

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di Indonesia, jumlah pengangguran meningkat sehingga berimbas pada peningkatan jumlah penduduk miskin. Badan Pusat Statistik (BPS) menyatakan jumlah penduduk miskin di Indonesia pada Maret 2012 mencapai 29,13 juta orang (11,96%). Angka ini berkurang sebanyak 890.00 jiwa dibanding periode tahun lalu. Meskipun terjadi penurunan, angka tersebut masih menunjukkan tingginya jumlah penduduk miskin di Indonesia. Banyak suami yang seharusnya bertindak sebagai penopang ekonomi keluarga terpaksa menganggur. Oleh karena itu, banyak istri yang memilih untuk bekerja walaupun sudah berkeluarga, baik untuk memenuhi keperluan rumah tangganya maupun untuk bersosialisasi dengan karyawan lain yang bekerja di tempat yang sama.

Beberapa alasan istri memilih untuk menjalani peran ganda, yaitu bekerja dan mengurus urusan rumah tangga adalah ingin membantu perekonomian keluarga, adanya tuntutan keadaan suami yang di-PHK, keinginan bekerja muncul karena istri melihat dilingkungannya (semua wanita bekerja, misal ibu dan kakak wanitanya bekerja), dan keinginan mengaktualisasikan diri (www.tabloidnova.com, 2010). Ketika telah bekerja, istri (wanita) perlu membagi peran dalam keluarga, seperti untuk mengasuh anak, mengerjakan

pekerjaan rumah tangga dengan suami untuk mengantisipasi konflik yang dapat terjadi di dalam keluarga.

Saat ini tidak hanya suami yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga tetapi istri juga banyak yang ikut bekerja. Jaman dahulu istri hanya berperan sebagai ibu yang mengurus urusan rumah tangga dan anak-anak di rumah saja, tetapi saat ini istri memiliki peran kedua yaitu istri bekerja (wanita karier). Peningkatan peran istri ini disebabkan oleh keinginan membantu suami untuk memenuhi kebutuhan ekonomi dan peningkatan latar belakang pendidikan istri sehingga terjadi peningkatan aspirasi istri untuk tidak hanya berperan di rumah tangga tetapi juga di lingkungan masyarakat (wanita.sabda.org, 2012).

Hal ini didukung oleh Ihromi (dalam Vitarini, 2009) menyatakan bahwa jumlah wanita yang bekerja akan semakin meningkat di wilayah dunia. Ia menambahkan, kemungkinan penyebab terjadinya peningkatan jumlah pekerja wanita adalah adanya unsur keterpaksaan yang harus dijalani kaum wanita untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga. Menurut Frone dan Cooper (dalam Indriyani, 2009), wanita yang menjalani dua peran sekaligus, sebagai ibu rumah tangga maupun seorang pekerja itu tidaklah mudah. Karyawan wanita yang telah menikah dan memiliki anak mempunyai peran dan tanggung jawab yang lebih berat dibandingkan karyawan wanita yang masih *single*. Peran ganda yang dialami oleh wanita karena selain berperan dalam keluarga, wanita juga berperan dalam karirnya.

Istri yang bekerja memiliki tiga peran yang dijalankan dalam kehidupan, yaitu pertama peran sebagai istri yang memiliki tugas untuk mengurus pekerjaan rumah tangga dan melayani suami, kedua peran sebagai ibu yang memiliki tugas untuk mengurus dan merawat anak, dan ketiga peran sebagai karyawan yang memiliki tugas untuk menjalankan perintah dari atasan dalam mengerjakan pekerjaan untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Konflik antara pekerjaan dan keluarga (*work family conflict*) menjelaskan terjadinya ketidaksesuaian peran pasangan suami istri di pekerjaan dan di dalam keluarga. Ketidaksesuaian peran pasangan suami istri di pekerjaan dan di dalam keluarga dapat terjadi karena adanya norma yang tidak tertulis, harapan atas peran, dan harapan atas tingkah laku. Apabila istri yang bekerja tidak dapat memenuhi harapan yang ditujukan kepadanya, maka akan ada sanksi negatif yang diterima seperti sanksi dari lingkungan dan sanksi administrasi.

