

Dinamika Subjective Well-Being pada Pekerja Laki-Laki Long-Distance Marriage yang Masih Bertahan dengan Pekerjaannya

ARKANANTI NOVIANITA PRATIWI & SEGER HANDOYO*

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Pekerja laki-laki yang menjalani pernikahan jarak jauh merupakan kasus yang sering terjadi. Menjalani dua peran dan tanggung jawab penting sekaligus dengan resiko stres kerja dan konflik kerja-keluarga menjadi perhatian khusus. Dinamika *subjective well-being* (SWB) pekerja melibatkan domain pekerjaan dan pernikahan subjek, dalam menilai kepuasan akan pengalaman kehidupan dan afek positif atau negatif melalui pandangan subjektif mereka. Terdapat 3 komponen penting yaitu afek positif, afek negatif, dan evaluasi kognitif. Hasil penelitian menunjukkan ketiga subjek merasakan kesejahteraan atau "good life" ketika memiliki afek positif tinggi, afek negatif rendah, dan kepuasan akan domain kehidupan yang tinggi melalui pemaknaan positif akan akumulasi pengalaman kehidupan serta kepuasan akan domain kehidupan. Dinamika SWB pada pekerja diinterpretasikan pada sifat dari SWB mereka yang dinamis tergantung dari faktor-faktor penentu yang berasal dari eksternal maupun internal individu. Kepuasan hidup dari ketiga subjek bersifat fluktuatif tergantung situasi dan aspek diri. Peran dukungan organisasi akan produktivitas dan kesehatan mental pekerja serta dukungan dari keluarga terlibat.

Kata kunci: *kesejahteraan subjektif, pekerja laki-laki, dukungan organisasi, preferensi pekerjaan, konflik pekerjaan-keluarga, pernikahan jarak jauh.*

ABSTRACT

Male workers in long-distance marriages are a common case. Living two important roles and responsibilities at once with the risk of work stress and work-family conflict is of particular concern. The dynamics of workers' subjective well-being (SWB) involves the work and marriage domains of the subject, in assessing satisfaction with life experiences and positive or negative affect through their subjective views. There are 3 important components, namely positive affect, negative affect, and cognitive evaluation. The research findings indicate that all three subjects experience well-being or "good life" when they have high positive affect, low negative affect, and high satisfaction with life domains through positive interpretations of accumulated life experiences and satisfaction with life domains. The dynamics of subjective well-being (SWB) in workers are interpreted based on the dynamic nature of their SWB, depending on determining factors originating from both external and internal sources. The life satisfaction of the three subjects is fluctuating depending on the situation and personal aspects. The role of organizational support in the productivity and mental health of workers, as well as support from the family, is involved.

Keywords: *subjective well-being, male workers, organizational support, work preference, work-family conflict, long-distance marriage.*

PENDAHULUAN

Keluarga merupakan unit fundamental yang di dalamnya berlaku struktur peran, salah satunya adalah kepala keluarga (Dette-Hagenmeyer *et al*, 2014). Peran sebagai kepala keluarga menurut kajian indigenous merujuk pada seorang laki-laki sebagai pemimpin keluarga yang bertanggung jawab mengatur rumah tangga (Mukti & Widyastuti, 2018). Berdasarkan pendekatan teori struktural fungsional, dalam memenuhi kebutuhan dasar keluarga, kepala keluarga berperan sebagai pencari nafkah dengan cara bekerja. Banyak hal yang dipertimbangkan pekerja laki-laki yang juga berperan sebagai kepala keluarga untuk memilih dan bertahan terhadap pekerjaannya. Salah satu faktor yang teridentifikasi melalui penelitian Smith *et al*. (2021) adalah kesejahteraan (*well-being*). Menurutnya, *well-being* jarang disadari, namun hal ini berperan dalam retensi pekerja di tengah kesulitan yang ada. Penelitian menunjukkan *well-being* dapat mempengaruhi produktivitas dan kesehatan mental pekerja dan juga sebaliknya. Berbagai jenis dukungan dari organisasi baik disadari oleh pekerja maupun tidak memfasilitasi mereka untuk meningkatkan *well-being* (Bakker & Leiter, 2010).

Penelitian lain yang menjelaskan kasus sama dari Studi oleh Judge dan Cable (1997) menemukan peranan faktor ekstrinsik seperti dukungan organisasi berupa gaji, manfaat, dan kondisi lingkungan kerja membuat pekerja ingin bertahan, serta faktor intrinsik yakni kepuasan kerja, pengakuan, dan peluang untuk menggunakan keterampilan menentukan kepuasan kerja jangka panjang. Studi dari Edwards dan Cable (2009) menunjukkan bahwa keselarasan antara nilai-nilai pribadi pekerja dengan organisasi juga berpengaruh, begitu juga dengan komitmen organisasi di masa depan. Studi oleh Judge & Kammeyer (2012) menunjukkan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) berkontribusi dalam retensi karyawan dengan pertimbangan jenis pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, lingkungan kerja yang mendukung, dan kejelasan peran. Sedangkan studi De Dreu & Van Vianen (2001) menjelaskan adanya pengaruh kemampuan organisasi dalam mengelola konflik dan memberikan dukungan di lingkungan kerja, manajemen sumber daya manusia yang efektif, dan penanganan terhadap isu-isu pekerja yang membuat mereka tetap bertahan.

