

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Ekonomi abad ke dua puluh satu, ditandai dengan globalisasi ekonomi yang sudah pasti dihadapi oleh bangsa Indonesia serta menuntut adanya efisiensi dan daya saing dalam dunia usaha. Hal ini merupakan suatu proses kegiatan ekonomi dan perdagangan, yang menyebabkan negara-negara di seluruh dunia menjadi satu kekuatan pasar yang semakin terintegrasi dengan tanpa rintangan batas teritorial negara. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global. Persaingan ekonomi tersebut menuntut setiap individu untuk bekerja agar dapat memenuhi semua kebutuhannya.

<http://regional.kompasiana.com/2011/06/16/tantangan-sdm-indonesia-di-era-globalisasi/>

Dari data Badan Pusat Statistik (BPS), Rabu (1/12/2010), kepala BPS Jabar Lukman Ismail mengatakan kepada wartawan di Bandung bahwa peningkatan jumlah tenaga kerja didominasi oleh meningkatnya pekerja perempuan. Pertumbuhan jumlah pekerja perempuan di Jawa Barat tersebut meningkat dalam setahun terakhir, yakni sebesar 880 ribu orang. Tingginya perempuan bekerja karena didorong makin besarnya kebutuhan rumah tangga dan memenuhi kebutuhan sehari-hari. Dalam setahun terakhir ada peningkatan jumlah penduduk

bekerja 1,17 juta orang dengan jumlah angkatan kerja mencapai 18,43 juta orang atau meningkat 0,90 persen dari tahun lalu.

<http://metropolitan.inilah.com/read/detail/28937/pekerja-perempuan-jabar-meningkat>

Seringkali kebutuhan rumah tangga yang begitu besar dan mendesak, seperti kebutuhan finansial, kebutuhan sosial-relasional, dan kebutuhan aktualisasi diri, membuat istri juga harus bekerja untuk membantu suami. Kondisi tersebut membuat istri tidak punya pilihan lain kecuali ikut mencari pekerjaan di luar rumah. Bagi wanita yang sejak sebelum menikah sudah bekerja karena dilandasi oleh kebutuhan aktualisasi diri yang tinggi, maka ia akan cenderung kembali bekerja setelah menikah dan mempunyai anak. (www.e-psikologi.com)

Banyaknya jumlah pekerja perempuan tersebut mengakibatkan terjadinya pergeseran dari rumah tangga tradisional ke rumah tangga modern. Dalam rumah tangga tradisional terdapat pembagian tugas yang jelas, yaitu suami bertugas mencari nafkah dengan bekerja dan istri berperan dalam mengelola urusan keluarga. Sedangkan dalam rumah tangga modern, baik suami maupun istri keduanya sama-sama bekerja. (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.12, No. 2). Kini, ketika zaman sudah berubah, sekitar 80 % pasangan menikah sama-sama bekerja, sehingga keduanya sama-sama memberikan kontribusi ekonomi bagi keluarga. Pandangan yang berubah ini juga memberi pengaruh cukup besar dalam urusan rumah tangga. Kontribusi istri dalam pemenuhan ekonomi ini juga membuatnya lalu meminta keikutsertaan suami dalam mengurus rumah tangga. Hal tersebut yang memungkinkan terjadinya konflik di dalam rumah tangga jika

kedua pasangan bekerja. <http://sicontol.wordpress.com/2008/04/21/istri-berkarier-rawan-konflik/>

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Jones dan Jones (1980) terungkap bahwa sikap suami merupakan faktor yang penting dalam menentukan keberhasilan *dual-career marriage* (pasangan suami istri yang keduanya bekerja). Penelitian yang dilakukan oleh Scanzoni (1980) diungkapkan bahwa perkawinan *dual-career* dikatakan berhasil jika di antara kedua belah pihak (suami dan istri) saling memperlakukan pasangannya sebagai partner yang setara. Pada umumnya, mereka tidak hanya akan berbagi dalam hal pemasukan, namun tidak segan-segan berbagi dalam urusan rumah tangga dan mengurus anak.

