

# Work-family conflict, social support, psychological well-being, dan emotional fatigue pada wanita pekerja

Nadia Riski<sup>a,1</sup>, Yurice Betrix Ticoalu<sup>b,2</sup>

<sup>a,b</sup> Magister Profesi Klinis, Universitas Persada Indonesia (YAI), Indonesia

<sup>1</sup>[nadiariski905@gmail.com](mailto:nadiariski905@gmail.com); <sup>2</sup>[yurice.ticoalu@gmail.com](mailto:yurice.ticoalu@gmail.com)

## INFO ARTIKEL

### Sejarah Artikel:

Diterima: 24 Januari 2024

Direvisi: 1 Februari 2024

Disetujui: 26 Februari 2024

Tersedia Daring: 8 April 2024

### Kata Kunci:

Konflik pekerjaan-keluarga

Dukungan sosial

Kesejahteraan psikologis

Kelelahan emosional

Pekerja wanita

## ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji dampak dari *Work-family conflict*, *social support*, *psychological well-being*, dan *emotional fatigue* pada wanita pekerja berdasarkan tinjauan literatur terdahulu. Hasil analisis menunjukkan bahwa *work-family conflict* yang dialami wanita pekerja dapat menyebabkan penurunan kinerja di tempat kerja dan kualitas interaksi dalam keluarga. Namun, *social support* yang tinggi dapat membantu mengurangi tingkat kelelahan emosional dan meningkatkan kepuasan hidup wanita pekerja. Selain itu, *psychological well-being* yang tinggi dapat dicapai dengan dukungan penuh dari lingkungan sekitar, sementara *emotional fatigue* dapat berkurang dengan peningkatan dukungan sosial dan manajemen konflik yang efektif antara pekerjaan dan keluarga. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan dan keluarga untuk memberikan dukungan yang cukup kepada wanita pekerja untuk mengatasi *work-family conflict* dan meningkatkan kesejahteraan mereka secara keseluruhan.

## ABSTRACT

### Keywords:

Work-family conflict

Social support

Psychological well-being

Emotional fatigue

Female workers

This study examines the impact of *work-family conflict*, *social support*, *psychological well-being*, and *emotional fatigue* among female workers based on a review of previous literature. The analysis reveals that *work-family conflict* experienced by female workers can lead to decreased workplace performance and quality of family interactions. However, high social support can help reduce emotional fatigue and increase life satisfaction among female workers. Moreover, high psychological well-being can be achieved with full support from the surrounding environment, while emotional fatigue can be alleviated through increased social support and effective conflict management between work and family. In conclusion, it is important for companies and families to provide adequate support to female workers to address *work-family conflict* and enhance their overall well-being.

©2024, Nadia Riski, Yurice Betrix Ticoalu  
This is an open access article under CC BY-SA license



## 1. Pendahuluan

Setiap manusia akan terus mengalami perkembangan di dalam kehidupannya, seperti layaknya siklus kehidupan yang diawali dengan tahapan usia bayi hingga usia lansia. Perkembangan tersebut tentunya melewati satu siklus tahapan usia dewasa dengan rentang usia 20 – 65 tahun, dimana di tahapan usia ini manusia mulai bereksplorasi pada kehidupannya mulai dari pendidikan, karir, hingga pernikahan (Juniorly et al., 2021). Pada tahap usia dewasa, berbagai perubahan juga terjadi di dalam kehidupannya bahkan tidak sedikit manusia yang mengalami perubahan pola aktifitas dan beban tanggung jawab yang memicu terjadinya stress.