Work family conflict ini dapat terjadi pada istri. Tetapi saat ini karena banyaknya istri yang bekerja menunjukkan konflik pekerjaan-keluarga ini lebih rentan dialami oleh istri. Istri memiliki alasan untuk ikut bekerja di kantor dan sekaligus mengurus urusan rumah tangga di rumah. Selain itu, istri juga tidak dapat meluangkan waktu untuk keluarganya ketika harus bekerja hingga larut malam (female.kompas.com, 2011). Istri diharapkan untuk membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, sehingga kasih sayang istri terhadap keluarga pun tidak terabaikan dan komunikasi istri dengan suami dapat tetap terjaga.

Istri yang bekerja dan mengurus urusan rumah tangga dapat mengalami kelelahan. Istri yang stress dalam pekerjaannya di kantor akan mempengaruhi perannya sebagai ibu, istri akan merasa kesulitan untuk memberikan perhatian dan kasih sayang terhadap anaknya. Selain itu juga, istri yang kelelahan dalam bekerja juga akan berpengaruh terhadap suaminya, istri sulit untuk memberikan perhatian terhadap suaminya atau bahkan dapat mengabaikan suaminya ketika pulang bekerja (www.tabloidnova.com, 2010). Dalam pekerjaan, seorang istri diharapkan dapat serius, tegas, mudah berinteraksi dengan rekan kerja, dan dapat mengambil keputusan. Tetapi di dalam keluarga, seorang wanita diharapkan menjadi istri atau ibu yang hangat, penyayang, dan perhatian terhadap suami dan anaknya. Apabila seorang istri tidak dapat menyesuaikan perilakunya untuk memenuhi harapan peran yang berbeda, maka seorang istri akan mengalami konflik antara peran dalam pekerjaan dan dalam lingkungan keluarga (female.kompas.com, 2011). Dalam hal ini istri harus dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya baik dalam pekerjaan maupun keluarga.

Menurut Gutek et. al. (dalam Carlson, 2000) menyatakan konflik antara pekerjaan dengan keluarga dapat muncul dalam dua arah, yaitu *work interfering with family* (WIF) yang berarti konflik dari pekerjaan yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan *family interfering with work* (FIW) yang berarti konflik dari keluarga yang mempengaruhi pekerjaan. Dengan adanya dua arah terjadinya konflik antara pekerjaan dan keluarga, maka untuk mengantisipasi terjadinya konflik pekerjaan dan keluarga, seorang istri perlu manajemen waktu yang

ada antara pekerjaan dan keluarga. Banyak istri yang setelah pulang kerja mengalami kelelahan, sehingga istri merasa terganggu konsentrasinya untuk mengurus urusan rumah tangga, berkumpul dan memberikan perhatian serta kasih sayang terhadap suami dan anaknya. Hal ini juga dapat mengakibatkan istri mengalami stress sehingga mengganggu pekerjaan istri di kantor. Untuk itu, istri diharapkan dapat menyelesaikan tugas rumah tangganya di rumah terlebih dahulu sebelum berangkat kerja ke kantor.

PT “X” di kota Bandung bergerak dalam bidang tekstil. Dalam PT “X” di kota Bandung bagian produksi, sebagian besar karyawannya adalah istri yang bekerja sekaligus mengurus urusan rumah tangga. Menurut kepala HRD, PT “X” kota Bandung juga menetapkan adanya *shift* kerja bagi karyawannya dua hari dalam seminggu *shift* pagi, *shift* siang, dan *shift* malam. Dengan mayoritas karyawan pada PT “X” tersebut adalah istri yang berada pada usia dewasa awal dan berperan ganda, memungkinkan istri mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarga, istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung merasa kesulitan mengurus urusan rumah tangga, seperti ketika anak sakit istri harus izin untuk tidak berangkat kerja, istri juga merasa kelelahan ketika pulang bekerja sehingga jarang waktu yang diluangkan untuk keluarga dan langsung beristirahat, serta istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” ini juga harus mengikuti perintah tugas dari atasan. Menurut kepala HRD juga, istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung beberapa diantaranya mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarga, ada sebagian istri yang

bekerja sama dengan suami untuk membagi waktu dan tugas baik di rumah maupun di tempat kerja, istri juga berusaha untuk bersikap profesional yaitu tidak membawa masalah pekerjaan ke dalam kehidupan keluarga maupun sebaliknya.