Irma Gustiana A MPsi seorang Psikolog dari Lembaga Terapan Psikologi Universitas Indonesia mengungkapkan, sebelum menikah, sebaiknya pasangan itu saling mengetahui kesibukan masing-masing, termasuk pekerjaan. Hal itu berbeda ketika istri mulai bekerja saat sudah menikah. Mengetahui profesi yang akan dijalankan istri merupakan bekal informasi dalam upaya meminimalisasi konflik yang mungkin terjadi dalam rumah tangga. <http://sicontol.wordpress.com/2008/04/21/istri-berkarier-rawan-konflik/>

Kesulitan-kesulitan yang terjadi pada pasangan suami istri yang bekerja juga terjadi di Perusahaan “X” kota Bandung. Perusahaan “X” tersebut merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang tekstil yang sebagian besar menyalurkan hasil produksinya ke mancanegara. Persaingan antar perusahaan yang semakin ketat tersebut, membuat setiap perusahaan harus bisa bersaing dan memiliki produktivitas yang tinggi sehingga perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang

memiliki performa yang baik dan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi pada pekerjaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi performa yang baik adalah karakteristik personal yang didalamnya terdapat situasi keluarga dan situasi pekerjaan. Kedua peran itu sama pentingnya terutama bagi setiap individu, sehingga hal tersebut dapat menyebabkan konflik. Keluarga adalah situasi disaat seseorang memiliki tanggungjawab yang sangat besar, begitu pula dengan pekerjaan. Konflik peran inilah yang disebut dengan *work family conflict* <http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/17669>. Konflik yang dialami pada karyawan dapat menimbulkan masalah-masalah yang berkaitan dengan kerja, misalnya kepuasan kerja, komitmen karyawan terhadap perusahaan, ketidakhadiran, hasil kinerja, kepuasan karier, dan kesuksesan karir (Allen et al 2000). Hal tersebut yang melatarbelakangi diadakannya penelitian ini. Peneliti ingin mengembangkan teori yang telah ada dan diaplikasikan ke perusahaan “X”. Penelitian ini dapat menggambarkan mengenai kuat atau lemahnya *work family conflict* yang dialami oleh para suami yang bekerja di bagian produksi, agar perusahaan “X” dapat mengantisipasi permasalahan yang berhubungan dengan *work family conflict* tersebut.

Definisi dari *work family conflict* itu sendiri adalah bentuk *inter role* (konflik antar peran) konflik yang dikarenakan tekanan peran yang berasal dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan. Konflik pekerjaan dan keluarga dapat muncul dalam dua arah, pertama konflik dari pekerjaan yang mempengaruhi kehidupan keluarga (*WIF : Work interference with family*) terjadi saat pengalaman dalam bekerja mempengaruhi kehidupan keluarga. Contohnya adalah tekanan

dalam lingkungan kerja seperti: jam kerja yang panjang, tidak teratur, atau tidak fleksibel, perjalanan yang jauh, beban kerja yang berlebihan dan bentuk-bentuk lainnya dari stress kerja, konflik interpersonal di lingkungan kerja, transisi karir, serta organisasi atau atasan yang kurang mendukung. Arah yang kedua adalah konflik dari keluarga yang mempengaruhi pekerjaan (*FIW : Family interference with work*) terjadi saat pengalaman dalam keluarga mempengaruhi kehidupan kerja. Contohnya adalah tekanan keluarga seperti: hadirnya anak-anak yang masih kecil, merasa bahwa tanggung jawab utamanya adalah bagi anak-anak, bertanggung jawab merawat orang tua, konflik interpersonal dalam unit keluarga, serta kurangnya dukungan dari anggota-anggota keluarga. (Greenhaus, 2002).

