

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era modern ini, terjadi 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, sedangkan istri berperan dalam mengelola urusan keluarga. Sedangkan dalam rumah tangga modern, baik suami maupun istri keduanya sama-sama bekerja. Dapat dilihat bahwa sekarang ini jumlah wanita bekerja semakin banyak ditemukan. Berdasarkan data BPS, jumlah pekerja di Indonesia yang bekerja lebih dari 48 jam per minggu semakin meningkat tiap tahun. Pada 2007, jumlah pekerja yang bekerja lebih dari 48 jam per minggu sebanyak 29.232.506 orang dengan perincian 20,5 juta orang di antaranya pria dan 8,7 juta adalah wanita. Kemudian pada 2009, jumlah pekerja yang bekerja di atas 48 jam per minggu meningkat menjadi 29.825.441 orang dengan perincian 20,3 juta adalah pekerja pria dan 9,4 juta pekerja wanita (<http://suar.okezone.com/read/2010/03/08/283/310269/283/jam-kerja-orang-indonesia-tak-kalah-panjang>). Kondisi ini disebut juga dengan *dual-career marriage* (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.12, No. 2), dimana pasangan suami istri yang mengembangkan karir mereka pada saat yang bersamaan dalam suatu pernikahan.

Banyak hal yang melatarbelakangi istri untuk memilih menjalani pernikahan sambil bekerja. Hal-hal tersebut diantaranya dikarenakan untuk

mengaktualisasikan dirinya, kebutuhan finansial, menjalin relasi-sosial, dan lain-lain (http://www.e-psikologi.com/epsi/individual_detail.asp?id=115). Seringkali kebutuhan rumah tangga yang begitu besar dan mendesak, membuat istri juga harus bekerja untuk bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari. Kondisi yang dialami tersebut tentunya membuat istri tidak punya pilihan lain selain ikut mencari nafkah dengan bekerja di luar rumah, meskipun terdapat kemungkinan bahwa istri sendiri tidak menginginkan melakukan hal tersebut. Selain itu terdapat alasan lain yang membuat istri - istri tetap memilih untuk bekerja, dikarenakan adanya kebutuhan relasi sosial yang tinggi, dan istri mendapatkan pemenuhan kebutuhan akan berelasi di tempat kerjanya. Bergaul dengan rekan-rekan di kantor, menjadi salah satu hal yang mendukung istri memenuhi kebutuhan berelasi tersebut.

Hal ini sejalan dengan teori Abraham Maslow (1960) yang mengungkapkan bahwa manusia mempunyai kebutuhan akan aktualisasi diri, dan menemukan makna hidupnya melalui aktivitas yang dijalankannya. Bekerja adalah salah satu sarana atau jalan yang dapat dipergunakan oleh manusia dalam menemukan makna hidupnya. Dalam bekerja manusia dapat berkarya, berkreasi, mencipta, mengekspresikan diri, mengembangkan diri dan orang lain, membagikan ilmu dan pengalaman, menemukan sesuatu, menghasilkan sesuatu, serta mendapatkan penghargaan, penerimaan, prestasi adalah bagian dari proses penemuan dan pencapaian kepenuhan diri. Kebutuhan akan aktualisasi diri melalui profesi atau pun karir, merupakan salah satu jalan yang banyak diambil oleh para wanita di jaman sekarang ini, terutama dengan makin terbukanya peluang pada wanita untuk meraih jenjang karir yang tinggi. Wanita yang

memiliki kebutuhan aktualisasi diri melalui pekerjaan, setelah menikah biasanya mereka akan cenderung kembali bekerja setelah menikah dan mempunyai anak. Istri merasa bekerja adalah hal yang sangat bermanfaat selain untuk mendapatkan penghasilan sendiri juga untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi dirinya, menyokong *sense of self* dan kebanggaan diri. (http://www.e-psikologi.com/epsi/individual_detail.asp?id=115).