Menurut Greenhaus dan Beutell (dalam Carlson, 2000), ada 3 bentuk dari *work family conflict*, yaitu *time-based conflict* merupakan suatu konflik yang dialami ketika tekanan waktu menuntut pemenuhan suatu peran, seperti waktu istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung dihabiskan di pekerjaan sehingga kurang waktu untuk melaksanakan tanggung jawab di rumah. *Strain-based conflict* merupakan ketegangan pada satu peran sehingga mempengaruhi kinerja dalam peran yang lain, seperti kelelahan yang dirasakan oleh istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung di pekerjaan membuat istri tidak dapat mengurus urusan rumah tangga. *Behavior-based conflict* merupakan konflik dimana pola-pola perilaku dalam satu peran tidak sesuai dengan pola-pola-pola perilaku dari peran yang lain, seperti sikap istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung yang lemah lembut dan patuh terhadap suami di rumah tidak sesuai di tempat kerja yang menuntut istri untuk bersikap tegas dan cepat dalam mengambil keputusan.

Dalam PT “X” kota Bandung, istri yang bekerja di bagian produksi menjalankan tiga peran yang berbeda, yaitu peran sebagai istri, ibu, dan karyawan. Dalam menjalankan peran sebagai istri, istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung memiliki tugas untuk mengurus urusan rumah

tangga dan melayani suami. Apabila istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung tersebut tidak melaksanakan tugas sebagai istri, maka istri akan mendapatkan protes dari suami yang mengharuskan istri dapat menyelesaikan pekerjaan rumah sebelum berangkat bekerja. Dalam menjalankan peran sebagai ibu, istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung memiliki tugas untuk mengurus dan merawat anak. Apabila istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung tersebut tidak melaksanakan tugas sebagai ibu, maka istri akan mendapatkan keluhan atau protes dari suami dan anak yang mengharuskan istri untuk tetap memberikan kasih sayang dan perhatian kepada anak. Sedangkan dalam menjalankan peran sebagai karyawati, istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung memiliki tugas untuk melaksanakan perintah dari atasan berkaitan dengan pekerjaan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Apabila istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung tidak melaksanakan tugas sebagai karyawati, maka istri akan mendapatkan teguran dari atasan yang mengharuskan istri untuk melaksanakan pekerjaannya agar dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung yang mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat mengganggu produktivitas kerja di pekerjaan maupun di dalam keluarga.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan oleh peneliti terhadap 10 orang istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung, didapatkan hasil 6 orang (60%) istri mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarga dimana istri

merasakan waktu yang kurang untuk mengasuh anak dan mengurus urusan rumah tangga karena waktu banyak digunakan untuk bekerja, sedangkan 4 orang (40%) istri yang tidak mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarga dimana istri merasakan waktu bekerja tidak menyulitkan waktu untuk mengasuh anak dan mengurus urusan rumah tangga. Terdapat 5 orang (50%) istri mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarga dimana istri merasakan kelelahan setelah pulang bekerja sehingga ketika berada di rumah menjadi mudah marah kepada orang rumah, sedangkan 5 orang (50%) istri tidak mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarga dimana istri dapat mengatasi kelelahan setelah pulang bekerja sehingga tidak mudah emosi ketika berada di rumah. Terdapat 5 orang (50%) istri mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarga dimana istri merasakan perilaku efektif di pekerjaan menjadi tidak efektif atau tidak menyelesaikan masalah di rumah, sedangkan 5 orang (50%) istri tidak mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarga dimana istri merasakan perilaku efektif di pekerjaan dan efektif pula ketika di rumah. Terdapat 7 orang (70%) istri mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarga dimana istri merasakan permasalahan yang berhubungan dengan waktu mengurus anak dan pekerjaan rumah tangga yang mengganggu waktu bekerja, sedangkan 3 orang (30%) istri tidak mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarga dimana istri dapat membagi waktu untuk mengurus anak dan pekerjaan rumah tangga sehingga tidak mengganggu pekerjaan. Terdapat 10 orang (100%) istri tidak mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarga dimana istri merasakan

