48.3%). Selain itu, partisipan juga mayoritas bekerja di provinsi DKI Jakarta sebanyak 121 orang (58.5%).

Dalam penelitian ini, Partisipan memiliki jumlah anak mulai dari 1 hingga 4 anak dalam satu keluarga. Mayoritas partisipan dalam penelitian ini memiliki 2 anak dengan jumlah 95 orang (45.9 %). Mayoritas jabatan pada partisipan penelitian ini sebagai staf dengan jumlah 136 orang (65.7%). Partisipan dalam penelitian ini memiliki rentang durasi bekerja sekitar 1-21 jam. Mayoritas partisipan bekerja selama 8 jam dengan jumlah 67 orang (32.4%). Rata-rata jarak tempuh saat pulang dan pergi partisipan dalam penelitian ini berkisar 1-250 KM. Mayoritas partisipan menempuh jarak pulang dan pergi sekitar 20 KM dengan jumlah 21 orang (10.1%).

Pengukuran

Dalam mengukur variabel *work-family conflict*, peneliti menggunakan skala *Work-Family Conflict* yang dikembangkan oleh Yuliana (2014) , dengan mengacu pada aspek dan penjelasan dari Greenhaus dan Beutell (1985). Skala *Work Family Conflict* dikembangkan dalam bentuk bahasa indonesia, mengikuti indikator dan aspek dari teori Greenhaus dan Beutell (1985) sehingga menjadi *item* dalam satu alat ukur. Alat ukur ini terdiri dari 35 item dengan lima pilihan jawaban menggunakan skala Likert dari satu sangat tidak setuju) sampai dengan lima (sangat setuju). Sebelum digunakan, peneliti juga memeriksa properti psikometris alat ukur, yaitu nilai reliabilitas sebesar 0.927, validitas isi dengan metode *Aiken's v* (lebih dari 0.50), dan nilai *item-total correlation* di atas 0.3.

Variabel *self-compassion* juga diukur dengan menggunakan alat ukur Skala Welas Diri yang diadaptasi oleh Sugianto et al. (2020), dengan dasar teori dari Neff (2003). Skala Welas Diri merupakan alat ukur yang diadaptasi dari Self Compassion Scale (SCS) milik Neff (2003) dan diterjemahkan ke dalam bahasa

Indonesia. Alat ukur ini terdiri dari 26 item dengan lima pilihan jawaban menggunakan skala Likert dari satu (hampir tidak pernah) sampai lima (hampir selalu). Dalam proses adaptasi, peneliti juga memeriksa properti psikometris alat ukur, yaitu nilai reliabilitas sebesar 0.872, validitas konstruk dengan metode *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) yang sesuai dengan model, serta korelasi negatif dengan *psychological distress* ($r [327] = -0.502, p < 0.001$).

Dalam penelitian ini, peneliti telah menganalisis item yang terdapat di dalam alat ukur Skala *Work-Family Conflict* dan Skala *Welas Diri* dengan menggunakan metode *item total correlation*. Hasil *item total correlation* yang baik pada kedua alat ukur tersebut dengan menggunakan korelasi *Pearson* untuk data berdistribusi normal dan korelasi *Spearman* untuk data berdistribusi tidak normal dengan p -value $< 0,05$ untuk dapat dikatakan signifikan. Dari hasil analisis item, alat ukur Skala *Work-Family Conflict* dan Skala *Welas Diri* memiliki semua item yang baik dengan p -value $< 0,05$.

Peneliti juga menguji reliabilitas pada Skala *Work-Family Conflict* dan Skala *Welas Diri* dengan metode *Cronbach's Alpha*. Batas indeks reliabilitas untuk uji reliabilitas yang digunakan pada kedua alat ukur sehingga dikatakan reliabel adalah lebih dari 0.8 (Anastasi & Urbina, 1997). Hasil uji psikometri menunjukkan bahwa Skala *Work-Family Conflict* memiliki indeks reliabilitas 0.879 dan Skala *Welas Diri* memiliki indeks reliabilitas 0.879. Oleh karena itu, dua alat ukur tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini karena memiliki item yang baik dan reliabel.

Prosedur

Ada beberapa tahapan yang dilakukan oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini, Tahap pertama yang dilakukan peneliti adalah mencari variabel yang ingin diteliti, yaitu *work-family conflict* dan *self-compassion*. Setelah menemukan kedua variabel tersebut, peneliti mencoba untuk membaca beberapa teori dan alat ukur yang sesuai dengan variabel dalam penelitian ini. Peneliti juga meminta izin kepada pemilik alat ukur yang dipakai dalam penelitian ini.