Perbedaan gender antara pria dan wanita terutama di usia dewasa cenderung menghasilkan pola pikiran dan psikologis yang juga jauh berbeda. Pada perspektif teori nature

menyatakan bahwa perbedaan biologis pada gender pria dan wanita terletak pada perilaku serta karakteristiknya. Wanita cenderung lebih menyadari emosinya daripada laki-laki, sehingga perempuan seringkali menjadi subyek tekanan sosial. Meskipun tekanan sosial yang dialami wanita lebih tinggi dibandingkan pria, namun wanita lebih mampu untuk memotivasi dirinya, memprioritaskan kerjasama kelompok dan kepedulian kepada lingkungannya dibandingkan mengedepankan egonya. Pernyataan ini menjelaskan bahwa wanita memiliki ketrampilan sosial yang lebih baik dibandingkan dengan pria, namun dampak negatifnya yaitu wanita dua kali lebih terdepresi dibandingkan dengan pria. Depresi pada wanita akan timbul ketika dirinya mengalami situasi negatif yang berulang kali, tekanan dan tuntutan yang besar, ditambah lagi dengan peran wanita yang memiliki beban tanggung jawab akan kesejahteraan keluarganya (Sovitriana, 2020). Wanita yang menjalankan peran ganda di dalam keluarga, tentunya akan lebih mudah mengalami tingginya *work-family conflict*, rendahnya *psychological well-being*, tingginya *emotional fatigue*, apalagi kurang mendapatkan *social support* dari orang-orang sekitarnya. Oleh sebab itu, melalui penelitian ini akan dikaji secara menyeluruh berdasarkan beberapa sumber peneliti terdahulu untuk menemukan bentuk dan dampak *work-family conflict*, *social support*, *psychological well-being*, dan *emotional fatigue* yang dirasakan oleh wanita pekerja.

### **Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah yang dapat dibentuk untuk menganalisa secara mendalam tentang *work-family conflict*, *social support*, *psychological well-being*, dan *emotional fatigue* pada wanita pekerja berdasarkan beberapa penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *work-family conflict* yang dirasakan oleh wanita pekerja dapat berdampak dalam kehidupannya?
2. Bagaimana *social support* yang dibutuhkan oleh wanita pekerja?
3. Bagaimana *psychological well-being* yang dapat dirasakan oleh wanita pekerja?
4. Bagaimana *emotional fatigue* yang dirasakan oleh wanita pekerja dapat berdampak dalam kehidupannya?

### **Tujuan Penelitian**

Sedangkan tujuan yang dapat dicapai setelah melakukan review pada beberapa penelitian terdahulu di antaranya:

1. Untuk mengetahui dampak *work-family conflict* yang dimiliki oleh wanita pekerja dalam kehidupannya.
2. Untuk mengetahui kebutuhan *social support* pada wanita pekerja.
3. Untuk mengetahui *psychological well-being* yang dapat dicapai oleh wanita pekerja.
4. Untuk mengetahui dampak *emotional fatigue* yang dimiliki oleh wanita pekerja dalam kehidupannya.

### **Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Praktis  
Pembahasan pada penelitian ini akan memberikan gambaran mendalam tentang bagaimana *work-family conflict*, *social support*, *psychological well-being*, dan *emotional fatigue* pada wanita pekerja.
2. Manfaat Teoritis  
Teori-teori pendukung dalam penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan *work-family conflict*, *social support*, *psychological well-being*, dan *emotional fatigue*.

### **Tinjauan Pustaka**

#### ***Work-Family Conflict***

Pekerjaan dan keluarga merupakan dua domain kehidupan yang penting dalam hidup manusia dan saling bergantung satu dengan lainnya, namun pada penerapan fungsinya

bergantung kepada masing-masing individu (Loscalzo et al., 2019). *Work-family conflict* merupakan gangguan negatif yang dirasakan seseorang antara pekerjaan dengan keluarga karena ditemukannya tuntutan pada kedua domain yang proporsinya kurang seimbang sehingga membentuk emosi dan perasaan tertekan pada salah satu domain. *Work-family conflict* memiliki anteseden dan konsekuensi yang berbeda, dapat dikonseptualisasikan sebagai terpisah namun tetap berkaitan satu dengan lainnya, karena salah satu domain dapat memberikan efek negatif bagi domain lainnya, seperti keterlibatan keluarga yang berdampak negatif pada pekerjaan (*Family-Work Conflict*) atau pekerjaan berdampak negatif pada keluarga (*Work-Family Conflict*) (Haslam et al., 2014).