Ada tiga bentuk dari konflik antara kerja dan keluarga, yaitu *Time Based Conflict* (konflik karena waktu, ketika tekanan waktu menuntut pemenuhan suatu peran, menghambat pemenuhan peran yang lain), *Strain Based Conflict* (konflik karena ketegangan atau kelelahan satu peran sehingga mempengaruhi kinerja dalam peran yang lain) dan *Behavior Based Conflict* (konflik dimana pola-pola perilaku dalam satu peran tidak sesuai dengan pola-pola perilaku atau harapan dari peran yang lain. Konflik terjadi saat perilaku pada suatu peran tidak mungkin dilakukan pada saat melakukan peran yang lain).

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bagian HRD di Perusahaan “X” didapatkan data bahwa bagian produksi merupakan bagian yang berhubungan langsung dengan produk yang dihasilkan oleh Perusahaan “X”. Sehingga setiap suami yang bekerja di bagian tersebut diharapkan dapat bekerja secara optimal sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Bagian produksi

tersebut dibagi lagi menjadi beberapa bidang pekerjaan, ada bagian teknik, persiapan, *planning*, *dyeing*, *weaving*, *inspecting*, *finishing*, dan *packing* yang bekerja secara berkesinambungan. Target-target yang ditetapkan perusahaan seperti setiap bagian harus dapat menghasilkan jumlah kain yang telah ditetapkan, untuk bagian mesin satu orang harus dapat memegang dua mesin, dan untuk bagian packing satu meja digunakan oleh dua orang. Setiap bidang pekerjaan tersebut memiliki tanggung jawab dan peraturan yang hampir serupa, misalnya bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan kepada atasan, mengikuti peraturan jam kerja yang ada (bekerja di bagi dalam tiga shift dan seminggu sekali akan bergiliran), waktu kerja enam hari dengan libur di hari Minggu, serta lembur jika sedang banyak pesanan. Suami tersebut memiliki istri yang juga bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarganya, sehingga suami harus dapat memprioritaskan peran-peran sesuai dengan kebutuhan agar tidak mengganggu kerja dan tidak berdampak pada produk yang dihasilkan.

Menurut Strazdins, Clements, Korda, Broom, dan D'Souza dalam buku *Handbook of Work-Family Integration* (2006), mengatakan bahwa karyawan yang memiliki pendapatan yang rendah akan cenderung memperpanjang jam kerjanya sehingga terkadang menjadi kurang berbagi dan mendukung keluarganya. Suami akan berkomitmen dan bekerja untuk menjadi pekerja yang baik dan hal tersebut akan menuntut tanggung jawab suami juga di dalam keluarga. Pembagian waktu kerja yang panjang akan membuat suami menjadi tidak peduli terhadap keluarga dan tugas-tugas rumah tangga. Suami juga tidak cepat tanggap akan kebutuhan

aspek anak yang penting, seperti keterlibatan dan keterikatan dalam peran sebagai ayah.

Konflik yang dialami pada pasangan suami istri yang bekerja di Perusahaan “X” kota Bandung contohnya seperti suami yang merasakan kelelahan dan ingin langsung beristirahat setelah pulang bekerja tetapi ketika sampai di rumah anak mengajak untuk bermain atau setelah sampai di rumah melihat rumah masih dalam keadaan berantakan dan membuat suami harus membantu membersihkannya terlebih dahulu. Ada juga suami yang harus pulang pada saat jam istirahat karena anaknya sakit dan tetap harus kembali bekerja jika jam istirahatnya telah habis, tetapi ada juga suami yang ijin dan tidak kembali lagi bekerja pada hari tersebut karena harus membawa anaknya ke dokter. Hal ini menggambarkan bahwa kesulitan suami istri yang bekerja memang benar-benar dialami. Suami yang meminta ijin untuk pulang akan diijinkan pulang dengan alasan adanya acara keluarga (seperti : keluarga dekat yang menikah, anak sakit, ada keluarga dekat yang meninggal) dan dengan catatan suami tersebut tidak sering untuk meminta ijin. Dampak dari suami yang meminta ijin pada saat jam istirahat ataupun cuti untuk menjaga anak atau istri yang sakit tersebut akan berdampak pada absensi dan produktifitas karyawan. Bila ada suami yang sering ijin, bagian HRD akan menegur terlebih dahulu dan bertanya mengenai alasannya. Pihak perusahaan akan memberikan sanksi atau tidak mengijinkan bila ada suami yang tidak bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dengan memberikan teguran terlebih dahulu, Surat Peringatan 1, Surat Peringatan 2, dan Surat Peringatan 3. Surat Peringatan 3 akan diberikan bila suami melakukan kesalahan