Tahap selanjutnya adalah melakukan proses pengumpulan data dengan menggunakan Google Forms yang diberikan kepada partisipan secara *online*. Dalam proses pengumpulan data, partisipan juga diberikan *informed consent* untuk memastikan ketersediaan mereka dalam mengisi kuesioner. *Informed consent* tersebut diberikan di dalam kuesioner dengan memilih opsi secara sukarela untuk bisa berpartisipasi dalam penelitian ini. Selain itu, partisipan juga diberikan beberapa pertanyaan konfirmasi untuk memastikan bahwa mereka sudah sesuai dengan kriteria dalam penelitian ini.

HASIL

Hasil Uji Asumsi

Sebelum melakukan uji asumsi pada regresi linear sederhana, peneliti terlebih dahulu menguji asumsi dan menghitung korelasi antara *work-family conflict* dan *self-compassion* dengan aplikasi JASP versi 0.17.1. Pertama, uji normalitas dengan metode *Shapiro-Wilk* dan didapatkan data tidak berdistribusi normal pada *work-family conflict* dan *self-compassion*. Selanjutnya, peneliti ingin melihat hubungan antara dua variabel tersebut dan didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *work-family conflict* dengan *self-compassion*, $r = -0.260, p < 0.001, two\ tailed, r^2 = 0.068$.

Dalam melakukan *simple linear regression* (regresi sederhana), dilakukan uji asumsi dengan aplikasi JASP versi 0.17.1. Dalam melakukan uji asumsi regresi linear, terdapat sembilan asumsi yang harus dilakukan dan dipenuhi oleh peneliti (Field, 2009). Peneliti melakukan sembilan asumsi tersebut, yaitu *variable types, non-zero variance, no perfect multicollinearity, uncorrelated with external variables, homoscedascity, independence errors, normally distributed error, independence, dan linearity*. Asumsi *variable types* adalah asumsi yang mengharuskan data dari prediktor dan variabel dependen harus bersifat

kontinu. Skala *Work-Family Conflict* dan Skala Welas Diri menggunakan Skala Likert sehingga data akan bersifat kontinu dan asumsi *variable types* terpenuhi. Asumsi *non-zero variance* adalah asumsi yang mengharuskan peneliti memiliki skor dalam data penelitian bervariasi. Data dalam penelitian ini memiliki variasi skor partisipan yang berbeda sehingga asumsi ini sudah terpenuhi.

Selanjutnya, asumsi *no perfect multicollinearity* adalah asumsi yang dilakukan peneliti untuk memastikan bahwa tidak ada korelasi antar setiap prediktor. Dalam penelitian ini, peneliti hanya memakai satu prediktor sehingga asumsi ini dapat diabaikan. Asumsi *uncorrelated with external variables* digunakan peneliti untuk mengetahui variabel independen tidak berkorelasi dengan variabel eksternal. Penelitian ini tidak memiliki variabel eksternal sehingga asumsi tersebut dapat diabaikan. Asumsi *homoscedascity* digunakan peneliti untuk mengetahui persebaran dari residual tidak membentuk pola tertentu. Dari hasil persebaran residual pada kedua skala, didapatkan hasil persebaran yang meluas dan tidak membentuk pola tertentu.

Asumsi *independence errors* adalah asumsi yang dilakukan peneliti untuk melihat apakah terdapat hubungan dalam setiap residual. Hal tersebut bisa dilakukan dengan melakukan uji *autocorrelation* dengan data penelitian bersifat *time series* (Digdowiseiso, 2017). Data dalam penelitian ini tidak bersifat *time series* sehingga asumsi dapat diabaikan. Asumsi *normally distributed error* adalah asumsi dari peneliti dengan melihat nilai-nilai residual yang mendekati distribusi normal. Hasil uji asumsi ini didapatkan nilai-nilai residual yang mendekati normal sehingga uji asumsi ini terpenuhi.

Uji asumsi *independence* adalah asumsi yang mengharuskan nilai dalam penelitian bersifat independen. Asumsi dalam penelitian ini sudah terpenuhi karena partisipan yang mengisi kuesioner adalah individu yang berbeda-beda dan dikerjakan secara pribadi. Uji asumsi *linearity* adalah uji asumsi yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Asumsi ini sudah terpenuhi karena terdapat hubungan antara *self-compassion* dengan *work-family conflict*.