*Work-family conflict* sering dirasakan oleh wanita pekerja yang membuat berkembangnya persepsi negatif tentang pekerjaannya, karena ketika *work-family conflict* mulai dirasakan maka saat berada di rumah perempuan pekerja akan merasa sangat lelah sehingga tidak mampu memenuhi kebutuhan dan tanggung jawabnya di dalam keluarga, bahkan seringnya menyalahkan pekerjaan mereka di perusahaan sebagai sumber kelelahan. *Work-family conflict* yang terjadi tentunya dapat menurunkan kinerja perempuan di perusahaan karena peningkatan kelelahan emosional dan permusuhan kompetitif dalam perusahaan karena sulitnya dikendalikan (De Clercq et al., 2022). *Work-family conflict* yang dialami perempuan pekerja dapat diukur dengan beberapa aspek diantaranya (Haslam et al., 2014):

1. *Family-to-work Conflict*

- a. Prestasi kerja saya menurun saat saya berkomitmen pada keluarga.
- b. Saat komitmen pekerjaan dan keluarga berbenturan, maka saya memenuhi komitmen kerja terlebih dahulu.
- c. Di penghujung hari, saya terlalu lelah untuk menghabiskan waktu bersama keluarga
- d. Komitmen dengan keluarga saya menghentikan saya untuk menghabiskan banyak waktu di tempat kerja
- e. Keluarga saya memberikan dampak negatif pada kehidupan saya sehari-hari

2. *Work-to-family Conflict*

- a. Pekerjaan mencegah saya untuk menghabiskan waktu berkualitas yang cukup bersama keluarga.
- b. Saya tidak memiliki waktu tersisa di penghujung hari untuk melakukan hal-hal yang saya inginkan di rumah
- c. Saya sering terganggu oleh pikiran tentang pekerjaan saya, ketika saya menghabiskan waktu bersama keluarga
- d. Saya sering menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja
- e. Keluarga saya kehilangan saya karena komitmen pekerjaan saya

3. *Parental Confidence*

- a. Jika saya tidak bekerja, maka saya akan menjadi pasangan atau orang tua yang lebih baik
- b. Jika saya tidak memiliki keluarga, maka saya akan menjadi karyawan yang lebih baik
- c. Jika saya bisa lebih santai di rumah, maka saya tidak akan stress dan mudah tersinggung di tempat kerja

4. *Coercive Parenting*

- a. Bekerja sering membuat saya mudah tersinggung dan mudah marah di rumah
- b. Saya sering tiba di tempat kerja terlambat atau dengan suasana hati yang buruk karena kejadian di rumah
- c. Saya sulit berkonsentrasi saat bekerja karena begitu lelah dengan tanggung jawab keluarga

**Social Support**

Kelelahan secara emosional sering dikaitkan dengan ketidakpuasan terhadap pencapaian. Ketidakpuasan ini membentuk *burnout* yang berdampak buruk pada kesehatan. Kelebihan

beban kerja, jam kerja yang panjang, tekanan waktu, konflik peran, dan rasa yang tidak aman sangat berkontribusi pada kelelahan yang dirasakan terutama pada wanita pekerja. Tingkat kelelahan yang tinggi mampu menimbulkan kecemasan dan depresi. Pada kondisi seperti ini tentunya wanita pekerja memerlukan *social support* yang besar dari lingkungan sekitarnya terutama keluarga. *Social support* yang tinggi akan menghasilkan penurunan pada tingkat kelelahan (Ruisoto et al., 2021). *Social support* yang diberikan secara langsung akan mampu memberikan efek positif pada kepuasan kehidupan wanita pekerja. *Social support* dapat berbentuk bantuan, pengakuan, persetujuan, saran, uang, maupun dukungan lainnya yang bersumber dari suami, pacar, keluarga, teman, maupun lingkungan sekitar lainnya. Wanita pekerja yang merasakan *social support* yang tinggi mempercayai bahwa mereka sangat dicintai, dihargai, dan diakui (Juniarly et al., 2021). Tinggi rendahnya *social support* yang dirasakan oleh wanita pekerja dapat diukur dengan aspek berikut (Sarafino & Smith, 2011):