yang fatal berulang kali. Sanksi dari perusahaan tersebut akan membuat suami lebih mementingkan perannya di dalam perusahaan terlebih dahulu. Data tersebut didapatkan dari kepala HRD Perusahaan “X” kota Bandung.

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan terhadap 10 orang suami yang bekerja di Perusahaan “X” didapatkan hasil sebagai berikut, empat orang (40%) menyatakan bahwa mereka mengizinkan istri bekerja karena alasan ekonomi di dalam keluarga, sedangkan enam orang (60%) menyatakan bahwa mereka mengizinkan istri bekerja karena dari sebelum menikah, istri mereka memang sudah bekerja. Terdapat sembilan orang (90%) menyatakan bahwa mereka merasa kesulitan dengan istri yang juga bekerja. Mereka merasa sulit untuk meluangkan waktu untuk anak dan keluarga, sehingga waktu yang diluangkan untuk anak menjadi sangat singkat setiap harinya. Mereka juga terlalu lelah bekerja sehingga tidak ada waktu untuk membereskan pekerjaan rumah tangga. Hal tersebut dapat digolongkan dalam *Time based conflict WIF* dan *Strain based conflict WIF*. Sedangkan satu orang (10%) merasa tidak mengalami kesulitan dengan istri yang juga bekerja.

Membantu mengurus anak dan keperluan rumah tangga, seperti mencuci baju, mencuci piring, membersihkan rumah, menyetrika, memasak, menyapu, mengepel, dan bermain dengan anak juga dilakukan oleh sembilan orang (90%) suami yang bekerja di perusahaan tersebut. Sedangkan satu orang (10%) menyatakan bahwa tidak selalu ikut untuk membantu mengurus anak atau keperluan rumah tangga, hanya jika ada waktu saja. Kesulitan dalam mengurus anak atau keperluan rumah tangga, karena mereka harus membagi waktu antara

segera berangkat kerja atau membersihkan rumah yang berantakan juga dirasakan oleh empat orang (40%) suami yang bekerja di Perusahaan “X”. Hal tersebut tergolong dalam *Time based conflict FIW*. Sedangkan enam orang (60%) menyatakan bahwa mereka tidak terlalu sulit untuk mengurus anak atau keperluan rumah tangga karena sudah diurus oleh istri dan ada juga yang anaknya memang sudah dewasa. Kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga dirasakan oleh tiga orang (30%) suami yang bekerja di perusahaan “X”. Hal tersebut menggambarkan *Time based conflict*, sedangkan tujuh orang (70%) dapat membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga karena sisa dari waktunya dipergunakan untuk berkomunikasi dengan istri dan anak-anak. Sebanyak enam orang (60%) menyatakan bahwa mereka meluangkan waktunya tiga sampai empat jam per hari untuk keluarga, selain itu tiga orang (30%) menyatakan bahwa mereka meluangkan waktunya lebih dari empat jam per hari bersama keluarga, sedangkan satu orang (10%) menyatakan bahwa ia tidak tentu dalam meluangkan waktunya bersama keluarga.