Selain itu, pada beberapa kasus, ada pula isteri yang lebih menyukai pekerjaannya dibanding perannya dalam keluarga. Istri merasa lebih rileks dan nyaman jika sedang bekerja daripada di rumah sendiri. Pada kasus seperti itu, tindakan istri yang memilih untuk bekerja dilandasi oleh alasan agar dapat pergi dan menghindar dari keluarga. Kasus ini memang dilandasi oleh persoalan psikologis yang lebih mendalam, baik terjadi di dalam diri orang yang bersangkutan maupun dalam hubungan antara anggota keluarga (http://www.e-psikologi.com/epsi/individual_detail.asp?id=115).

Studi lain masih menyangkut kebahagiaan para istri bekerja, yang dilakukan oleh Walters dan McKenry (1985) menunjukkan, bahwa istri cenderung merasa bahagia selama para istri yang bekerja tersebut dapat mengintegrasikan kehidupan keluarga dan kehidupan kerja secara harmonis (seimbang). Jadi, adanya konflik peran yang dialami oleh istri yang bekerja, akan menghambat kepuasan dalam hidupnya.

Hal ini diperkuat dengan wawancara terhadap 8 pekerja perusahaan “X” mengenai alasan mereka bekerja. Karyawati yang pertama berkata memilih untuk bekerja dikarenakan memang suka bekerja, dengan bekerja membuat hidup jadi

lebih berarti. Sedangkan karyawan lain, untuk membantu pemenuhan kebutuhan ekonomi keluarga, karena jika hanya mengandalkan hasil dari pekerjaan suami masih belum cukup. Selain itu terdapat pula salasan lain yang mengatakan bahwa, dikarenakan memperoleh kebebasan finansial. Katanya, “Jujur, alasan kebebasan finansial juga menjadi alasan utama saya kenapa saya mencari uang sendiri. Setidaknya saya memiliki “uang privasi” yang terserah mau saya pakai buat apa juga tak akan ada orang lain yang akan melarang.”

Namun dibalik semua hal yang melatarbelakangi, ada konsekuensi yang diterima istri ketika menjalani dua peran sekaligus, yaitu peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga (sebagai istri, sebagai ibu dan pengurus rumah tangga). Saat istri berperan dalam pekerjaannya, tanggung jawab yang dimilikinya, yaitu melaksanakan tugas dalam pekerjaannya dengan baik, ikut berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan, meluangkan waktu lebih untuk menyelesaikan pekerjaannya atau ketika perusahaan mewajibkan karyawannya untuk bekerja lembur, dsb. Selain itu istri juga memiliki tanggung jawab dalam menjalankan perannya dalam kehidupan keluarga, baik sebagai istri, sebagai ibu maupun sebagai pengurus rumah tangga. Tanggung jawab istri, yaitu mengurus kebutuhan anak, suami dan keperluan rumah tangga, mengajari dan merawat anak, membereskan rumah, dsb.

Terdapat beberapa tekanan dalam masing-masing peran yang dijalankan oleh istri dan akan menimbulkan masalah ketika dua peran ini berjalan bersamaan. Tekanan dari lingkungan 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). Ketika istri disibukan dan fokus dengan urusan kantor akan terganggu ketika anak sering menelepon atau urusan pekerjaan rumah yang harus dibereskan, sehingga membuat konsentrasi istri terganggu ketika bekerja dan melakukan kesalahan. Ketika terdapat kebutuhan pemenuhan dalam keluarga, seperti mengurus anak, mengajarkan anak, membersihkan rumah, hal tersebut dapat menjadi gangguan bagi istri yang dapat menyebabkan menurunkan kinerja istri di perusahaan tempatnya bekerja. Contoh lainnya, ketika istri datang terlambat ke kantor dikarenakan harus mengantarkan anaknya terlebih dahulu ke sekolah, yang tentunya dapat menimbulkan konsekuensi baginya (misalnya, teguran dari atasan). Kondisi tersebut merupakan keadaan dimana kehidupan keluarga mengganggu pekerjaan. Hal tersebut dapat terjadi, ketika istri memiliki *role salience* pada perkerjaan, yaitu derajat keterlibatan istri secara psikologis dalam peran dan mengukur keterlibatan melalui derajat komitmen, partisipasi, dan nilai atau kepentingan yang dikaitkan dengan peran dalam keluarga.