1. *Emotional Support*

- a. Saya mendapatkan kasih sayang dan empati dari keluarga dan lingkungan sekitar
- b. Saya merasa diperdulikan
- c. Saya mendapatkan kenyamanan karena dihargai dan diperhatikan
- d. Saya dicintai oleh pasangan dan keluarga

2. *Instrumental Support*

- a. Saya mendapat bantuan tenaga dan dukungan positif
- b. Saya mendapat bantuan keuangan
- c. Saya sering mendapatkan bingkisan atau hadiah

3. *Information Support*

- a. Saya mendapatkan nasehat ketika saya kebingungan atau berbuat salah
- b. Saya sering mendapatkan motivasi
- c. Saya sering mendapatkan sugesti positif
- d. Saya mudah mendapatkan informasi yang saya butuhkan karena banyak yang memberikan informasi.
- e. Saya mendapatkan saran sebelum mengambil keputusan

4. *Reward Support*

- a. Saya mencintai dan menghargai diri saya sendiri
- b. Saya dihormati dan dihargai orang lain
- c. Saya selalu mendapatkan penilaian positif
- d. Saya sering mendapatkan hadiah dan pujian

***Psychological Well-Being***

*Psychological Well-Being* akan dapat dirasakan jika wanita pekerja mendapatkan dukungan penuh dari sekitarnya. *Psychological Well-Being* merupakan konstruksi perasaan positif secara luas bersumber dari penyesuaian psikologis, diantaranya harga diri yang tinggi, pengaruh positif dari lingkungan sekitar, maupun kepuasan hidup. Tempat kerja yang dimiliki oleh wanita pekerja juga memainkan peranan penting dalam menentukan *psychological well-being*, karena pekerjaan dengan resiko tinggi dapat menghasilkan kerentanan pada perasaan stress, traumatis, kelelahan, maupun depresi yang meningkatkan ketidakhadiran di tempat kerja. *Psychological Well-Being* yang tinggi di tempat kerja mampu menghasilkan wanita pekerja dengan kesehatan mental yang baik, kepuasan kerja, produktivitas, etika professional, dan loyalitas tinggi (Sulaikah et al., 2021). *Psychological Well-Being* secara umum terbagi menjadi dua perspektif yaitu (Efi & Parahyanti, 2021):

1. Hedonis, yang fokus kepada tingginya perasaan positif dan berkurangnya perasaan negatif, serta evaluasi kognitif kepuasan hidup.
2. Eudaimonic, yang fokus kepada pemenuhan potensi seseorang melalui aktualisasi diri, kebersamaan, dan pengembangan pribadi.

Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa ketika wanita pekerja mengalami peningkatan *psychological well-being* positif maka akan mengalami peningkatan sumber daya, sedangkan peningkatan *psychological well-being* negatif akan berdampak pada penurunan sumber daya sehingga mengakibatkan stress hingga depresi (Efi & Parahyanti, 2021). *Psychological Well-Being* yang dirasakan oleh wanita pekerja dapat diukur dengan aspek berikut (Huang et al., 2019):