Kelelahan setelah pulang bekerja sering dirasakan oleh sembilan orang (90%) suami yang bekerja di Perusahaan “X”, sehingga ada dari mereka yang tidak dapat membantu membereskan pekerjaan rumah tangga, mengurus anak, ataupun membantu mengajarkan anak dalam mengerjakan tugas pekerjaan rumah. Suami tersebut tergolong dalam *Strain based conflict WIF*. Sedangkan satu orang (10%) tidak merasakan kelelahan setelah pulang bekerja. Selain itu, sebanyak tiga orang (30%) menyatakan bahwa jika mengalami masalah di pekerjaan, akan berdampak dalam kehidupan keluarga. Misalnya menjadi cepat marah dan

gampang tersinggung jika di rumah. Hal tersebut menggambarkan *Strain based conflict WIF*. Berikutnya, enam orang (60%) menyatakan bahwa jika mereka mengalami masalah di pekerjaan, tidak akan berdampak dalam kehidupan keluarga, karena mereka akan bercerita pada istri dan suami akan diberikan solusi. Sedangkan satu orang (10%) menyatakan bahwa masalah yang dialami dalam pekerjaan tidak selalu akan berdampak dalam kehidupan keluarga.

Sebanyak tiga orang (30%) merasa kesulitan untuk bersikap dan bertingkah laku, baik di rumah maupun di tempat kerja karena di rumah biasa untuk memimpin sedangkan di tempat kerja harus patuh pada atasan (dipimpin). Hal tersebut tergolong dalam *Behavior based conflict FIW*. Sedangkan tujuh orang (70%) merasa tidak kesulitan untuk bersikap dan bertingkah laku, baik di rumah maupun di tempat kerja karena sudah dapat menempatkan diri dan dapat melaksanakan yang memang menjadi kewajibannya. Berdasarkan hasil survei tersebut, konflik di dalam rumah tangga banyak terjadi pada pasangan suami istri yang bekerja. Mereka memiliki peranan yang berbeda dalam setiap harinya, di dalam rumah maupun di tempat kerja. Dari data tersebut, ingin dilihat seberapa kuat atau lemahnya *Work family conflict* pada suami yang bekerja di perusahaan “X” kota Bandung.

1.2 Identifikasi Masalah

Penelitian ini ingin mengetahui seberapa kuat *Work Family Conflict* pada suami yang bekerja di perusahaan “X” kota Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh hasil seberapa kuat *Work Family Conflict* pada suami yang bekerja di perusahaan “X” kota Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran kuat atau lemahnya *Work Family Conflict* dan dimensi-dimensinya pada suami yang bekerja di perusahaan “X” kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

- Memberi informasi mengenai seberapa kuat *Work Family Conflict* pada suami yang bekerja di perusahaan “X” kota Bandung.
- Memberi informasi tambahan bagi peneliti lain yang berminat melakukan penelitian lanjutan mengenai *Work Family Conflict*.
- Memberi informasi tambahan bagi peneliti lain yang berminat melakukan penelitian lanjutan mengenai hubungan anatara tuntutan, dukungan sosial, serta faktor demografi dari individu dengan *Work Family Conflict*.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- Memberi informasi kepada kepala bagian HRD di Perusahaan “X” mengenai seberapa kuat *Work Family Conflict* suami yang bekerja di Perusahaan “X” tersebut, agar dapat digunakan untuk mengurangi konflik

yang terjadi di dalam pekerjaan dan rumah tangga. Hal tersebut dapat dilakukan melalui intervensi, seperti konseling atau training yang diberikan oleh bagian HRD secara tepat dan sesuai dengan kuatnya dimensi *Work Family Conflict* yang dialami oleh suami yang bekerja di Perusahaan “X” tersebut.

1.5 Kerangka Pemikiran

Suami dalam penelitian ini merupakan suami yang berada pada rentang usia 20-55 tahun. Rentang usia tersebut merupakan usia produktif bagi setiap individu untuk bekerja. Perubahan zaman yang semakin maju, membuat suami bekerja dan menekuni bidang pekerjaannya walaupun hasil gajinya pas-pasan. Kepuasan kerja juga akan meningkat secara stabil sepanjang kehidupan, yaitu dari usia 20 sampai setidaknya usia 60 tahun. (Santrock, 2002)

Suami yang bekerja di perusahaan “X” yang bergerak di bidang tekstil yang istrinya juga ikut untuk bekerja, dituntut untuk menjalani dua peran atau lebih secara bersamaan. Suami yang istrinya bekerja tidak hanya akan dituntut untuk menjadi pencari nafkah saja, tetapi juga akan berperan untuk mengurus urusan rumah tangga. Terlebih lagi bila suami tersebut juga memiliki anak yang harus diberikan perhatian dan diurus.