Disisi lainnya, terdapat 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. Contohnya, ketika ada jam tambahan kerja membuat istri akan kelelahan setibanya di rumah, dan membuat komunikasi berjalan tidak lancar dengan suami yang akhirnya mengakibatkan renggangnya hubungan diantara keduanya. Selain itu, istri yang bekerja dan memiliki anak tentunya menginginkan

melihat perkembangan-perkembangan yang dilalui anaknya akan tetapi istri tidak dapat melihat dan merasakan tahap-tahap emas perkembangan anaknya karena harus bekerja. Selain itu, dimungkinkan bagi keluarga yang berada taraf ekonomi yang kurang mengharuskan istri untuk mengurus keperluan rumah tangga, seperti memasak, mencuci dan sebagainya tanpa seorang pembantu rumah tangga, akan tetapi diwaktu yang sama istri harus bekerja yang menyebabkan kurang terurusnya urusan rumah tangga. Hal-hal tersebut menimbulkan konflik dimana urusan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga. Keadaan tersebut dapat terjadi ketika istri memiliki *role salience* pada pekerjaan.

Konflik antara peran pekerjaan dan keluarga *relative* lebih tinggi dialami oleh wanita dibandingkan dengan pria dikarenakan, wanita menghabiskan lebih banyak waktu pada kondisi pekerjaan dan keluarga (Frone, Russell, & Cooper, 1992). Konflik antara peran pekerjaan dan keluarga lebih tinggi dialami wanita akan semakin jelas terlihat pada wanita ketika wanita tersebut menjadi penanggungjawab utama untuk urusan baik keluarga maupun pekerjaan.

Hasil penelitian Freudiger, P. yang menunjukkan bahwa bagi para istri yang bekerja, kebahagiaan perkawinan adalah tetap menjadi hal yang utama, dibandingkan dengan kepuasan kerja. Dengan begitu dapat dikatakan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga lebih mungkin terjadi dibandingkan dengan urusan keluarga mengganggu kehidupan pekerjaan. Hal tersebut juga akan memberikan dampak yang lebih besar bagi kesejahteraan perempuan. Jika istri menghayati suatu peran semakin penting, baik terhadap pekerjaan maupun keluarga maka akan menyebabkan dirasakannya ketegangan dan konflik.

Konflik dalam pekerjaan maupun keluarga merupakan bentuk konflik interrole, dimana tuntutan keluarga dan tuntutan dalam pekerjaan yang saling bertentangan satu dengan yang lainnya akan membuat partisipasi seseorang dalam keluarga maupun pekerjaan menjadi lebih sulit dikarenakan partisipasi dalam peran yang lainnya.

Setelah dilakukan survey pada 8 orang karyawan yang bekerja di Perusahaan "X" kota Bandung didapatkan hasil 100% karyawan (8 orang) mengatakan bahwa kondisi ekonomi keluarga yang kurang menjadikan alasan mereka untuk turut bekerja demi membantu mencukupi kebutuhan keluarga. 100% karyawan (8 orang) merasakan bahwa pekerjaannya mempengaruhi kehidupan keluarganya (*work-to-family conflict*). Didapatkan pula, 62,5% karyawan (5 orang) merasakan permasalahan yang berhubungan dengan mengurus anak mereka, kurangnya waktu bersama anak, dan kurangnya komunikasi bersama dengan keluarga sementara itu 37,5% (3 orang) karyawan memiliki permasalahan pada persoalan rumah tangga yang menjadi tidak terurus.