1. *Positive effect*
  - a. Saya bahagia dengan pekerjaan saya
  - b. Produktivitas kerja saya lebih tinggi
  - c. Saya berusaha memberikan yang terbaik untuk perusahaan tempat saya bekerja
  - d. Saya merasakan semangat setiap berangkat bekerja
2. *Lack of negative effect*
  - a. Tingkat stress saya rendah di tempat kerja
  - b. Saya tidak merasakan trauma apapun di tempat kerja saat ini
  - c. Saya selalu bersemangat saat bekerja
  - d. Tubuh saya tidak mudah lelah meskipun banyak pekerjaan
3. *Life satisfaction*
  - a. Saya bahagia dengan pencapaian kerja saat ini
  - b. Saya puas dengan kehidupan dan pekerjaan saya
  - c. Saya memiliki harga diri yang tinggi
  - d. Saya tidak akan membiarkan perasaan negatif mempengaruhi pekerjaan saya

### ***Emotional Fatigue***

*Emotional fatigue* sangat berkaitan erat dengan rendahnya *psychological well-being*, karena *emotional fatigue* merupakan perasaan kelelahan yang ditimbulkan karena sumber daya emosional telah habis karena menangani stress yang berlebihan sehingga memerlukan sumber daya yang besar dari dalam diri. Depersonalisasi dan berkurangnya perasaan pencapaian wanita pekerja akan menghasilkan kelelahan yang bersumber dari kejenuhan dan ketegangan psikologis. *Emotional fatigue* menjadi permasalahan kesehatan psikologis terutama bagi wanita pekerja karena berkurangnya waktu untuk memenuhi hak pribadi yang berdampak pada depresi hingga bunuh diri. Tuntutan pekerjaan, rendahnya dukungan sosial dan *self-efficacy* yang dimiliki wanita pekerja membentuk *emotional fatigue* yang berdampak pada penurunan kinerja wanita pekerja (Meyer et al., 2021). Faktor organisasi seperti kebijakan tenaga kerja, kondisi lingkungan kerja, dukungan interpersonal, kepemimpinan, dan manajemen di tempat kerja mampu mempengaruhi beban kerja, stress, dan *emotional fatigue* yang dirasakan oleh wanita pekerja. Kontrol pekerjaan yang rendah ditambah dukungan sosial yang juga rendah akan berdampak pada resiko dimensia yang lebih tinggi, sehingga jika wanita pekerja merasakan *emotional fatigue* yang tinggi dapat diatasi dengan keterlibatan dan tuntutan kerja yang lebih rendah, gaya hidup yang lebih sehat seperti tidur yang cukup, berolah raga, serta tidak merokok, ditambah dengan kemampuan kerja yang tinggi untuk mengurangi waktu bekerja (Hsu, 2019). Oleh sebab itu, untuk mengetahui tingkat *emotional fatigue* yang dirasakan wanita pekerja dapat diukur dengan aspek berikut (Hsu, 2019):

1. *Demographics*
  - a. Jenis kelamin
  - b. Usia
  - c. Pekerjaan
  - d. Pendidikan
2. *Resilience*
  - a. Saya senang terlibat dalam banyak pekerjaan
  - b. Saya dapat mengatasi tuntutan pekerjaan yang tinggi

- c. Saya mampu mengendalikan perasaan negatif ketika bekerja
- 3. *Personality*
  - a. Saya suka berpikir praktis
  - b. Saya dapat menyingkirkan perasaan negatif yang mengganggu diri saya
  - c. Saya kuat dalam menghadapi berbagai tantangan dalam bekerja
- 4. *Self-efficacy*
  - a. Saya mencintai diri saya
  - b. Saya bersyukur menjadi diri saya
  - c. Saya dapat mengerjakan banyak pekerjaan dan selesai tepat waktu
- 5. *Coping Styles*
  - a. Saat saya merasa lelah dan jenuh dengan pekerjaan, maka saya akan pergi untuk berkumpul dengan teman dan keluarga
  - b. Saya sering pergi ke tempat relaksasi untuk memanjakan diri
  - c. Saya akan menonton film kesukaan saya untuk membuat pikiran dan tubuh saya lebih baik

## 2. Metode

### Jenis Penelitian dan Sumber Data

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif deskriptif karena fokus memaparkan berbagai penelitian terdahulu yang berisi tentang bentuk dan dampak dari *work-family conflict*, *social support*, *psychological well-being*, dan *emotional fatigue* pada wanita pekerja, sedangkan sumber datanya diperoleh dari rangkaian jurnal terdahulu.