Hasil Analisis Utama

Setelah mengetahui bahwa semua uji asumsi terpenuhi, peneliti melakukan *simple linear regression* untuk mengetahui seberapa besar prediksi dari *self-compassion* terhadap *work-family conflict*. Peneliti menggunakan metode *enter* pada JASP dengan melihat hasil uji ANOVA yang menunjukkan nilai F -obtain $>$ F -table. Berdasarkan tabel 1, peneliti dapat menyimpulkan bahwa *self-compassion* dapat memprediksi *work-family conflict* secara signifikan, $F(1,205) = 4.510$, $p < 0.05$. Selanjutnya, peneliti melakukan perhitungan *R-Squares* untuk melihat seberapa besar peran *self-compassion* terhadap variabel *work-family conflict*. Berdasarkan tabel 2, disimpulkan bahwa *self-compassion* secara signifikan memberikan prediksi sebesar 2,2% terhadap *work-family conflict*.

Tabel 1

Uji ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P-Value
Regression	4718.031	1	4718.031	4.510*	0.035
Residual	214434.993	205	1046.024		
Total	219153.024	206			

Catatan. *sig $p < 0.05$; **sig $p < 0.01$; ***sig $p < 0.001$

Tabel 2

Uji R-Squares

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
H0	0.000	0.000	0.000	32.617
H1	0.147	0.022	0.017	32.342

Catatan. *sig p<0.05; **sig p<0.01; ***sig p<0.001

Kemudian, peneliti juga melakukan uji regresi sederhana untuk mengetahui persamaan regresi yang dihasilkan dari *self-compassion* terhadap *work-family conflict*. Hasil menunjukkan pada tabel 3 bahwa persamaan regresi dengan melihat kolom *unstandardized*, yaitu Y (*Work-family conflict*) = 119.44 – 0.324 (*self-compassion*). Dari hasil persamaan tersebut, didapatkan bahwa *work-family conflict* akan menurun sebanyak 0.324 untuk setiap satuan peningkatan skor *self-compassion*.

Tabel 3

Uji Regresi Sederhana

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H0	Intercept	87.295	2.267		38.506***	<0.001
H1	Intercept	119.44	15.302		7.806***	<0.001
	<i>Self-Compassion</i>	-0.324	0.152	-0.147	-2.124*	0.035

Catatan. *sig p<0.05; **sig p<0.01; ***sig p<0.001

Hasil Analisis Hubungan Usia dengan Work-Family Conflict

Dalam penelitian ini, peneliti juga melakukan analisis tambahan terkait data demografis yang sudah didapatkan, berdasarkan usia, jumlah anak, dan durasi kerja terhadap skor *work-family conflict*. Pertama, peneliti melakukan analisis hubungan antara usia partisipan partisipan dari 20-62 tahun dengan skor *work-family conflict*. Metode yang dipakai dalam melakukan analisis ini adalah korelasi *Spearman* karena data kedua kelompok tidak berdistribusi normal, tetapi memiliki hubungan linear. Berikut adalah hasil dari korelasi antara usia dengan skor *work-family conflict*.

Tabel 4

Hasil Uji Korelasi Usia dengan Work-Family Conflict

Variable		<i>Work-Family Conflict</i>
Usia (20-62 Tahun)	<i>Spearman's rho</i>	-0,396***
	<i>p-value</i>	<0.001

Catatan. *sig p<0.05; **sig p<0.01; ***sig p<0.001

Hasil dari korelasi *Spearman* pada tabel 4 menunjukkan bahwa terdapat korelasi negatif yang signifikan antara usia partisipan dari 20-62 tahun dengan *work-family conflict*, $r = -0.396$, $p < 0.001$, *two tailed*, $r^2 = 0.157$. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa usia dari 20-62 tahun dapat menjelaskan sebesar 15.7% varians *work-family conflict*. Penelitian ini menunjukkan semakin tinggi usia individu, semakin rendah pula *work-family conflict* yang dimiliki.

Hasil Analisis Hubungan Jumlah Anak dengan Work-Family Conflict

Kedua, peneliti melakukan analisis hubungan antara jumlah anak yang dimiliki orang tua dari 1 sampai 4 anak dalam satu keluarga dengan skor *work-family conflict*. Metode yang dipakai dalam melakukan analisis ini adalah korelasi *Spearman* karena data kedua kelompok tidak terdistribusi normal, tetapi memiliki hubungan linear. Berikut adalah hasil dari korelasi antara jumlah anak dengan skor *work-family conflict*.