kelelahan yang dialami dalam aktivitas rumah tangga tidak mengganggu pekerjaan. Terdapat 7 orang (70%) istri mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarga dimana istri merasakan permasalahan yang berhubungan dengan perilaku di rumah yang penuh perhatian, lemah lembut tidak sesuai ketika di tempat kerja, sedangkan 3 orang (30%) istri tidak mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarga dimana istri tidak merasakan permasalahan yang berhubungan dengan perilaku di rumah yang penuh perhatian, lemah lembut tidak sesuai ketika di tempat kerja.

Berdasarkan fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai “Studi Deskriptif Mengenai *Work Family Conflict* pada Istri yang Bekerja di Bagian Produksi PT “X” Kota Bandung.”

1.2. Identifikasi Masalah

Dari penelitian ini ingin mengetahui bagaimana derajat *work family conflict* pada istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Untuk memperoleh gambaran mengenai *work family conflict* pada istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Untuk memperoleh derajat dimensi *work family conflict* pada istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Teoritis

- Memberikan informasi kepada peneliti mengenai gambaran *work family conflict* ke dalam bidang ilmu Psikologi Keluarga dan Psikologi Industri & Organisasi.
- Memberikan masukan bagi peneliti lain yang berminat melakukan penelitian lanjutan mengenai *work family conflict*.

1.4.2. Kegunaan Praktis

- Memberikan informasi kepada perusahaan (HRD) mengenai gambaran mengenai dimensi *work family conflict* pada istri yang bekerja, agar dapat diberikan layanan konsultasi pada istri yang bekerja untuk mengatasi *work family conflict* yang terjadi.
- Memberikan informasi kepada istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung mengenai konflik yang dialami, agar dapat mengatasi konflik tersebut dan dapat mengantisipasi.

1.5. Kerangka Pikir

PT “X” di kota Bandung bergerak dalam bidang tekstil. Dalam PT “X” di kota Bandung bagian produksi, sebagian besar karyawannya adalah istri

yang bekerja sekaligus mengurus urusan rumah tangga. PT “X” kota Bandung juga menetapkan adanya *shift* kerja bagi karyawannya dua hari dalam seminggu *shift* pagi, *shift* siang, dan *shift* malam. Dengan mayoritas karyawan pada PT “X” tersebut adalah istri yang berada pada usia dewasa awal dan berperan ganda, memungkinkan istri mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarga. Istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung memiliki tanggung jawab mengurus urusan rumah tangga, mengurus dan memberikan kasih sayang terhadap anak dan suami, serta meluangkan waktu untuk berkumpul bersama keluarga. Istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung juga memiliki tanggung jawab di pekerjaan yaitu melaksanakan tugas-tugasnya di kantor, membantu pekerjaan karyawan lain, dan mengikuti perintah atau tugas dari atasan. Apabila istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung tidak melaksanakan tugas-tugas di kantor, maka istri akan mendapatkan sanksi negatif yang bersifat administrasi, seperti mendapat teguran dari atasan.