Sebanyak 50% karyawan (4 orang) mengatakan bahwa peran sebagai istri adalah peran yang terpenting bagi dirinya. Hal tersebut berdampak ketika terdapat jam tambahan bekerja, karyawan di Perusahaan "X" menjadi merasa kehilangan waktu bersama dengan suami, sepulang kerja terasa lelah dan menyebabkan terjadinya komunikasi yang kurang dengan suami. Selain itu sempat terjadinya perdebatan dengan suaminya. Hal tersebut menyebabkan kinerja istri yang menurun saat bekerja. 50% karyawan (4 orang) yang lain mengatakan bahwa peran sebagai ibu menjadi peran terpenting bagi mereka. Hal tersebut berdampak

ketika bekerja karyawan di Perusahaan “X” akan merasakan khawatir terhadap keadaan anaknya dirumah, karyawan di Perusahaan “X” merasa kurangnya waktu bersama dengan anak, baik untuk mengasuh, bermain, dan mendidik. Hal tersebut membuat S kurang dapat fokus dengan pekerjaannya dan terkadang melakukan beberapa kesalahan ketika bekerja, timbul rasa ingin cepat menyelesaikan pekerjaannya dan pulang ke rumah.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti seperti apakah hubungan antara *role salience* (*work* dan *family*) dengan *work family conflict* pada istri yang bekerja di Perusahaan “X” kota Bandung.

1.2 Identifikasi Masalah

Bagaimana hubungan antara *role salience* (*work* dan *family*) dan *work-family conflict* (arah) pada istri yang bekerja di Perusahaan “X” kota Bandung.

1.3 Maksud & Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Untuk memperoleh gambaran mengenai *role salience* (*work* dan *family*) pada istri yang bekerja dan *work-family conflict* (arah) yang terjadi pada istri yang bekerja di Perusahaan “X” kota Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui hubungan antara *role salience* (*work* dan *family*) dan *work-family conflict* (arah) pada istri yang bekerja di Perusahaan “X” kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritik

1. Memberikan informasi tambahan kepada bidang psikologi, khususnya bidang psikologi industri dan organisasi mengenai *role salience* dan *work-family conflict* pada pasangan suami isteri yang bekerja.
2. Memberikan informasi tambahan kepada peneliti lain yang tertarik untuk meneliti topik yang sama dan mendorong dikembangkannya penelitian yang berhubungan dengan hal tersebut.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Memberikan informasi kepada isteri, pasangan dan *owner* Perusahaan “X” kota Bandung mengenai hubungan *role salience* dan *work family conflict* yang terjadi pada keluarga yang *dual career*, agar dapat membantu pasangan suami isteri tersebut mengetahui *role salience* mereka dan *work family conflict* yang terjadi dalam hubungan keluarga. Serta untuk dapat meningkatkan kesejahteraan masing-masing individu.

1.5 Kerangka Pikir

Pergeseran rumah tangga tradisional ke rumah tangga modern semakin banyak dialami oleh masyarakat saat ini, dimana tidak hanya suami yang bekerja, istri pun turut bekerja di luar rumah. Faktor-faktor yang menjadi alasan mengapa istri memilih untuk turut bekerja diantaranya adalah kebutuhan finansial, kebutuhan sosial-relasional, kebutuhan aktualisasi diri, dan lain-lain.

Istri yang bekerja akan menghayati peran-peran yang dia jalankan sehari-hari. Peran (*role*) merupakan perilaku-perilaku yang diasosiasikan dengan suatu posisi tertentu dan individu pada posisi tersebut diharapkan berperilaku sesuai posisi tertentu (Linon dalam Biddle & Thomas, 1966). Menurut Reitzes & Mutran (1994), peran (*role*) adalah usaha untuk menyediakan kerangka pemikiran bagi individu untuk mengembangkan rasa mengenai pemahaman makna dan tujuan dari sebuah lembaga.

Isri-istri yang bekerja tersebut otomatis memiliki peran ganda, yakni peran dalam pekerjaannya (*work*) dan peran dalam keluarganya (*family*). Peran di dalam keluarga terbagi lagi menjadi tiga sub peran, yaitu peran sebagai istri (*marital*), peran sebagai ibu (*parental*), dan peran sebagai pengurus rumah tangga (*home care*). Setiap istri yang bekerja akan menghayati peran terpenting pada dirinya apakah pada keluarga atau pekerjaan. *Role salience* adalah derajat keterlibatan individu secara psikologis dalam peran dan mengukur keterlibatan melalui derajat komitmen, partisipasi, dan nilai atau kepentingan yang dikaitkan dengan peran.