Disamping itu, sebagai pekerja laki-laki resiko konflik di tempat kerja yang dapat mendatangkan stres kerja serta, sebagai kepala keluarga resiko permasalahan keluarga juga pasti ada. Tabrakan konflik antara kepentingan keluarga dan pekerjaan ketika kedua peran yang memiliki tuntutan serta karakteristik berbeda ini dijalankan bersama (dualisme peran) secara berturut-turut dapat menimbulkan *work-family conflict* (Herman & Gyllstrom, 1977 dalam Greenhaus & Beutell, 1985). Meskipun begitu, beberapa pekerja laki-laki dengan dualisme peran memilih untuk menjalani *long-distance marriage*. Padahal menurut penelitian, kepuasan akan pernikahan pada laki-laki menjadi lebih rendah dari pada perempuan (Carr *et al*., 2014), serta hubungan LDM memberikan korelasi positif dengan stres kerja (Gerstel & Gross, 1984; Purwanto *et al*, 2019). Data dari *Center for the Study of Long-Distance Relationships* menyatakan angka perceraian sebesar 40% lebih tinggi dari pada pasangan *non long-distance marriage*. Penelitian dari Kariuki (2004, dalam Anisah, 2023), menjelaskan LDM pada pekerja laki-laki menimbulkan masalah pemenuhan kebutuhan seksual dan merasa jauh secara emosi, serta rentan terjadi perselingkuhan.

Dikaitkan dengan *well-being*, LDM dapat mengancam pemenuhan afeksi pekerja yang akan berdampak pada tidak memilih *option* LDM. Diener (1998) menemukan bahwa pernikahan memberikan manfaat yang lebih besar bagi pria daripada wanita dalam hal emosi positif yang kemudian dibahas ke dalam konsep *subjective well-being*. Ketika kasus ini bisa berjalan dengan baik, memunculkan pertanyaan bagaimana pekerja laki-laki tersebut dapat menikmati atau memaknai hidupnya dengan memutuskan untuk tetap menjalani LDM. Penelitian Afdal (2021), menyatakan bahwa *subjective well-being* di tiap individu berbeda tergantung pola pikir & sikap mereka dalam mengevaluasi dan menginterpretasi peristiwa di hidupnya. Karena, pada seorang pekerja laki-laki, SWB berdampak pada kesehatan mental

dan fisik, serta manajemen stres (Sahai, 2020 dalam Chang & Hsu, 2022), juga pada kualitas kerja (Chang & Hsu, 2022), dan keputusan untuk bertahan di pekerjaannya (Bakker & Leiter, 2010).

Di Indonesia, tidak ada data khusus yang menjabarkan informasi statistik mengenai jumlah pasangan LDM di Indonesia. Namun, menurut data dari Bank Indonesia, jumlah pekerja migran Indonesia sebanyak 3,25 juta orang di tahun 2021 dan meningkat 5,59% menjadi 3,44 juta orang pada 2022. Lalu, menurut data dari BNP2TKI yang diolah Pusat Penelitian, Pengembangan, dan Informasi (PUSLITFO), ada sebanyak 26.927 orang pekerja migran yang berstatus telah menikah. Data Sakernas milik BPS di tahun 2019 mengungkapkan bahwa jumlah pekerja sirkuler (pekerja yang mencari nafkah dengan meninggalkan domisili asalnya) berstatus menikah di Indonesia mencapai 91.71%, dan mengalami penurunan pada tahun 2020 menjadi 86.48% (Badan Pusat Statistik, 2021). Sebagai referensi tambahan, data statistik dari The Centre For Study Of Long Distance oleh Amerika, di tahun 2005 mereka mencatat bahwa fenomena yang menjalani LDM ada sebanyak 3,5 juta orang, dan meningkat di tahun 2011 yakni sebanyak 3,7 juta orang, dan terus meningkat di tahun 2022 yakni sebanyak 3,89 juta orang (Scripps News, 2023).