Dalam perusahaan tersebut, terdapat istri yang memiliki peran ganda yaitu istri yang bekerja dan istri yang mengurus keperluan rumah tangga. Istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung juga harus dapat membagi perannya sebagai ibu dari anak-anaknya. Saat pulang bekerja, istri menyempatkan waktunya untuk bermain bersama anaknya sebelum melaksanakan pekerjaan rumah tangga. Istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung harus membagi waktu dalam melaksanakan

pekerjaannya di kantor maupun tanggungjawab di rumah. Istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung yang merasakan kelelahan sepulang bekerja juga merasa kesulitan untuk memberikan perhatian untuk suami dan anak-anaknya yang masih berusia balita, sehingga istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung akan mengalami konflik pekerjaan-keluarga dan hal ini merupakan sebuah pilihan serta akan ada konsekuensi yang harus ditanggung. Kondisi tersebut dapat menyebabkan terjadinya *Work family conflict*. *Work Family Conflict* merupakan sebuah bentuk *interrole conflict* dimana tekanan peran yang berasal dari pekerjaan dan keluarga saling mengalami ketidakcocokan dalam beberapa karakter (Greenhaus dan Beutell, 1985). Jadi istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung yang merasakan *work family conflict* harus menghadapi konflik yang dihadapi dalam pekerjaan dan keluarga agar kedua peran yang dijalani tersebut dapat terpenuhi.

Istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung yang mengalami *work family conflict* dapat disebabkan oleh lingkup/area kerja adalah waktu kerja yang padat dan adanya shift kerja yang ditetapkan oleh perusahaan yang membuat istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung bekerja sama dengan suami untuk membagi waktu antara urusan pekerjaan dan rumah tangga seperti ketika anak sakit maka istri akan meminta izin untuk tidak berangkat kerja ke kantor dan merawat anak yang sedang sakit, perjalanan yang padat dan pekerjaan yang berlebihan membuat istri

yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung merasakan kelelahan di pekerjaan sehingga istri kurang dapat melaksanakan pekerjaan rumah tangga di rumah, serta atasan atau perusahaan yang tidak mendukung yang membuat istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung harus bertingklaku sesuai dengan yang diharapkan oleh atasan atau perusahaan. Selain itu, istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung yang mengalami *work family conflict* juga dapat disebabkan oleh lingkup/area keluarga yaitu kehadiran anak dan masih mempunyai tanggung jawab utama pada anak usia balita dan remaja yang membuat istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung masih harus memberikan perhatian dan kasih sayang pada anak dibandingkan pekerjaan serta keberadaan anggota keluarga yang tidak mendukung membuat istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung kurang berkonsentrasi dalam pekerjaan karena memikirkan masalah keluarga yang dialami.

Istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung yang tidak dapat memenuhi tanggung jawab di dalam keluarga maupun di pekerjaan, dapat dikatakan bahwa istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung mengalami *work family conflict* yang tinggi. Sedangkan istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung yang dapat memenuhi tanggungjawab di dalam keluarga maupun di pekerjaan, dapat dikatakan bahwa istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung mengalami *work family conflict* yang rendah.

Menurut Gutek et al (dalam Carlson, 2000), *work family conflict* dapat muncul dalam dua arah, yaitu *work interfering with family* (WIF) yang merupakan konflik dari pekerjaan yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan *family interfering with work* (FIW) yang merupakan konflik dari kehidupan keluarga yang mempengaruhi pekerjaan. Menurut Greenhaus & Beutell (dalam Carlson, 2000) terdapat tiga bentuk dari konflik antara kerja keluarga, yaitu *time-based conflict*, merupakan konflik yang dialami ketika tekanan waktu menuntut pemenuhan suatu peran dan menghambat pemenuhan peran yang lain. *Strain-based conflict* merupakan konflik yang muncul karena ketegangan atau kelelahan pada satu peran sehingga mempengaruhi kinerja dalam peran yang lain, ataupun ketegangan di satu peran bercampur dengan pemenuhan tanggung jawab di peran lain. *Behavior-based conflict* merupakan suatu konflik dimana tingkah laku dalam satu peran tidak sesuai dengan tingkah laku peran yang lain. Jika dikombinasikan antara dua arah *work family conflict* dengan tiga bentuk *work family conflict* akan menghasilkan enam kombinasi dimensi *work family conflict*, yaitu *time-based conflict WIF*, *strain-based conflict WIF*, *behavior-based conflict WIF*, *time-based conflict FIW*, *strain-based conflict FIW*, dan *behavior-based conflict FIW*.

Istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung dapat mengalami *time-based conflict WIF*, yaitu waktu bekerja yang ditetapkan oleh perusahaan, dengan adanya *shift* kerja dan memungkinkan adanya waktu

bekerja hingga larut malam dapat membuat istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung tidak dapat meluangkan waktu untuk keluarga dan istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung yang masih memikirkan pekerjaannya setelah pulang ke rumah dapat membuat istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung tersebut tidak sepenuhnya dapat berkumpul bersama keluarga. Apabila anak sakit pun istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung harus meluangkan waktu untuk merawat anaknya, sehingga istri akan meminta izin pulang sebentar ke rumah untuk melihat keadaan anak yang sedang sakit dan setelah itu harus kembali ke tempat kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung juga dapat mengalami *strain-based conflict WIF*, yaitu istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung yang merasa kelelahan karena seharian bekerja di kantor membuat istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung kesulitan untuk memberikan perhatian dan kasih sayangnya terhadap suami dan anak-anaknya, serta merasa terganggu dalam melaksanakan pekerjaan rumah tangga, seperti memasak, mencuci, merapikan rumah.

Selain itu, istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung dapat mengalami *behavior-based conflict WIF*, yaitu istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung diharapkan di kantor bersikap tegas, serius, mudah berinteraksi dengan teman kerja, tetapi ketika di kehidupan keluarganya istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung

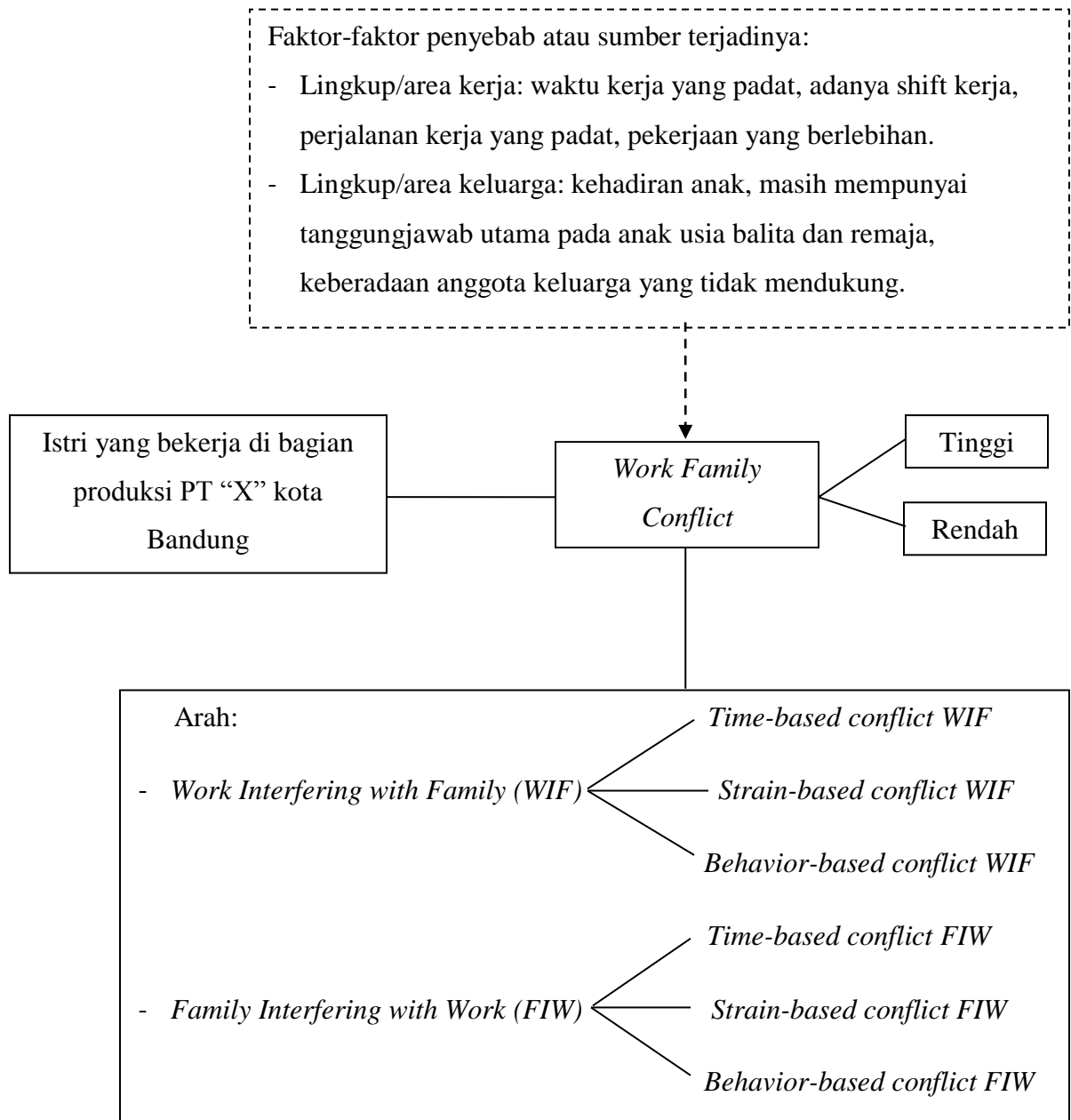
diharapkan dapat bersikap hangat, lembut, dan penuh kasih sayang terhadap keluarga.