Ketika istri harus melaksanakan peran ganda akan terjadi konflik antara pekerjaan dan keluarga (*work-family conflict*). *Work-family conflict* dapat terjadi

karena tuntutan waktu di satu peran yang bercampur aduk dengan keikut-sertaan peran lainnya, stres yang bermula dari satu peran yang *spills over* ke dalam peran lainnya akan mengurangi kualitas hidup dalam peran tersebut, dan perilaku yang efektif dan tepat pada satu peran, namun tidak efektif dan tidak tepat saat ditransfer pada peran lainnya. Dengan demikian ada 2 arah dalam *work-family conflict*, yaitu konflik pekerjaan terhadap keluarga dan konflik keluarga terhadap pekerjaan.

Konflik pekerjaan terhadap keluarga (*work-to-family conflict*) terjadi saat pengalaman dalam bekerja mempengaruhi kehidupan keluarga. Tekanan dalam lingkungan kerja (*work-to-family conflict*) yang dapat menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga, antara lain tidak teraturnya atau tidak fleksibelnya jam kerja, *overload* pekerjaan, jam kerja yang panjang, perjalanan dinas yang banyak, konflik interpersonal di lingkungan kerja, transisi karir, konflik antar individu karyawan dan tidak adanya dukungan dari supervisor atau perusahaan.

Ketika istri disibukan dan fokus dengan tugas-tugas pekerjaannya membuat istri akan kelelahan setelahnya di rumah, dan membuat komunikasi berjalan tidak lancar dengan suami yang akhirnya mengakibatkan renggangnya hubungan diantara keduanya. Istri yang bekerja dan memiliki anak tentunya menginginkan melihat perkembangan-perkembangan yang dilalui anaknya akan tetapi istri tidak dapat melihat dan merasakan tahap-tahap emas perkembangan anaknya karena harus bekerja dan lebih mengandalkan *baby siter* untuk mengurus anaknya di rumah. Selain itu, dimungkinkan bagi keluarga yang berada taraf ekonomi yang kurang mengharuskan istri untuk mengurus keperluan rumah

tangga, seperti memasak, mencuci dan sebagainya tanpa seorang pembantu rumah tangga, kondisi tersebut akan dirasakan sangat merepotkan dan menyita banyak waktu bagi istri. Hal-hal tersebut dapat terjadi ketika istri memiliki *role salience* pada pekerjaannya.

Konflik keluarga terhadap pekerjaan (*family-to-work conflict*) terjadi saat pengalaman dalam keluarga mempengaruhi kehidupan kerja. Tekanan dalam lingkungan keluarga (*family-to-work conflict*) yang dapat menghasilkan konflik pekerjaan-keluarga, antara lain kehadiran anak yang paling kecil merasa bahwa tanggung jawab utamanya adalah bagi anak-anak, tanggung jawab sebagai anak yang tertua, konflik antar anggota keluarga dan tidak adanya dukungan dari anggota keluarga (Greenhaus, 2002). Ketika terdapat kebutuhan pemenuhan dalam keluarga, seperti mengurus anak, mengajarkan anak, membersihkan rumah, hal tersebut dapat menjadi gangguan bagi istri yang dapat menyebabkan menurunkan kinerja istri di perusahaan tempatnya bekerja dan dapat memilih untuk menyerahkan segala kebutuhan rumah tangga pada pembantu. Contoh lainnya, ketika istri harus datang terlambat ke kantor yang dapat menimbulkan konsekuensi baginya dikarenakan harus mengantarkan anaknya terlebih dahulu ke sekolah. Kondisi tersebut dapat dilihat pada istri yang memiliki *role salience* pada family.