Berdasarkan penelitian dari Achmad & Hidayat (2010) disebutkan mengenai pekerja laki-laki yang tidak kembali menjalani LDM karena adanya pertimbangan banyak faktor, seperti tekanan pekerjaan, kondisi ekonomi, dan dinamika personal. Sedangkan melalui penelitian dari Rachman (2017), mencatat bahwa dengan adanya pengalaman *long-distance marriage* berupa tekanan dan tantangan yang dihadapi oleh suami dan istri, beberapa suami memutuskan untuk tidak kembali menjalani LDM. Namun, beberapa yang lain tetap bertahan dengan *long-distance marriage* yang akhirnya menjadi fokus penelitian mengapa mereka tetap bertahan dengan LDM walaupun harus menerima resiko-resiko serupa yang membuat pekerja laki-laki lainnya tidak bertahan. Pernyataan ini didukung oleh data dari penggalan informasi yang dilakukan penulis menggunakan kuesioner yang berusaha untuk merepresentasikan ragam skor *subjective well-being* berupa data statistik dari populasi terkait. Terdapat 27 responden dengan kriteria telah menjalani LDM minimal selama 10 tahun yang tetap bertahan menjalankan *long-distance marriage*. Rata-rata pekerja laki-laki yang tetap bertahan dengan *long-distance marriage* masih bisa merasakan kepuasan meskipun ada yang merasakan ketidakpuasan. Ini menandakan bahwa pekerja laki-laki yang bertahan memiliki *subjective well-being* yang beragam.

Subjective well-being, sebagai bentuk dari pendalaman terkait evaluasi individu terhadap kehidupan meliputi kepuasan akan hidup, serta perasaan positif yang dialami (Diener, 2009). Dengan melakukan analisa terhadap dinamika pada *subjective well-being*, komponen-komponen penyusunnya yang meliputi evaluasi kognitif (seperti kepuasan hidup) bisa mengungkap aspek kepuasan kerja dan kepuasan pernikahan, juga afek positif dan negatif bisa mengungkap proses internal dalam menyikapi kehidupannya. Pada kasus pekerja laki-laki *long-distance marriage* yang bertahan dengan pekerjaannya dapat terjadi karena adanya kesejahteraan subjektif atau *subjective well-being* (SWB). Konsep SWB yang diusung didasarkan pada teori dari Ed Diener (1984-2018) meliputi komponen kognitif yang terdiri dari aspek kepuasan hidup (LS) akan domain kehidupan dan secara keseluruhan, serta komponen afektif yang terdiri dari afek positif (PA) dan afek negatif (NA). Dari dasar ini, didapatkan teori yang sesuai untuk memahami proses pemaknaan pekerja akan kehidupannya yang membuat mereka tetap bertahan dengan *long-distance marriage* melalui pengkajian terhadap dinamika dari SWB. Teori yang digunakan untuk membahas dinamika berasal dari Busseri & Sadava (2011), yang meliputi mekanisme kepuasan akan kehidupan (LS), seringnya pemaknaan dan emosi positif (FPA), dan kurangnya pembinaan dan emosi negatif (INA).

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi kasus yang mengkaji tentang masalah, fakta, gejala, dan realita (Ritchie & Lewis, 2003) dan menghasilkan data deskriptif dalam rangka memahami realitas sosial (Bryman, 1988 dalam Ritchie & Lewis, 2003) salah satunya Dinamika *Subjective Well-Being* Pekerja Laki-Laki *Long-Distance Marriage* yang Bertahan dengan Pekerjaannya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode observasi, survei menggunakan kuesioner, serta wawancara mendalam.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian ditentukan dengan *criterion based* yakni pekerja laki-laki yang merupakan Warga Negara Indonesia (WNI), seorang kepala keluarga, masih aktif bekerja jauh dari rumah dan keluarga dengan jarak yang tidak bisa ditempuh dengan perjalanan pulang-pergi (PP), menjalani pernikahan jarak jauh selama kurang dari sama dengan 10 tahun, telah mengisi survei kuesioner penelitian dengan skor *subjective well-being* minimal >24 untuk *Satisfaction with Life Scale* (SWLS) dan >30 untuk *Positive Affect and Negative Affect Scale* (PANAS), serta tidak dalam keadaan bercerai. Didapat 27 orang responden dengan 3 orang masuk ke tahap *in depth interview*.

Pengumpulan Data

Secara natural, peneliti melakukan observasi samar yang tidak terstruktur dalam menggali informasi dan menentukan fokus penelitian. Setelah fokus ditemukan, dilakukan *screening* data melalui survei (*self-report*) untuk mengetahui tingkat *subjective well-being* dari pekerja laki-laki yang sedang menjalani *long distance marriage*. Diener (1984) secara eksplisit menyebut teknik *self-report* sebagai prediktor objektif saja dari SWB, maka data dijaring melalui *face-to-face in-depth interview* yang dibagi ke dalam tahap pembuka, isi, dan penutup.

Pedoman wawancara disusun berdasarkan fokus penelitian dan pertanyaan penelitian yang dikaitkan dengan mekanisme dari dinamika *subjective well-being*. Rangkaian pertanyaan terstruktur dengan skenario *inverted funnel sequence* yakni memberikan pertanyaan tertutup (*closed Q*) secara gradual mengarah ke pertanyaan terbuka (*open Q*).

Kredibilitas penelitian ditentukan dengan melakukan tahapan peningkatan ketekunan memahami penelitian terdahulu dan memahami kasus yang diangkat, melakukan triangulasi sumber dan triangulasi teknik, melakukan *member check* hingga mendapat *feedback*, dan *peer debriefing* kepada *expert*. Keempat cara dilakukan untuk memastikan ketepatan dan kecukupan data penelitian dalam menjawab pertanyaan penelitian.