Namun, istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung dapat mengalami *time-based conflict FIW*, yaitu istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung yang banyak meluangkan waktunya untuk keluarga, mengurus anak-anaknya akan membuat istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung akan mengabaikan pekerjaannya, seperti datang terlambat ke tempat kerja karena istri harus mengurus pekerjaan rumah tangga, mengurus keperluan anak yang hendak berangkat sekolah, dan mengurus keperluan suami yang hendak berangkat bekerja.

Istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung juga dapat mengalami *strain-based conflict FIW*, yaitu istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung yang kelelahan dengan urusan rumah tangga di rumah, tidak dapat berkonsentrasi dengan pekerjaannya di kantor dan pekerjaan pun tidak dapat terselesaikan dengan baik, seperti target yang ditentukan oleh atasan tidak tercapai, barang yang di produksi banyak yang gagal, dan istri menjadi mudah emosi terhadap rekan sekerja.

Sedangkan istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung juga dapat mengalami *behavior-based conflict FIW*, yaitu istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung diharapkan hangat, lembut, dan penuh kasih sayang ketika mengurus suami dan anak-anaknya, serta ketika menghadapi masalah lebih banyak berdiskusi dengan suami sebelum

mengambil keputusan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi, sedangkan istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung harus menyesuaikan diri ketika di kantor dan diharapkan dapat bersikap tegas, serius, dapat dengan cepat mengambil keputusan dengan pertimbangan dari diri sendiri tanpa berdiskusi terlebih dahulu dengan suami.



Bagan 1.1. Bagan Kerangka Pikir

1.6. Asumsi

- a. *Work family conflict* memiliki dua area yaitu lingkup atau area kerja dan lingkup atau area keluarga.
- b. Istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung memiliki arah *work family conflict* yang berbeda-beda *work interfering with family* (WIF) dan *family interfering with work* (FIW).
- c. *Work interfering with family* (WIF) yang dihayati oleh istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung memiliki bentuk yang berbeda-beda, yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*.
- d. *Family interfering with work* (FIW) yang dihayati oleh istri yang bekerja di bagian produksi PT “X” kota Bandung memiliki bentuk yang berbeda-beda, yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*.