Peran ganda yang tengah dijalani istri menghasilkan ketegangan dan konflik (*role strain*) antara tuntutan pekerjaan dan keluarga. Konflik tersebut terbagi menjadi dua (Voydanoff & Kelly 1984, dalam Kammeyer 1987). Pertama, yaitu beban berlebih, yang artinya adalah tuntutan dari dua sisi (pekerjaan dan

rumah) melebihi kapasitas seseorang dalam menanganinya karena keterbatasan waktu dalam sehari untuk melakukan semua aktivitas yang cenderung tidak terbatas. Konflik peran ganda yang kedua adalah tumpang tindih (*interference*) yang artinya ada pekerjaan di kantor yang harus diselesaikan, sementara kewajiban keluarga juga harus dilaksanakan dalam waktu yang sama. Ketika keluarga dengan suami dan istri bekerja, masalah yang mendasar adalah keterbatasan waktu untuk melakukan kewajiban baik terhadap pekerjaan maupun keluarga yang semakin kecil dibandingkan dengan keluarga yang suaminya saja bekerja. Kata yang sering digunakan untuk mengkategorikan permasalahan ini adalah 'penyeimbangan' atau (*balancing*) (Kammeyer 1987). Oleh karena itu proses manajemen sumberdaya keluarga terutama berkaitan dengan manajemen waktu dan pekerjaan merupakan hal yang sangat penting bagi tercapainya tujuan keluarga (Puspitawati 1992, Winter & Puspitawati 1993).

Greenhaus dan Beutell dan Gutek et al. (dalam Schabracq, Winnubst, & Cooper, 2003) menggambarkan tiga tipe konflik yang berkaitan dengan dilema peran perempuan antara di rumah tangga dan pekerjaan, yaitu *Time-Based Conflict*, *Strain Based Conflict*, dan *Behavior Based Conflict*

Time-Based Conflict, yaitu konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya, meliputi pembagian waktu, energi dan kesempatan antara peran pekerjaan dan rumah tangga. Dalam hal ini, menyusun jadwal merupakan hal yang sulit dan waktu terbatas saat tuntutan dan perilaku yang dibutuhkan untuk memerankan keduanya tidak sesuai. kemampuan "manajemen waktu dan rumah

tangga” merupakan salah satu kesulitan yang paling sering dihadapi oleh para ibu bekerja. Istri harus dapat memainkan peran mereka sebaik mungkin baik di tempat kerja maupun di rumah. Mereka sadar, mereka harus bisa menjadi ibu yang sabar dan bijaksana untuk anak-anak – serta menjadi istri yang baik bagi suami serta menjadi ibu rumah tangga yang bertanggung jawab atas keperluan dan urusan rumah tangga. Di tempat kerja, mereka pun mempunyai komitmen dan tanggung jawab atas pekerjaan yang dipercayakan pada mereka hingga mereka harus menunjukkan prestasi kerja yang baik. Sementara itu, dari dalam diri mereka pun sudah ada keinginan ideal untuk berhasil melaksanakan kedua peran tersebut secara proporsional dan seimbang.

Kebersamaan bersama suami dalam suasana rileks, santai dan hangat merupakan kegiatan penting yang tidak bisa diabaikan, untuk membina, mempertahankan dan menjaga kedekatan relasi serta keterbukaan komunikasi satu dengan yang lain. Tidak jarang, kurangnya waktu untuk keluarga, membuat seorang ibu merasa dirinya tidak bisa berbicara secara terbuka dengan suaminya, bertukar pikiran, mencurahkan pikiran dan perasaan, atau merasa suaminya tidak lagi bisa mengerti dirinya, dan akhirnya merasa asing dengan pasangan sendiri sehingga mulai mencari orang lain yang dianggap lebih bisa mengerti, dsb. Ini lah yang bisa membuka peluang terhadap perselingkuhan di tempat kerja.