Ketika suami melaksanakan peran ganda tersebut, ia akan mengalami konflik antara pekerjaan dengan keluarga (*Work Family Conflict*). Suami akan merasakan beban yang berlebihan bila tuntutan-tuntutan peran yang ada setiap harinya saling bertentangan dan harus segera dipenuhi. Peranan yang berbeda

dalam setiap harinya, di dalam rumah maupun di tempat kerja akan membuat suami mengalami konflik. Untuk itu, definisi dari *work family conflict* adalah bentuk *interrole conflict* (konflik antar peran) yang dikarenakan tekanan peran yang berasal dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan (Linon dalam Biddle & Thomas, 1966).

Work Family Conflict yang terjadi juga dapat disebabkan oleh dua faktor penyebab yang keduanya saling memberi tekanan. Faktor yang pertama ialah lingkup atau area kerja, tekanan-tekanan tersebut adalah waktu kerja yang padat serta tidak teratur, pekerjaan yang berlebihan, konflik di tempat kerja, *supervisor* atau organisasi yang tidak mendukung. Misalnya suami yang memiliki *shift* kerja yang padat dan tidak teratur setiap harinya, ia akan mengalami tekanan yang dapat menyebabkan konflik. Pada Perusahaan “X” terdapat pembagian shift yang teratur, namun ada beberapa bidang pekerjaan yang terdapat pembagian shift malam. Hal tersebut dapat menyulitkan suami yang bekerja di Perusahaan “X” untuk membagi waktu dengan keluarganya. Pembagian kerja di Perusahaan “X” dibagi berdasarkan pemesanan dari klien. Jika pemesanan klien sedang banyak, suami yang bekerja di Perusahaan “X” dituntut untuk bekerja lebih cepat agar memenuhi target pemesanan yang ada. Faktor yang kedua ialah lingkup atau area keluarga, tekanan-tekanan tersebut adalah kehadiran anak atau adanya anak usia balita atau remaja, konflik dengan anggota keluarga, atau adanya pengasuh. Misalnya suami yang masih memiliki anak balita, ia akan memikirkan anak yang tidak terurus di rumah yang menghambat kinerjanya. Dalam Perusahaan “X” juga terdapat suami yang juga harus mengurus dan memberi nafkah untuk orang tuanya. Selain harus

mengurus keluarga inti, ia juga harus mengurus orang tuanya, sehingga merasa kesulitan untuk membagi waktu antara orang tua, keluarga inti, atau pekerjaan.

Suami yang mengalami *Work Family Conflict* dapat muncul dalam dua arah, yaitu *Work Interference with Family* (WIF) yang artinya konflik dari pekerjaan yang mempengaruhi kehidupan keluarga. Arah yang kedua adalah *Family Interference with Work* (FIW) yang artinya konflik dari keluarga yang mempengaruhi pekerjaan. Misalnya bila suami lebih ke arah WIF, ia akan bertengkar dengan istri atau tidak nyaman dengan suasana rumah karena masalah yang terjadi di tempat kerja. Sebaiknya bila suami lebih ke arah FIW, suami akan tidak konsentrasi dalam bekerja jika anak sakit atau bertengkar dengan istri di rumah.

Arah dalam *Work Family Conflict* yang pertama tersebut dapat memunculkan tiga dimensi dari konflik antara kerja dan keluarga. Dimensi yang pertama ialah, *Time Based Conflict WIF*, yaitu konflik yang muncul ketika waktu yang dihabiskan untuk bekerja menyulitkan untuk melakukan kegiatan bersama keluarga. Misalnya seperti suami yang bekerja di perusahaan “X” merasa kesulitan untuk membagi waktu antara pekerjaan dengan mengajak bermain anak, sehingga tidak ada kebersamaan dengan istri maupun anak. Ada pula suami yang saat pulang ke rumah dan ingin menghabiskan waktu dengan keluarga, namun masih memikirkan urusan di perusahaan. Selain itu suami yang bekerja di Perusahaan “X” juga ada yang dapat mengatur waktunya, sehingga dapat dipergunakan untuk berkomunikasi dengan istri dan anak-anak.