Analisis Data

Teknik analisis data wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah Model Analisis Data Tematik *Theory-Driven* (Boyatzis, 1998) diterapkan melalui identifikasi pola dari tema-tema yang ada di dalam suatu fenomena yang sesuai dengan teori-teori dan penelitian-penelitian terdahulu. Keseluruhan data yang diperoleh dari penelitian ini diolah dan dianalisis oleh peneliti selaku instrumen utama penelitian dengan didasarkan pada teori melalui tahapan pemilihan teori, pengembangan kode awal, penerapan kode pada data, penyesuaian kode, pemeriksaan validitas dan reliabilitas, penafsiran dan kesimpulan.

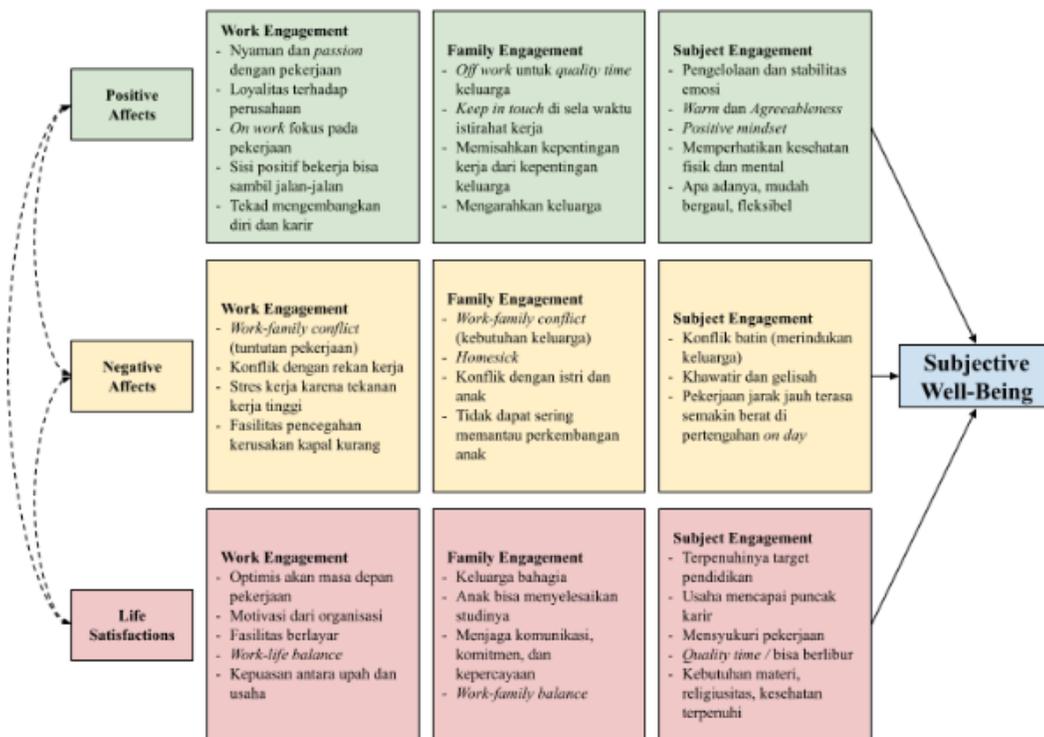
HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum

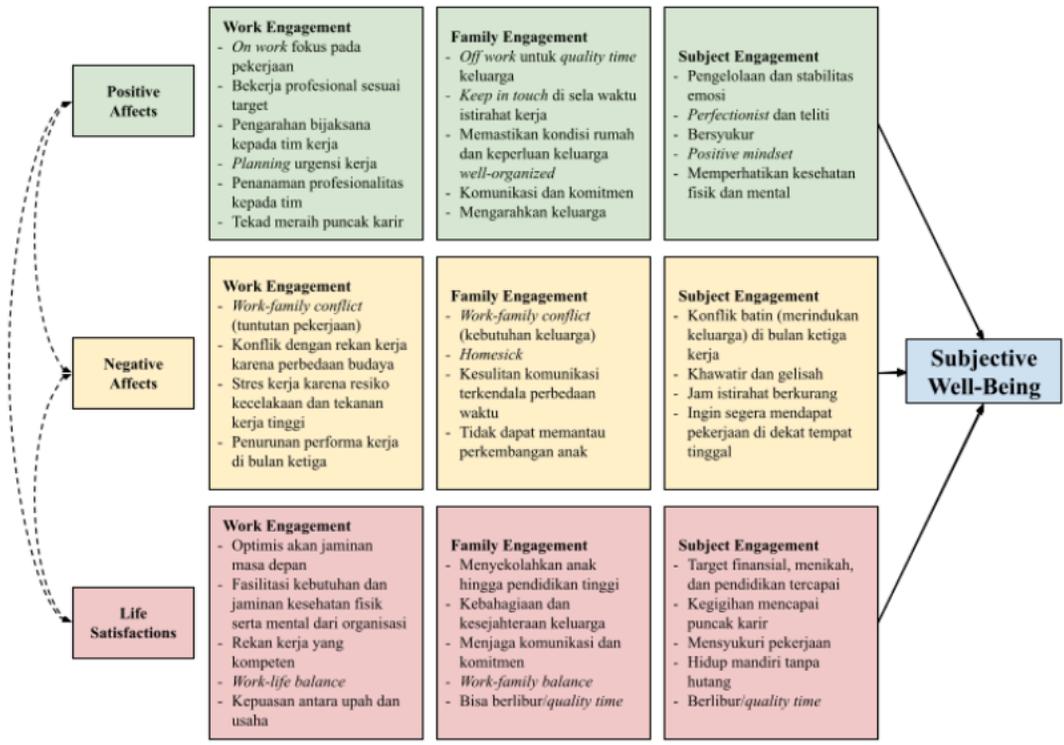
Melalui tahapan penelitian didapat responden kuesioner sebanyak 27 orang dengan skor *subjective well-being* yang tinggi. Dari 27 orang tersebut, 3 orang masuk ke tahap *in depth interview*, yakni DS, WN, dan PB. Ketiganya merupakan pekerja LDM yang sesuai dengan kriteria dan telah menjalani LDM selama lebih dari 30 tahun, 10 tahun, dan 20 tahun, serta frekuensi LDM terjadi 24 hari/bulan, 6 bulan/tahun, dan 6 hari/minggu.

Deskripsi Penemuan

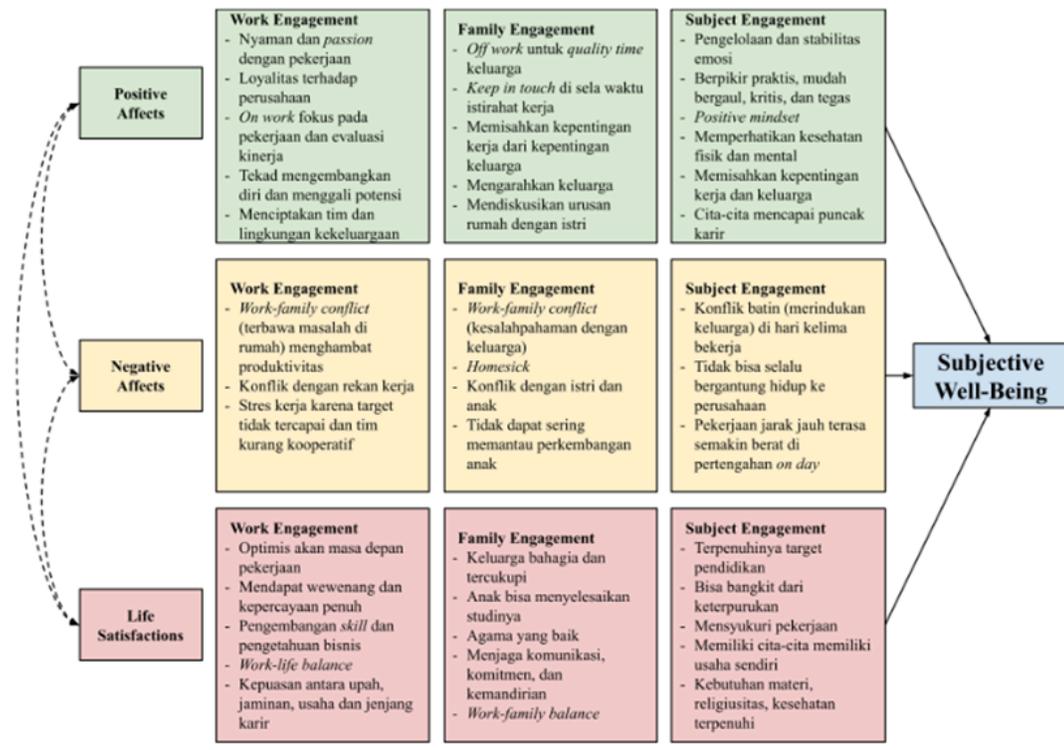
Berdasarkan tahap penggalan data yang dilakukan melalui wawancara terhadap subjek-subjek yang dipilih melalui nilai kuesioner *subjective well-being* yang tinggi, diperoleh informasi mengenai Pemenuhan Peran sebagai Kepala Keluarga dan Pekerja dalam *Long-Distance Marriage*, Sikap Internal Pekerja dalam Menjalani *Long-Distance Marriage*, Dukungan Eksternal Pekerja dalam Kehidupan *Long-Distance Marriage* Pekerja, Proses di dalam Hidup Pekerja dalam Mencapai Kepuasan dan Kebahagiaan, serta Evaluasi Pekerja terhadap Kepuasan Hidup secara Keseluruhan. Selanjutnya, informasi-informasi dari ketiga subjek dikelompokkan ke dalam komponen PA, NA, dan LS pada setiap domain *work, family, dan subject engagement* hingga menjadi gambaran mekanisme SWB.