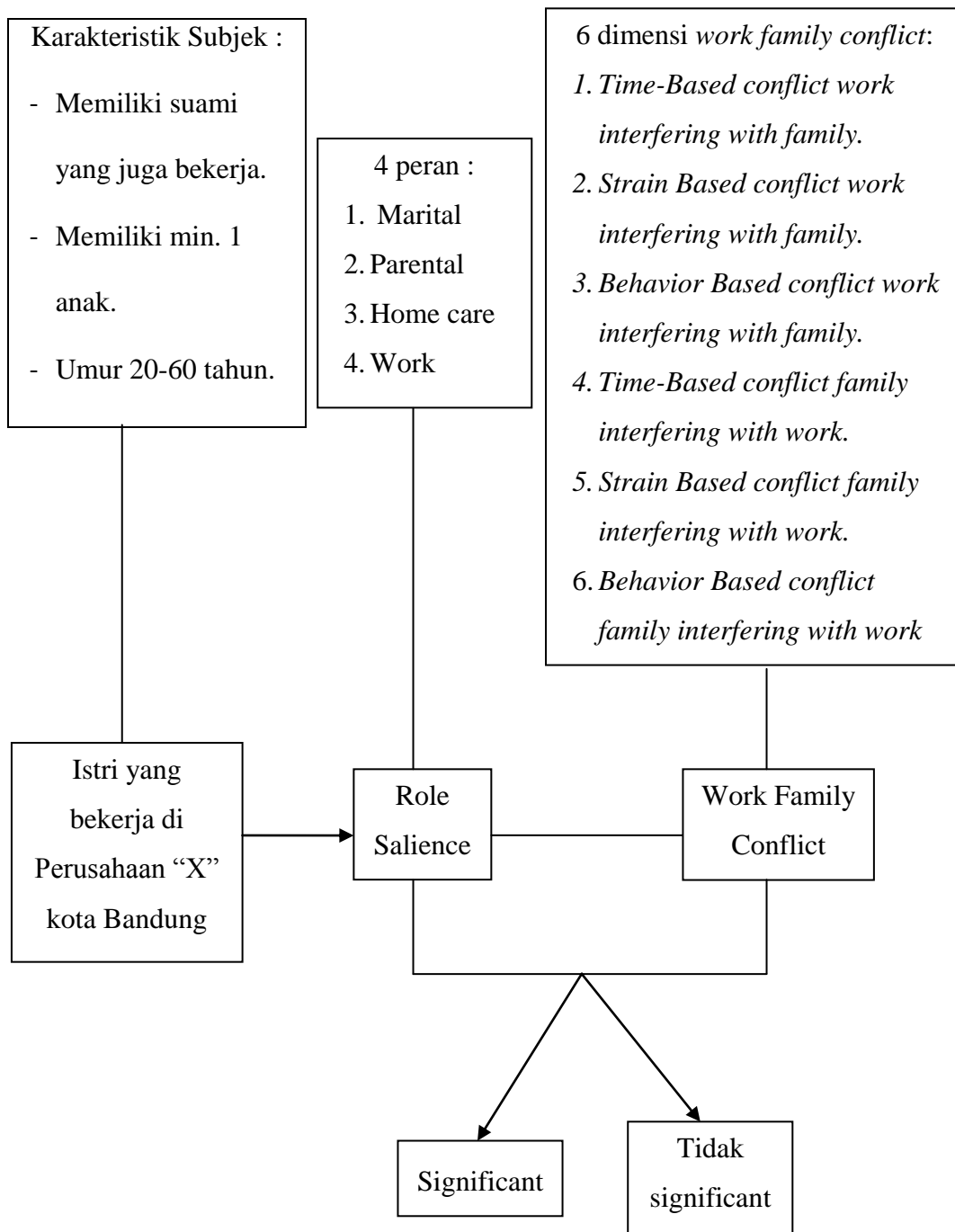
Strain Based Conflict yaitu mengacu kepada munculnya ketegangan atau keadaan emosional yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain. Sebagai contoh, seorang ibu yang seharian bekerja, ia akan merasa lelah, dan hal itu membuatnya sulit untuk duduk