Tabel 5

Hasil Uji Korelasi Jumlah Anak dengan Work-Family Conflict

Variable	Work-Family Conflict
Jumlah Anak (1-4 anak)	<i>Spearman's rho</i> -0.233*** <i>p-value</i> <0.001

Catatan. *sig p<0.05; **sig p<0.01; ***sig p<0.001

Hasil dari korelasi *Spearman* pada tabel 5 menunjukkan bahwa terdapat korelasi negatif yang signifikan antara jumlah anak dari 1 sampai 4 anak dalam satu keluarga dengan *work-family conflict*, $r = -0.233$, $p < 0.001$, *two tailed*, $r^2 = 0.054$. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa jumlah anak yang dimiliki orang tua dari rentang 1 sampai 4 anak dapat menjelaskan sebesar 5.4% varians *work-family conflict*. Penelitian ini menunjukkan semakin banyak anak, semakin rendah pula *work-family conflict* yang dimiliki.

Analisis Hubungan Durasi Kerja dengan Work-Family Conflict

Ketiga, peneliti melakukan analisis hubungan antara durasi kerja orang tua dalam satu hari dengan rentang 1 sampai 21 jam dan skor *work-family conflict*. Metode yang dipakai dalam melakukan analisis ini adalah korelasi *Spearman* karena dua uji asumsi tidak terpenuhi, yaitu uji normalitas dan linearitas. Berikut adalah hasil dari korelasi antara durasi kerja dengan skor *work-family conflict*.

Tabel 6

Hasil Uji Korelasi Durasi Kerja dengan Work-Family Conflict

Variable	Work-Family Conflict
Durasi Kerja (1 sampai 21 Jam)	<i>Spearman's rho</i> 0.304*** <i>p-value</i> <0.001

Catatan. *sig p<0.05; **sig p<0.01; ***sig p<0.001

Hasil dari korelasi *Spearman* pada tabel 6 menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara durasi kerja dalam satu hari dengan rentang 1 sampai 21 jam dan *work-family conflict*, $r = 0.304$, $p < 0.001$, *two tailed*, $r^2 = 0.092$. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa durasi kerja orang tua dalam satu hari dengan rentang 1 sampai 21 jam dapat menjelaskan sebesar 9.2% varians *work-family conflict*. Penelitian ini menunjukkan semakin tinggi durasi kerja dalam satu hari, semakin tinggi pula *work-family conflict* yang dimiliki.

DISKUSI

Berdasarkan uji regresi linear, ditemukan bahwa *self-compassion* secara signifikan dapat memprediksi *work-family conflict* pada orang tua yang bekerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rafique et al. (2018) dan Utami et al. (2021), yang menunjukkan peran penting *self-compassion* dalam mengurangi *work-family conflict*. Penelitian Rafique et al. (2018) pada 300 orang tua menemukan bahwa *self-compassion* tinggi membantu mereka lebih mengasahi diri sendiri saat mengalami kegagalan, serta mengurangi stres akibat ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga.

Utami et al. (2021) meneliti 100 orang tua perempuan yang bekerja di bidang produksi dan minimal memiliki satu anak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-compassion* memiliki peran yang cukup besar terhadap *work-family conflict* seseorang. Hal tersebut dapat terjadi karena *self-compassion* dapat memberikan pemikiran positif dan penerimaan akan kekurangan saat terjadi *work-family conflict* sehingga lebih berfokus pada penyelesaian masalah dan mengasahi diri sendiri (Utami et al., 2021). Oleh karena itu,

ketidakseimbangan antara peran pekerjaan dengan peran keluarga dapat dihindari dengan memiliki *self-compassion* karena individu akan lebih bersikap lembut dan dapat menerima semua kesalahan yang terjadi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penjelasan dari Hidayati (2015) bahwa salah satu faktor terjadinya *work-family conflict* adalah karakteristik individu saat terjadinya masalah antara tuntutan pekerjaan dengan keluarga. Dengan adanya *self-compassion* yang tinggi, individu dapat lebih menerima dan memahami perasaan diri sendiri saat terjadi pengalaman yang tidak menyenangkan (Germer & Salzberg, 2009). Oleh karena itu, individu dengan *self-compassion* yang tinggi bisa menempatkan dirinya sebagai seseorang yang tidak sempurna saat terjadi ketidakseimbangan antara tuntutan bekerja dan keluarga (Hidayati, 2015).