### Teknik Analisa Data

Sesuai dengan tujuan penelitian maka teknik analisa yang digunakan adalah *literature review* yang membahas secara terperinci hasil beberapa penelitian terdahulu lalu mengaitkannya satu dan lainnya.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### *Work-Family Conflict* Pada Wanita Pekerja

*Work-family conflict* merupakan gangguan negatif yang dirasakan seseorang antara pekerjaan dengan keluarga karena ditemukannya tuntutan pada kedua domain yang proporsinya kurang seimbang sehingga membentuk emosi dan perasaan tertekan pada salah satu domain (Haslam et al., 2014). *Work-family conflict* sering dirasakan oleh wanita pekerja yang membuat berkembangnya persepsi negatif tentang pekerjaannya, karena ketika *work-family conflict* mulai dirasakan maka saat berada di rumah perempuan pekerja akan merasa sangat lelah sehingga tidak mampu memenuhi kebutuhan dan tanggung jawabnya di dalam keluarga, bahkan seringkali menyalahkan pekerjaan mereka di perusahaan sebagai sumber kelelahan (De Clercq et al., 2022).

Wanita pekerja yang beresiko mengalami *work-family conflict* akan memiliki potensi berdampak negatif pada kedua domain (pekerjaan dan keluarga) sehingga berdampak negatif juga pada perkembangan dan penyesuaian anak. Bagi perempuan yang bekerja yang mengalami *Family-Work Conflict* atau *Work-Family Conflict* secara signifikan berkaitan dengan pola asuh koersif dan tingkat keparahan pada permasalahan perilaku anak (Haslam et al., 2014). Efek mediasi antara pekerjaan dan keluarga, dengan stress yang dirasakan oleh wanita pekerja akan mempengaruhi kesehatan mentalnya, sehingga untuk mengatasi kesehatan mentalnya sebagai konsekuensi atas *work-family conflict* yang dirasakannya maka perlu meningkatkan regulasi emosi dan manajemen stress (Zhou et al., 2018). Selain itu wanita yang mengalami *work-family conflict* disarankan untuk mengatur jadwal dan menentukan waktu

bersama keluarga dengan meningkatkan aktivitas berpergian bersama keluarga (Juniorly et al., 2021).

### **Social Support Pada Wanita Pekerja**

Pada kondisi kelelahan psikologi yang dirasakan oleh wanita pekerja dapat diatasi dengan memperoleh *social support* yang besar dari lingkungan sekitarnya terutama keluarga. *Social support* yang tinggi akan menghasilkan penurunan pada tingkat kelelahan (Ruisoto et al., 2021). *Social support* yang diberikan secara langsung akan mampu memberikan efek positif pada kepuasan kehidupan wanita pekerja, seperti berbentuk bantuan, pengakuan, persetujuan, saran, uang, maupun dukungan lainnya yang bersumber dari suami, pacar, keluarga, teman, maupun lingkungan sekitar lainnya. Bentuk dukungan yang dapat diberikan pasangan kepada wanita pekerja adalah dengan menyediakan barang yang disukai untuk mendukung semangatnya bekerja atau membantu pekerjaannya yang mendekati *dead-line*. Selain itu perusahaan tempat wanita bekerja sebaiknya membuat batasan pekerjaan pada wanita yang telah memiliki anak, sehingga para wanita dapat memainkan dengan lebih baik antara pekerjaan dan keluarga (Juniorly et al., 2021). Faktanya *social support* yang diberikan kepada wanita pekerja secara signifikan mampu memberikan penekanan pada efek kelelahan psikologis yang bervariasi diantaranya simptomatologi somatik dan kecemasan pada disfungsi sosial atau psikologi. Selain itu manfaat memberikan *social support* kepada wanita pekerja akan mengurangi sumber stress karena konflik peran, ambiguitas, atau ketidakseimbangan di lingkungan kerja, meningkatkan kemampuan dalam strategi coping terutama bagi wanita pekerja yang memiliki neurotisisme tinggi (Ruisoto et al., 2021).