Gambar 1.1 Gambaran Mekanisme SWB DS



Gambar 1.2 Gambaran Mekanisme SWB WN



Gambar 1.3 Gambaran Mekanisme SWB PB

DISKUSI

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan gambaran mekanisme dari *subjective well-being* serta informasi mengenai penjelasan proses pada ketiga subjek penelitian yang dapat dijadikan dasar dalam mengungkap dinamika (mekanisme *frequent PA*, *infrequent NA*, dan *LS*) dan faktor yang mendorong SWB. Dualisme peran yang dialami ketiga subjek karena peran sebagai pekerja laki-laki juga sebagai kepala keluarga dengan kondisi bekerja jauh dari rumah (*long-distance marriage*) memiliki banyak *stressor* yang dapat memicu berbagai konflik dan ketegangan jangka panjang yang pada kenyataannya berdampak pada produktivitas dan kualitas kerja ketiganya, hingga berujung pada pemikiran untuk tidak melanjutkan pekerjaan.

Kemampuan DS, WN, dan PB untuk tetap bertahan dengan pekerjaannya dan sekaligus merasa puas akan kehidupannya secara keseluruhan meskipun harus menjalani *long-distance marriage* meskipun harus menghadapi resiko-resiko terkait, melalui evaluasi DS, WN, dan PB terhadap domain kehidupan pribadi, pekerjaan, serta keluarga mereka, juga rasa puas akan hidup mereka secara keseluruhan. Begitu juga kemampuan untuk menafsirkan pengalaman yang positif serta memunculkan sikap yang mendukung suasana hati dan kehidupan yang menyenangkan sekaligus membangkitkan respon positif mereka secara terus menerus dan lebih sering daripada merasakan pengalaman dan memunculkan sikap yang negatif atau tidak menyenangkan.

Proses ketiga subjek untuk bisa merasakan kebermaknaan atau merasa sejahtera dengan kualitas kehidupan yang dijalani menerapkan strategi atau usaha pertahanan dan penyesuaian secara tidak sadar meningkatkan kemampuan mereka dalam mencapai *subjective well-being*. Dalam proses awalnya DS, WN, dan PB sama-sama menjalankan tanggung jawab sebagai pekerja dan sebagai kepala keluarga di waktu yang sama dengan kondisi *long-distance marriage* merasa berat. Alasan ketiganya untuk tetap menjalani pilihan ini adalah anggapan bahwa memang pekerjaan tersebut merupakan tempat mereka untuk mencari nafkah sesuai minat. Ketiganya menyatakan memang di awal LDM terasa sangat sulit karena konflik batin sangat sering terjadi seperti *homesick* dan merindukan kebersamaan dengan keluarga, terutama ketika anak masih kecil dan dalam usia pertumbuhan.

Menurut informasi yang didapat, stres yang paling sering dialami di awal karir berasal dari konflik keluarga, konflik kerja, dan konflik peran yang menjurus pada konflik kerja-keluarga (*work-family conflict*) yang utamanya disebabkan karena ketidakseimbangan pemenuhan peran dan terkendala komunikasi yang belum sesuai. Sedangkan untuk konflik dan stres kerja, DS, WN, dan PB menyebutkan bahwa konflik dengan rekan kerja sangat rentan terjadi, serta masalah pekerjaan dan kesulitan kerja.

Meskipun sudah berjalan selama lebih dari 10 tahun, rasa gelisah biasanya mulai muncul, ketika DS pada minggu kedua atau ketiga kerja, WN pada bulan ketiga atau keempat kerja, dan PB pada hari keempat atau kelima bekerja. Resiko akan *work-family conflict* pun tetap ada, karena ketiganya mengaku bahwa terkadang hal tersebut masih terjadi. Bedanya, ketika ada *work-family conflict*, ketiganya sudah memiliki langkah pencegahan dan penyelesaiannya karena bisa bersikap lebih bijaksana agar tidak terus menerus berdampak pada stres kerja yang berujung pada penurunan performa.

Ternyata, minat terhadap bidang pekerjaan bisa membuat DS, WN, dan PB menikmati pekerjaannya karena lebih bisa mengembangkan diri untuk bisa memenuhi standar dan tujuan akan hidup mereka, juga memandang kelebihan akan pekerjaan yang dijalani sekarang. Ketiga subjek bisa mulai merasakan kepuasan akan hidup mereka ketika mulai tercapainya target hidup mereka satu per satu. DS, WN, dan PB memiliki integritas untuk bisa memahami betul akan apa yang menjadi tanggung jawab di tempat kerja dan apa yang harus mereka lakukan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dengan mindset positif dan rasa syukur yang dimiliki DS, WN, dan PB, mereka dapat memaknai kebahagiaan yang dirasakan dari pekerjaan yang dijalani.