Dalam penelitian ini, peneliti mengukur tingkat *work-family conflict* pada orang tua yang memiliki pekerjaan dan masih mengurus keluarga. Hal tersebut dilakukan karena *work-family conflict* dapat menimbulkan dampak negatif yang dihasilkan dari aktivitas tersebut. Dampak negatif yang dihasilkan dari *work-family conflict* meliputi stres, gangguan psikologi, dan masalah kesehatan (Darmawati, 2019). Selain itu, konflik ini juga mengurangi waktu bersama anak dan pasangan, berpotensi menciptakan masalah dalam rumah tangga dan memengaruhi perkembangan anak (Frone et al., 1997). *Self-compassion* penting bagi orang tua yang bekerja dan mengurus keluarga agar dapat menghindari dampak negatif dari *work-family conflict*. Ketidakseimbangan yang berlebihan dapat membuat sulit bagi mereka untuk fokus dalam menyelesaikan pekerjaan (Darmawati, 2019).

Peneliti juga mengambil partisipan orang tua karena mereka memiliki kerentanan yang tinggi untuk mengalami *work-family conflict*. Hasil dalam penelitian ini juga menjelaskan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara usia dengan *work-family conflict*. Semakin bertambahnya usia, maka tingkat *work-family conflict* yang dimiliki akan semakin menurun, begitu juga sebaliknya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian dari Ramadhani (2018) yang menjelaskan bahwa usia yang semakin bertambah akan mengurangi *work-family conflict* yang terjadi pada individu.

Penelitian ini juga menjelaskan terkait hubungan antara *work-family conflict* dengan jumlah anak. Hal ini dapat ditunjukkan dengan adanya hubungan negatif yang signifikan antara *work-family conflict* dengan jumlah anak. Semakin banyak anak, maka semakin rendah juga tingkat *work-family conflict* yang terjadi, begitu juga sebaliknya. Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian dari Hasanah dan Ni'matuzahroh (2017) bahwa orang tua yang memiliki banyak anak akan cenderung menurunkan *work-family conflict*. Hal tersebut dapat terjadi karena orang tua sudah bisa beradaptasi dalam mengurus anak pertama sehingga menurunkan *work-family conflict* saat memiliki anak berikutnya (Hasanah & Ni'matuzahroh, 2017).

Penelitian ini juga menjelaskan terkait hubungan antara *work-family conflict* dengan jumlah anak. Hal ini dapat ditunjukkan dengan adanya hubungan negatif yang signifikan antara *work-family conflict* dengan jumlah anak. Semakin banyak anak, maka semakin rendah juga tingkat *work-family conflict* yang terjadi, begitu juga sebaliknya. Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian dari Hasanah dan Ni'matuzahroh (2017) bahwa orang tua yang memiliki banyak anak akan cenderung menurunkan *work-family conflict*. Hal tersebut dapat terjadi karena orang tua sudah bisa beradaptasi dalam mengurus anak pertama sehingga menurunkan *work-family conflict* saat memiliki anak berikutnya (Hasanah & Ni'matuzahroh, 2017).

Kemudian, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara durasi pekerjaan dan *work-family conflict*. Hal ini juga didukung oleh pernyataan bahwa semakin lama durasi pekerjaan seseorang, semakin tinggi tingkat *work-family conflict* yang dialami (Greenhaus & Beutell, 1985). Waktu yang berlebihan dalam suatu peran dapat menyebabkan ketidakseimbangan dengan peran lainnya dan dapat menyebabkan *work-family conflict*. Selain itu, Munda dan Yuniawan (2018) juga menunjukkan bahwa durasi kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan emosional, yang pada gilirannya dapat meningkatkan risiko *work-family conflict*.

Selain hasil penelitian, terdapat beberapa pertimbangan dari aspek metodologis yang perlu diperhatikan peneliti. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan

metode *convenience sampling*. Menurut Fauzy (2019), salah satu pertimbangan dari teknik *non-probability sampling* adalah pemilihan sampel yang diambil tidak secara acak karena populasi yang dituju telah direncanakan. Selain itu, pengambilan sampel dengan teknik *non-probability sampling* juga memiliki kelebihan untuk dilakukan secara mudah dan cepat (Fauzy, 2019).

Dalam penelitian ini, peneliti mengontrol pengambilan data partisipan dengan memastikan bahwa mereka memenuhi kriteria yang ditetapkan, seperti status perkawinan, memiliki pasangan, dan memiliki anak. Sebelum mengisi kuesioner, partisipan diharuskan memberikan konfirmasi terkait kelayakan mereka. Selanjutnya, peneliti juga mengumpulkan beberapa data demografis, termasuk jenis kelamin, umur, jumlah anak, dan tempat bekerja, untuk memahami latar belakang responden dan memastikan kesesuaian dengan kriteria penelitian.