Dimensi yang kedua, *Strain Based Conflict WIF*, yaitu ketegangan yang dialami di tempat kerja mengganggu berpartisipasi dalam kegiatan bersama keluarga. Ketegangan peran ini bisa termasuk stress, tekanan darah meningkat, keadaan emosional, dan sakit kepala. Misalnya suami yang bekerja di Perusahaan “X” mengalami kelelahan setelah pulang bekerja, sehingga tidak dapat membantu membereskan pekerjaan rumah tangga, mengurus anak, ataupun membantu mengajarkan anak dalam mengerjakan tugas pekerjaan rumah. Ada juga suami yang akan menjadi cepat marah dan gampang tersinggung di rumah jika mengalami masalah di pekerjaan. Tetapi ada pula suami yang memiliki masalah di pekerjaan, namun tidak berdampak dalam kehidupan keluarganya.

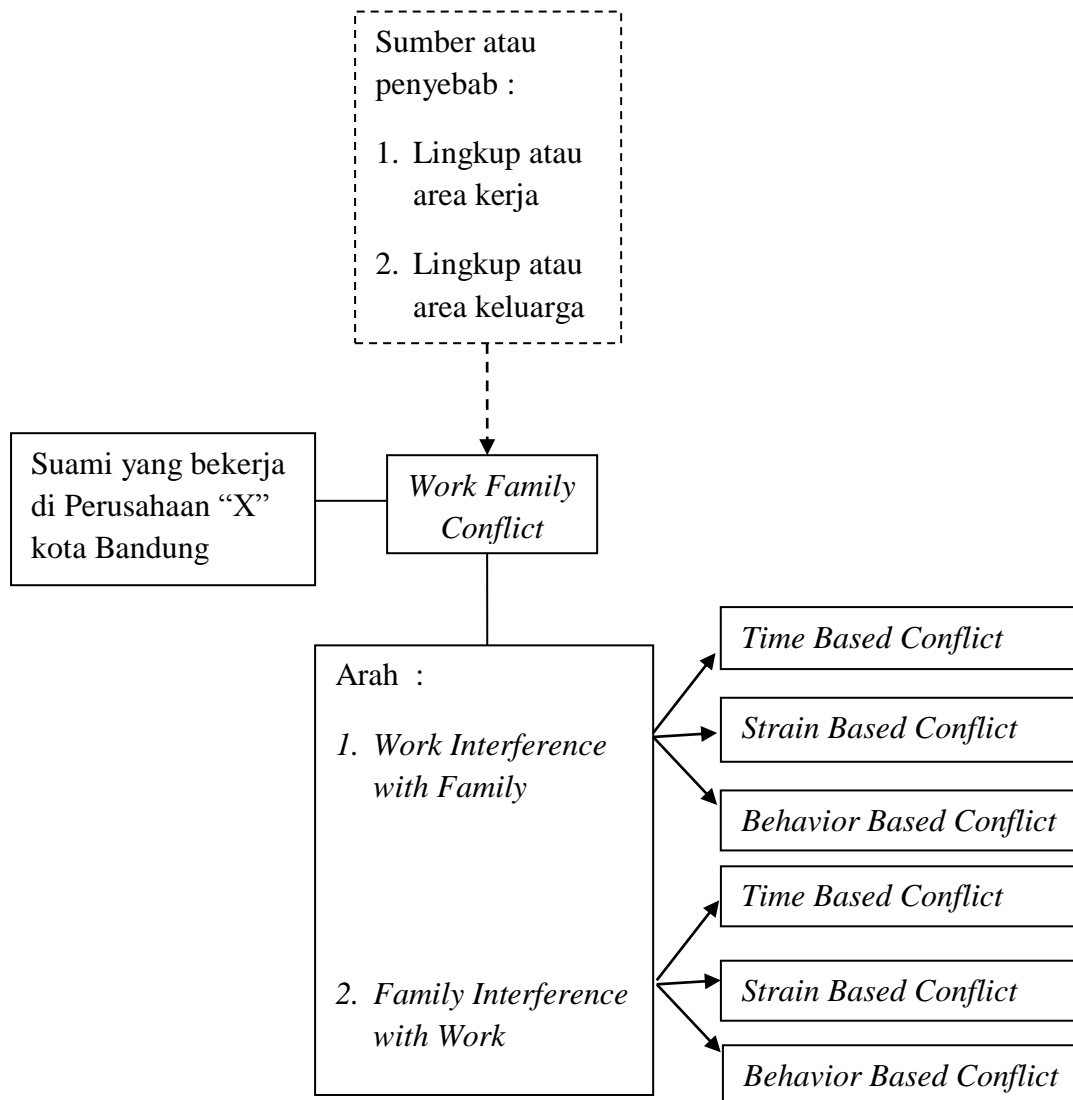
Dimensi yang ketiga, *Behavior Based Conflict WIF*, yaitu perilaku khusus yang diperlukan di tempat kerja tidak sesuai dengan ekspektasi perilaku dalam keluarga. Jika suami tidak dapat menyesuaikan perilaku untuk memenuhi harapan peran yang berbeda, ia kemungkinan akan mengalami konflik antara peran tersebut. Tetapi jika suami dapat menyesuaikan perilaku terhadap peran-perannya, ia tidak akan mengalami konflik (Greenhaus & Beutell, 1985 ; Carlson, 2000).