Ketiga subjek menyatakan bahwa tugas dan tanggung jawab sebagai kepala keluarga bisa tetap dijalani dengan bantuan dari pasangan (istri) dan kemandirian anggota keluarga. Untuk urusan keluarga, DS, WN, dan PB dapat memanfaatkan waktu istirahat untuk berkomunikasi dengan keluarga di rumah baik sekaligus memberikan arahan (pola komunikasi *balanced split pattern*) kepada keluarga dan saling bertukar informasi (komunikasi *equality pattern*), serta mengusahakan *quality time* saat libur kerja. Komitmen dan kedekatan emosional juga ditanamkan kepada seluruh anggota keluarga untuk meminimalisir konflik.

Kepuasan terhadap pekerjaan yang dirasakan DS, WN, dan PB dinilai relatif karena perusahaan tempat mereka bekerja sama-sama memberikan gaji dan *benefit* yang sesuai. Dukungan dari organisasi seperti adanya fasilitas-fasilitas penunjang yang diberikan perusahaan untuk mempermudah pekerjaan serta jaminan kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan kepada DS, WN, dan PB, meningkatkan kepuasan mereka dengan pekerjaannya. Kepuasan tersebut cenderung terus meningkat ketika awal meniti karir hingga mencapai posisi yang sekarang, dan cenderung fluktuatif (terkadang meningkat, terkadang menurun) tergantung dengan permasalahan yang sedang dihadapi.

Ketiga subjek memiliki stabilitas emosional dalam artian memiliki kemampuan dalam mengelola emosi mereka dengan memisahkan kepentingan pekerjaan dengan kepentingan keluarga. Baik DS, WN, dan PB sama-sama termotivasi untuk mengembangkan diri, berusaha meraih pencapaian hidup, dan selalu berambisi. Pada faktor internal, kepribadian *agreeableness* yang dimiliki DS, *perfectionist* yang dimiliki WN, dan *extraversion* yang dimiliki PB membantu mereka untuk menangani tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan.

Faktor eksternal yang teridentifikasi dapat mempengaruhi subjective well-being dari ketiga subjek adalah bantuan istri mewakili tugas dan mengurus pendidikan anak, menerapkan diskusi dan evaluasi dengan keluarga, komunikasi dan komitmen, kedekatan emosional dengan orang terkasih, kematangan planning dan persiapan di hari tua, anak-anak yang memahami pekerjaan kepala keluarga, penghargaan dari anak berupa rasa patuh dan menghargai. Keakraban dengan rekan kerja, lingkungan kerja yang suportif, kenyamanan bekerja dalam tim, memiliki kegiatan lain diluar pekerjaan yang memicu semangat. Terakhir dan yang terpenting adanya dukungan organisasi yang memenuhi hierarki kebutuhan pekerja, motivasi dari perusahaan, dan work-life balance. Lingkungan rumah serta dukungan sosial dari teman dan tetangga juga berpengaruh dalam menciptakan rasa aman dan nyaman dalam hidup pekerja.

SIMPULAN

Subjek DS, WN, dan PB bertahan pada pekerjaan karena dari pekerjaan yang dijalani, mereka mendapatkan *benefit* yang lebih tinggi dari pada *cost*. *Emotional stability* dan *self-efficacy* yang dimiliki ketiganya untuk mengatasi *work-family conflict* dari dua peran sebagai pekerja dan kepala keluarga, hal ini menjadi dasar DS, WN, dan PB merasa puas akan kehidupannya. Meskipun begitu, kehidupan DS, WN, dan PB dinamis karena tidak serta merta mereka mudah merasakan kepuasan dalam hidup. DS, WN, dan PB juga merasakan naik turunnya kehidupan dengan merasakan juga saat tidak puas dengan hubungan keluarganya. Dan faktor yang mempengaruhi dinamika tersebut bisa datang dari internal melalui cara sikap dan pemaknaan akan pengalaman, serta dari eksternal melalui peristiwa yang dialami subjek seperti dukungan organisasi, dukungan keluarga, dan dukungan sosial. sehingga mendatangkan afek positif lebih besar dari pada afek negatif. Kesejahteraan subjektif pekerja dapat menghasilkan hubungan yang kompleks bagi pekerja dan membutuhkan perhatian khusus bagi organisasi untuk menanganinya agar terhindar dari retensi dan stres kerja.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Allah SWT karena berkat rezeki dan rahmat-Nya, penulis bisa menyelesaikan penelitian ini. Terima kasih juga penulis ucapkan kepada Prof. Dr. Seger Handoyo, M.Si, Psikolog yang telah memberikan bimbingan selama proses penelitian ini. Terima kasih juga penulis ucapkan kepada orangtua, keluarga, dan teman-teman yang telah memberi bermacam-macam dukungan kepada penulis. Penulis juga berterima kasih kepada seluruh partisipan penelitian yang juga berperan besar terhadap penelitian ini. Terima kasih juga penulis ucapkan kepada seluruh pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang turut serta dalam mendukung penelitian ini.

DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Arkananti Novianita Pratiwi dan Seger Handoyo tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi manapun yang mungkin akan mengambil untung dari diterbitkannya naskah ini.

PUSTAKA ACUAN

Achmad, N., & Hidayat, T. (2010). Dampak Sosial Ekonomi dan Budaya Buruh Migran terhadap Keluarga yang Ditinggalkan. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 5(1), 35-50

Anisah, L., Safitri, C. M. T., Kusuma, H. S. (2023). Kepuasan Pernikahan dan Conflict Resolution pada Pasangan Long-Distance Marriage. *Journal of Education*, 5(3), 6837-6847. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1468>

Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia. (2019). Laporan Pengolahan Data BNP2TKI. Diakses pada 27 Februari 2023 dari <http://portal.bnp2tki.go.id/uploads/data/data>

Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (Eds.). (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (1st ed.). *Psychology Press*. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>

Busseri, M. A., & Sadava, S. WN. (2011). A Review of The Tripartite Structure of Subjective Well-Being: Implications for Conceptualization, Operationalization, Analysis, and Synthesis. *Personality and Social Psychology Review*, 15(3), 290–314. <https://doi.org/10.1177/1088868310391271>

Boyatzis, R. E. (1998). *Transforming Qualitative Information: Thematic Analysis and Code Development*. SAGE Publications.

Carr, D., Freedman, V., Cornman, J., & Schwarz, N. (2014). Happy Marriage, Happy Life? Marital Quality and Subjective Well-Being in Later Life. *Journal of Marriage and The Family*, 76(5), 930-948. <https://doi.org/10.1111/JOMF.12133>

Chang, S. Y., & Hsu, H. C. (2022). Validation of the Double Mediation Model of Workplace Well-Being on the Subjective Well-Being of Technological Employees. *Frontiers in Psychology*, 13, 838723. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.838723>

Creswell, J. W. (2013). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*. Sage Publications

Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications

- De Dreu, C. K., & Van Vianen, A. E. (2001). Managing Relationship Conflict and the Effectiveness of Organizational Teams. *Journal of Organizational Behavior*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1002/job.71>
- Dette-Hagenmeyer D. E., Erzinger A. B., Reichle B. (2014). The Changing Role of The Father in The Family. *European Journal of Development Psychology*. 11(2), 129-135. <https://doi.org/10.1080/17405629.2014.883313>
- Diener, E. (2000). Subjective Well-Being: The Science of Happiness and A Proposal for A National Index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Diener, E., & Suh, E. M. (1998). Subjective Well-Being and Age: An International Analysis. *Annual Review of Gerontology and Geriatrics*, 17, 304-324.
- Diener, E., & Ryan, K. (2009). Subjective Well-Being: A General Overview. *South African Journal of Psychology*, 39(4), 391-406. <https://doi.org/10.1177/008124630903900402>
- Edwards, J. R., & Cable, D. M. (2009). The Value of Value Congruence. *The Journal of Applied Psychology*, 94(3), 654-677. <https://doi.org/10.1037/a0014891>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Judge, T. A., & Cable, D. M. (1997). Interviewers' Perceptions of Person-Organization Fit and Organizational Selection Decisions. *Journal of Applied Psychology*, 82(4), 546-561. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.4.546>
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job Attitudes. *Annual Review of Psychology*, 63, 341-367. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100511>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook*. London: Sage Publication
- Mukti, P., & Widyastuti, E. (2018). Peran Ayah dalam Masyarakat Jawa: Tinjauan Psikologi Indigenus. *Jurnal Psikohumanika*, 10(1), 62-78. <https://doi.org/10.31001/j.psi.v10i1.321>
- Purwanto, B., Arisanti, I., & Atmasari, A. (2019). Hubungan Pernikahan Jarak Jauh (Long Distance Marriage) dengan Stres Kerja Pada Karyawan Pt Wijaya Karya (PERSERO) TBK (Proyek Pembangkit Listrik Tenaga Mesin Gas 50 MW Sumbawa). *Jurnal Psimawa*, 1(1), 26-29. <https://doi.org/10.1234/jp.v1i1.223>
- Rachman, I. P. (2017). Pemaknaan seorang istri terhadap pengalamannya menjalani pernikahan jarak jauh (long distance marriage). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surababaya*, 6(2), 1672-1679
- Ritchie, J. & Lewis, J. (2003). *Qualitative Research Practice, A Guide for Social Science Students and Researchers*. London: Sage Publication
- Smith, E., Dean, G., & Holmes, L. (2021). Supporting the Mental Health and Well-Being of First Responders from Career to Retirement: A Scoping Review. *Prehospital and Disaster Medicine*, 36(4), 475-480. <https://doi.org/10.1017/S1049023X21000431>

The Centre For the Study of Long Distance Relationships. <https://www.longdistancerelationships.net/faqs.htm>. Diakses pada 18 April 2022. Diakses pada 27 Februari 2023.