Besar sampel dalam penelitian ini juga sudah cukup mewakili populasi dari orang tua yang bekerja dan memiliki keluarga. Menurut Bartlett et al. (2001), jumlah populasi yang lebih dari 10.000 sampel akan direpresentasikan dengan jumlah sampel 119 partisipan. Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan 207 partisipan sehingga sudah bisa merepresentasikan populasi.

Alat ukur *work-family conflict* yang digunakan dalam penelitian ini juga sudah sesuai dan tepat dengan teori dari Greenhaus dan Beutell (1985). Selain itu, alat ukur Welas Diri juga sudah tepat untuk mengukur variabel *self-compassion* karena disusun berdasarkan teori dari Neff (2003). Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini juga memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang baik karena sudah melebihi batas yang telah ditentukan.

Dalam metode pengolahan data, peneliti juga melakukan sembilan uji asumsi untuk memakai teknik regresi sederhana. Peneliti ingin melihat peran *self-compassion* terhadap *work-family conflict* pada orang tua. Dari hasil sembilan uji asumsi, didapatkan bahwa data yang dikumpulkan sudah terpenuhi dan dapat melakukan teknik regresi sederhana.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan pada hipotesis penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa *self-compassion* dapat memprediksi *work-family conflict* secara signifikan pada orang tua yang bekerja. Hal ini menjelaskan bahwa orang tua yang bisa bersikap lembut, menerima kesalahan yang terjadi, dan tidak melebih-lebihkan kegagalan saat mengalami masalah di rumah atau pekerjaan.

Penelitian ini memiliki kelebihannya sendiri karena dalam pelaksanaannya, peneliti mayoritas mendampingi partisipan dalam pengisian kuesioner *online* melalui Google Forms, serta memberikan instruksi langsung dengan contoh cara pengisiannya juga. Peneliti menghampiri partisipan setelah selesai bekerja atau biasanya partisipan sudah pulang ke rumah, di situ partisipan baru akan diminta untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Pengisian ini juga didampingi dan diawasi oleh peneliti mengingat partisipan di sini adalah orang tua yang sulit dalam menggunakan teknologi ataupun menerima informasi. Kondisi ini dapat memengaruhi hasil penelitian karena partisipan akan lebih fokus dalam mengerjakan kuesioner dan mengurangi bias partisipan yang menjawab sembarangan. Meskipun demikian, proporsi data yang didapatkan dalam penelitian ini juga belum seimbang antara setiap data demografis sehingga peneliti bisa memerhatikan lebih baik pemilihan sampel yang mengisi kuesioner.

Adapun beberapa saran yang dapat dipertimbangkan jika ingin melakukan penelitian yang serupa. Peneliti menyarankan untuk lebih mendalami faktor-faktor eksternal dari *work-family conflict*, seperti dukungan sosial dengan pasangan, hubungan dengan rekan kerja, dan masa kerja. Kemudian, penelitian selanjutnya hendaknya juga mendalami faktor-faktor budaya dari data demografis yang bisa memengaruhi tingkat *work-family conflict*, seperti bentuk keluarga dan banyak anggota keluarga di rumah.

Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk menggunakan teknik *probability sampling* sehingga hasil penelitian dapat menggambarkan populasi. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat memperhatikan

perbandingan sampel sesuai dengan demografi partisipan sehingga hasil lebih seimbang, terutama pada jenis kelamin, jumlah anak, dan tempat bekerja. Terakhir, dalam penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan agar partisipan orang tua dapat didampingi selama pengisian kuesioner sehingga mereka dapat memahami informasi yang diberikan dengan baik.