### **Psychological Well-Being Pada Wanita Pekerja**

*Psychological Well-Being* akan dapat dirasakan jika wanita pekerja mendapatkan dukungan penuh dari sekitarnya. *Psychological Well-Being* yang tinggi di tempat kerja mampu menghasilkan wanita pekerja dengan kesehatan mental yang baik, kepuasan kerja, produktivitas, etika professional, dan loyalitas tinggi (Sulaikah et al., 2021). Wanita pekerja dengan *work-family conflict* memiliki skor yang tinggi terhadap kelelahan dibandingkan dengan pria sehingga berdampak pada penurunan *psychological well-being* (Huang et al., 2019). Pada wanita pekerja yang menghadapi *work-family conflict* dengan anak berusia dibawah 13 tahun membutuhkan dukungan penuh dari pasangan untuk dapat meningkatkan *psychological well-being* yang dimiliki, sehingga perlu berbagi dengan pasangan untuk mencari nafkah ganda agar dapat meredam hal-hal negatif sebagai efek dari tekanan ketegangan yang dihadapi wanita pekerja dengan *work-family conflict* (Efi & Parahyanti, 2021). Selain itu, agar *psychological well-being* wanita pekerja meningkat maka perlunya menyediakan fasilitas pengasuhan anak, pekerjaan rumah tangga, desain pekerjaan yang memungkinkan peningkatan otonomi, dan egaliter pendekatan untuk berbagi beban dalam rumah tangga seperti mencari nafkah ganda antara suami dan istri (Meyer et al., 2021).

### **Emotional Fatigue Pada Wanita Pekerja**

*Emotional fatigue* sangat berkaitan erat dengan rendahnya *psychological well-being*, karena *emotional fatigue* merupakan perasaan kelelahan yang ditimbulkan karena sumber daya emosional telah habis karena menangani stress yang berlebihan sehingga memerlukan sumber daya yang besar dari dalam diri. *Emotional fatigue* menjadi permasalahan kesehatan psikologis terutama bagi wanita pekerja karena berkurangnya waktu untuk memenuhi hak pribadi yang berdampak pada depresi, penurunan kinerja, hingga terjadinya bunuh diri (Meyer et al., 2021). *Emotional fatigue* pada pekerja ditandai dengan penurunan kapasitas aktivitas fisik atau mental karena ketidakseimbangan, pemanfaatan, maupun pemulihan sumber daya untuk melakukan aktivitas, sehingga sumber daya ini harus terus diisi ulang untuk mendukung setiap aktivitas karena kelelahan dapat terjadi karena matinya keseimbangan sistem terutama dalam diri wanita pekerja (Aaronson et al., 1999). *Emotional fatigue* yang dirasakan wanita pekerja

berawal dari tuntutan antara keluarga dan pekerjaan yang memicu terjadinya *work-family conflict*. Bagi wanita yang memiliki emosi negatif pada kehidupan keluarganya, cenderung memiliki kinerja yang tinggi di perusahaannya. Namun setiap wanita pekerja pasti akan terus berupaya untuk menghadapi resiko situasi yang sulit saat di rumah tetapi tidak ingin mengorbankan kinerja di perusahaannya sehingga konflik ini mengakibatkan penurunan *psychological well-being* yang lebih jauh lagi (De Clercq et al., 2022).