Arah dalam *Work Family Conflict* yang kedua juga dapat memunculkan tiga dimensi dari konflik antara kerja dan keluarga yang berbeda. Dimensi yang pertama ialah, *Time Based Conflict FIW*, yaitu konflik yang muncul ketika waktu yang dihabiskan bersama keluarga menyulitkan untuk bekerja. Contohnya pada suami yang bekerja di Perusahaan “X” harus membagi waktu antara pergi ke tempat kerja atau membersihkan rumah yang berantakan. Pada saat suami tersebut

hendak berangkat ke tempat kerja, keadaan rumah masih berantakan dan harus dibersihkan terlebih dahulu, sehingga pergi ke tempat kerja menjadi terhambat.

Dimensi yang kedua, *Strain Based Conflict FIW*, yaitu konflik karena mengalami ketegangan atau kelelahan dalam kegiatan bersama keluarga sehingga menghambat pekerjaan. Misalnya jika suami mengalami masalah dalam keluarga, suami tersebut menjadi tidak konsentrasi dalam pekerjaannya, sehingga banyak produk-produk yang dihasilkan menjadi tidak maksimal.

Dimensi yang ketiga, *Behavior Based Conflict FIW*, yaitu perilaku khusus yang diperlukan dalam keluarga tidak sesuai dengan ekspektasi perilaku di tempat kerja. Misalnya pada suami yang bekerja di Perusahaan “X” merasa kesulitan untuk bersikap dan bertingkah laku di tempat kerja karena di rumah biasa untuk memimpin, sedangkan di tempat kerja harus patuh pada atasan (dipimpin).



Bagan 1.1 Kerangka Pemikiran

1.6 Asumsi

- Suami yang bekerja di Perusahaan “X” kota Bandung memiliki *Work Family Conflict* yang muncul dalam arah *Work Interference with Family* atau *Family Interference with Work*.
- Suami yang bekerja di Perusahaan “X” kota Bandung yang memiliki *Work Family Conflict* dalam arah *Work Interference with Family*, akan memiliki dimensi *Time Based Conflict*, *Strain Based Conflict*, atau *Behavior Based Conflict*.
- Suami yang bekerja di Perusahaan “X” kota Bandung yang memiliki *Work Family Conflict* dalam arah *Family Interference with Work*, akan memiliki dimensi *Time Based Conflict*, *Strain Based Conflict*, atau *Behavior Based Conflict*.