REFERENSI

- Alisma, Y., & Adri, Z. (2021). Parenting stress pada orang tua bekerja dalam membantu anak belajar di rumah selama pandemi. *PSYCHE: Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung*, 3(1), 64–74. <http://journal.uml.ac.id/TIT/article/view/322>
- Anastasi, A., & Urbina, S. (1997). *Psychological testing* (Seventh Edition). Prentice-Hall International, Inc.
- Anglin, A. H., Kincaid, P. A., Short, J. C., & Allen, D. G. (2022). Role theory perspectives: Past, present, and future applications of role theories in Management Research. *Journal of Management*, 48(6), 1469–1502. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/01492063221081442>
- Anshori, N. S., & Yuwono, I. (2013). Makna kerja (meaning of work) suatu studi etnografi abdi dalem keraton ngayogyakarta hadiningrat daerah istimewa yogyakarta. *Jurnal Psikologi Industri Organisasi*, 2(3), 157–162. <http://journal.unair.ac.id/downloadfull/JPIO5616-50248bb6d6fullabstract.pdf>
- Bartlett, J. E., Kotrlik, J. W., & Higgins, C. C. (2001). Organizational research: determining appropriate sample size in survey research. *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, 19(1). <https://www.opalco.com/wp-content/uploads/2014/10/Reading-Sample-Size1.pdf>
- Bellavia, G. M., & Frone, M. R. (2005). *Work-family conflict*. Sage Publication, Inc.
- Darmawati. (2019). *Work family conflict (konflik peran pekerjaan dan keluarga)*. IAIN PAREPARE NUSANTARA PRESS.
- Digdowiseiso, K. (2017). *Metodologi penelitian ekonomi dan bisnis*. Lembaga Penerbitan Universitas Nasional.
- Effendi, B. (2019). Role conflict, role ambiguity, independensi dan kinerja auditor (studi pada kantor akuntan publik di jakarta). *STATERA: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 1(2), 155–166. <https://doi.org/10.33510/statera.2019.1.2.65-77>
- Fakhrabadi, S., & Abooei, A. (2021). Predicting work-family conflict based on job stress, self-compassion, and marital adjustment among female teachers during the news of covid 19 Sajedeh Fakhrabadi Azade Abooei. *Family Pathology, Counseling and Enrichment Journal 2021*, 1(1). <https://fpcej.ir/article-1-308-en.html>
- Fasa, F. A. (2018). *Hubungan self-compassion dengan konflik pekerjaan-keluarga istri bekerja yang merawat suami pasca stroke* [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Malang]. Universitas Muhammadiyah Malang Institutional Respiratory. <https://core.ac.uk/download/pdf/162036807.pdf>
- Fauzy, A. (2019). *Metode sampling*. Universitas Terbuka. www.ut.ac.id.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS (introducing statistical method)* (Third Edition). Sage Publications Ltd.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(4), 325–335. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00652.x>
- Galinsky, E., Bond, J. T., & Friedman, D. E. (1996). The role of employers in addressing the needs of employed parents. *Journal of Social Issues*, 52(3), 111–136. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1996.tb01582.x>
- Germer, C. K., & Salzberg, S. (2009). *The mindful path to self-compassion*. The Guilford Press.

- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Hamid, R. A., & Amin, S. M. (2014). Social support as a moderator to work-family conflict and work-family enrichment: A review. *Journal of Advanced Review on Scientific Research ISSN*, 2(1), 1–18. https://www.akademiabaru.com/doc/ARSRV2_N1_P1_18.pdf
- Hasanah, S. F., & Ni'matuzahroh. (2017a). Work family conflict pada single parent. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 381–398.
- Hasanah, S. F., & Ni'matuzahroh. (2017b). Work family conflict pada single parent. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 381–398. <https://journal.untar.ac.id/index.php/jmishumsen/article/view/972/936>
- Hati, D. P. (2021). *Pengaruh work family conflict pada stres kerja ibu karir pada masa pandemi covid-19* [Skripsi Sarjana, Universitas Muhammadiyah Malang]. Universitas Muhammadiyah Malang Institutional Repository. <https://eprints.umm.ac.id/74711/7/Skripsi.pdf>
- Hidayati, F. N. R. (2015). Hubungan antara self-compassion dengan work family conflict pada staf markas palang merah indonesia provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(2), 183–189. <http://dx.doi.org/10.14710/jpu.14.2.183-189>
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2014). *Organizational behavior and management* (10th ed.). McGraw-Hill Irwin.
- Lady, L., Susihono, W., & Muslihati, A. (2017). Analisis tingkat stres kerja dan faktor-faktor penyebab stres kerja pada pegawai BPBD kota cilegon. *Journal Industrial Servicess*, 3(1), 191–197.
- Leineweber, C., Baltzer, M., Hanson, L. L. M., & Westerlund, H. (2013). Work-family conflict and health in Swedish working women and men: A 2-year prospective analysis (the SLOSH study). *European Journal of Public Health*, 23(4), 710–716. <https://doi.org/10.1093/eurpub/cks064>
- Maulidya, G., R, S. A., Putri, S. A. I., Riano, G., & Ismoyo, I. (2021). Analisa hubungan peran ganda wara terhadap stres kerja sebagai pendidik dan tenaga kependidikan AAU dalam era society 5.0. *Prosiding Seminar Nasional Sains Teknologi Dan Inovasi Indonesia (SENASTINDO)*, 3, 357–368. <https://doi.org/10.54706/senastindo.v3.2021.147>
- Maziyya, A. A., Islam, N. R. Q., & Nisa, H. (2021). Hubungan beban kerja, work-family conflict, dan stres kerja pada pekerja di wilayah pulau Jawa saat pandemi COVID-19 di tahun 2020. *Media Penelitian Dan Pengembangan Kesehatan*, 31(4), 337–346. <https://doi.org/10.22435/mpk.v31i4.4377>
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 215–232. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.004>
- Munda, A. O., & Yuniawan, A. (2018). Pengaruh work family conflict dan ambiguitas peran terhadap intention to quit dengan stres kerja sebagai variabel intervening (studi pada hotel grand edge semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 6(2), 1–12. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Neff, K. (2003). Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. *Psychology Press*, 2, 85–101. <https://doi.org/10.1080/15298860390129863>
- Rafique, H., Sobia, M., & Ahmad, M. (2018). Role of self-compassion in work-family conflict and psychological well-being among working men and women. *Journal of Behavioural Sciences*, 28(2), 131–145. <https://www.researchgate.net/publication/333385549>
- Rahmat, A., Asri, A., & Wulandari, R. M. (2021). Pengaruh self-compassion dan dukungan sosial terhadap work-family conflict pada wanita di kota Makassar. *Jurnal Hasil Pemikiran, Penelitian, Dan Pengembangan Keilmuan Sosiologi Pendidikan*, 8(2), 164–169. <https://ojs.unm.ac.id/sosialisasi/article/view/22909>