#### 4. Kesimpulan

Wanita pekerja dengan *work-family conflict* akan memberikan banyak dampak dalam kehidupannya, diantaranya meningkatnya *emotional fatigue* dan penurunan *psychological well-being* yang lebih jauh lagi, sehingga perlunya diberikan *social support* yang tinggi seperti menyediakan barang yang disukai untuk mendukung semangatnya bekerja atau membantu pekerjaannya yang mendekati *dead-line*. Selain itu perusahaan tempat wanita bekerja sebaiknya membuat batasan pekerjaan pada wanita yang telah memiliki anak terutama dibawah 13 tahun, sehingga para wanita dapat memainkan dengan lebih baik antara pekerjaan dan keluarga.

#### 5. Daftar Pustaka

- Aaronson, L. S., Teel, C. S., Cassmeyer, V., Neuberger, G. B., Pallikkathayil, L., Pierce, J., Press, A. N., Williams, P. D., & Wingate, A. (1999). Defining and measuring fatigue. *Journal of Nursing Scholarship*, 31(1), 45–50. <https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.1999.tb00420.x>
- De Clercq, D., Kaciak, E., & Thongpapanl, N. (2022). Work-to-family conflict and firm performance of women entrepreneurs: Roles of work-related emotional exhaustion and competitive hostility. *International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship*, 40(3), 364–384. <https://doi.org/10.1177/02662426211011405>
- Efi, G. O., & Parahyanti, E. (2021). Predictors of Workplace Well-Being for Dual-Earner Couples During Covid-19 Pandemic. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 7(1), 33. <https://doi.org/10.22146/gamajop.59844>
- Haslam, D., Filus, A., Morawska, A., Sanders, M. R., & Fletcher, R. (2014). The Work–Family Conflict Scale (WAFCS): Development and Initial Validation of a Self-report Measure of Work–Family Conflict for Use with Parents. *Child Psychiatry and Human Development*, 46(3), 346–357. <https://doi.org/10.1007/s10578-014-0476-0>
- Hsu, H. C. (2019). Age differences in work stress, exhaustion, well-being, and related factors from an ecological perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(1). <https://doi.org/10.3390/ijerph16010050>
- Huang, S. L., Li, R. H., Fang, S. Y., & Tang, F. C. (2019). Well-being: Its relationship with work-to-family conflict and burnout among males and females. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13). <https://doi.org/10.3390/ijerph16132291>
- Juniarly, A., Pratiwi, M., Purnamasari, A., & Nadila, T. F. (2021). Work-Family Conflict, Social Support and Marriage Satisfaction on Employees At Bank X. *Jurnal Psikologi*, 19(4), 343–356. <https://doi.org/10.14710/jp.19.4.343-356>
- Loscalzo, Y., Raffagnino, R., Gonnelli, C., & Giannini, M. (2019). Work–Family Conflict Scale: Psychometric Properties of the Italian Version. *SAGE Open*, 9(3). <https://doi.org/10.1177/2158244019861495>

- Meyer, B., Zill, A., Dilba, D., Gerlach, R., & Schumann, S. (2021). Employee psychological well-being during the COVID-19 pandemic in Germany A longitudinal. *International Journal of Psychology*, 56(4), 532–550.
- Ruisoto, P., Ramírez, M. R., García, P. A., Paladines-Costa, B., Vaca, S. L., & Clemente-Suárez, V. J. (2021). Social Support Mediates the Effect of Burnout on Health in Health Care Professionals. *Frontiers in Psychology*, 11(January), 1–8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.623587>
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2011). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions*. United States of America: John Willey & Sons.
- Sulaikah, S., Maharani, A., & Hidayah, Z. (2021). Peran Kesejahteraan Psikologis, Dukungan Sosial Sebagai Mediasi Dalam Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Manajerial Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 7(3). <https://doi.org/10.36312/jime.v7i3.2318>
- Zhou, S., Da, S., Guo, H., & Zhang, X. (2018). Work-family conflict and mental health among female employees: A sequential mediation model via negative affect and perceived stress. *Frontiers in Psychology*, 9(APR), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00544>