dengan nyaman menemani anak menyelesaikan pekerjaan rumahnya. Ketegangan peran ini bisa termasuk stress, tekanan darah meningkat, kecemasan, keadaan emosional, dan sakit kepala. Pekerjaan, bisa menjadi sumber ketegangan dan stress yang besar bagi istri, seperti peraturan kerja yang kaku, pemimpin perusahaan yang tidak bijaksana, beban kerja yang berat, ketidakadilan yang dirasakan di tempat kerja, rekan-rekan yang sulit bekerja sama, waktu kerja yang sangat panjang, atau pun ketidaknyamanan psikologis yang dialami akibat dari problem sosial-politis di tempat kerja. Situasi demikian akan membuat istri menjadi amat lelah, sementara kehadirannya masih sangat dinantikan oleh keluarga di rumah. Kelelahan psikis dan fisik itu lah yang sering membuat mereka sensitif dan emosional, baik terhadap anak-anak maupun terhadap suami. Keadaan ini biasanya makin intens, kala situasi di rumah tidak mendukung – dalam arti, suami (terutama) dan anak-anak (yang sudah besar) kurang bisa bekerja sama untuk mau “gantian” melayani dan membantu sang ibu, atau sekedar meringankan pekerjaan rumah tangga.

Behavior Based Conflict, yaitu konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya. Ketidaksesuaian perilaku individu ketika bekerja dan ketika di rumah, yang disebabkan perbedaan aturan perilaku seorang wanita karir biasanya sulit menukar antara peran yang dia jalani satu dengan yang lain. Di Indonesia, iklim paternalistik dan otoritarian yang sangat kuat, turut menjadi faktor yang membebani peran ibu bekerja, karena masih terdapat pemahaman bahwa pria tidak boleh mengerjakan pekerjaan wanita, apalagi ikut mengurus masalah rumah

tangga. Masalah rumah tangga adalah kewajiban sepenuhnya seorang istri. Masalah yang kemudian timbul akibat bekerjanya sang istri, sepenuhnya merupakan kesalahan dari istri dan untuk itu ia harus bertanggung jawab menyelesaikannya sendiri. Keadaan tersebut, akan menjadi sumber tekanan yang berat bagi istri, sehingga ia pun akan sulit merasakan kepuasan dalam bekerja.

Selain itu pekerjaan di kantor yang dirasakan sangat berat, sedangkan suami di rumah kurang bisa “bekerja sama” untuk ikut menyelesaikan pekerjaan rumah, sementara anak-anak juga menuntut perhatian dirinya. Akhirnya, sang istri tersebut akan merasa sangat lelah karena dirinya merasa dituntut untuk terus memberi dan memenuhi kebutuhan orang lain. Belum lagi, jika ternyata suami dan anak-anak merasa “kurang mendapat perhatian”, tidak heran jika lama kelamaan dirinya mulai dihinggapi depresi, karena merasa tidak bisa membahagiakan keluarganya.



1.1. Bagan Kerangka Pikir

1.6. Asumsi

Berdasarkan kerangka pikir yang telah dikembangkan diatas, maka asumsi yang dapat ditarik sebagai berikut :

1. Terdapat tiga tipe konflik pada karyawan Perusahaan “X” kota Bandung antara peran di rumah tangga dan pekerjaan, yaitu *Time-Based Conflict*, *Strain Based Conflict*, dan *Behavior Based Conflict*.
2. Terdapat 2 arah dalam *work-family conflict* pada karyawan Perusahaan “X” kota Bandung, yaitu konflik pekerjaan terhadap keluarga (*work-to-family conflict*) dan konflik keluarga terhadap pekerjaan (*family-to-work conflict*).
3. Karyawan Perusahaan “X” kota Bandung memiliki 4 peran, yaitu peran dalam pekerjaannya (*work*), peran sebagai istri (*marital*), peran sebagai ibu (*parental*), dan peran sebagai pengurus rumah tangga (*home care*).

1.7. Hipotesis

Terdapat hubungan yang significant antara *work-family conflict* dengan *role saliece* (*work* dan *family*) pada istri yang berkeja di perusahaan “X” kota Bandung.