- Rakhmawati, I. (2015). Peran keluarga dalam pengasuhan anak. *Konseling Religi: Jurnal Bimbingan Konseling Islam*, 6(1), 1–18.
<https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/konseling/article/view/1037/949>
- Ramadhani, A. A. (2018). *Hubungan antara beban kerja dengan work family conflict pada pekerja wanita perusahaan garmen jawa tengah* [Skripsi Sarjana, Universitas Islam Indonesia]. Universitas Islam Indonesia Institutional Repository. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/10526>
- Rozana, A., & Purnama, H. (2022). Work-family conflict pada pekerja wanita era modern. *Psikoborneo Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(1), 128-139. <https://e-journals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/download/7270/pdf>
- Sugianto, D., Suwartono, C., & Handayani Sutanto, S. (2020). Reliabilitas dan validitas self-compassion scale versi bahasa indonesia. *Journal Psikologi ULAYAT*, 7(2), 177–191.
<https://doi.org/10.24854/jpu02020-337>
- Syed, S., Memon, S. B., Goraya, N. A., Schalk, M. J. D., & Freese, C. (2016). Work-family conflict in South Asia: The case of Pakistan. *Research Journal of Business and Management - RJBM*, 3(2), 120–133. <https://doi.org/10.17261/pressacademia.2016219820>
- Tariana, I. W. A., & Wibawa, I. M. A. (2016). Peran mediasi kepuasan kerja dalam pengaruh work family conflict dan turnover intention pada karyawan wanita. *Jurnal Manajemen Unud*, 5(9), 5433–5461.
- Utami, D. A., Wahyuningsih, S., & Kesumaningsari, N. P. A. (2021). Hubungan self-compassion dan work-family conflict pada ibu pekerja. *CALYPTRA*, 9(2), 1–4.
<https://journal.ubaya.ac.id/index.php/jimus/article/view/5016>
- Wahyudi, K. Y., & Hadi, C. (2017). Hubungan antara work-family conflict dengan stress kerja pada wanita yang bekerja. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 6(1), 1–10.
<http://url.unair.ac.id/cf758369>
- Wahyuni, T., Parliani, & Hayati, D. (2021). *Buku ajar keperawatan keluarga dilengkapi riset dan praktik*. CV Jejak. www.jejakpublisher.com
- Yang, N., Chen, C. C., Choi, J., & Zou, Y. (2000). Sources of work-family conflict: A sino-U.S. Comparison of the effects of work and family demands. *Academy of Management Journal*, 43(1), 113–123. <https://doi.org/10.2307/1556390>
- Yuliana, V. (2014). *Pengaruh work-family conflict terhadap work engagement pada pegawai negeri sipil* [Skripsi Sarjana, Universitas Sumatera Utara]. Repository Universitas Sumatera Utara. <https://text-id.123dok.com/document/8yd1ley-pengaruh-work-family-conflict-terhadap-work-engagement-pada-pegawai-negeri-sipil.html>