

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peningkatan partisipasi wanita yang memilih bekerja telah menjadi fenomena yang menarik di banyak negara, termasuk negara-negara berkembang salah satunya adalah di Indonesia. Fenomena ini menarik untuk dicermati, karena masuknya wanita ke dunia kerja akan memunculkan banyak konsekuensi, khususnya dalam kehidupan keluarga dan individu yang bersangkutan.

Dalam beberapa dekade ini perkembangan dan pertumbuhan ekonomi terjadi dengan sangat pesat. Hal ini mendorong wanita untuk ikut serta dalam pemenuhan kebutuhan rumah tangga. Maka tidak mengherankan bila saat ini kita sering menjumpai wanita yang bekerja. Salah satu alasan wanita yang sudah berkeluarga memilih untuk bekerja adalah faktor ekonomi. Kebutuhan yang semakin meningkat membuat penghasilan suami saja dianggap tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan anggota keluarganya (Higgins And Duxbury, 1992).

Di samping pentingnya bekerja, tidak dapat dipungkiri bahwa kehidupan keluarga juga merupakan hal yang sangat penting. Apabila dikaji dalam sistem sosial budaya di Indonesia masih menganut sistem keluarga patriarki yaitu

dimana laki laki memiliki peran untuk mencari nafkah guna memenuhi kebutuhan sehari-hari anggota keluarganya. Wanita memiliki peran dan tanggung jawab untuk peran sebagai ibu rumah tangga. Akan tetapi tidak dapat di pungkiri banyak wanita saat ini mulai bekerja. Dengan kata lain mulai terjadi pergeseran dalam struktur keluarga, dimana wanita mulai memilih untuk bekerja. Terjadinya pergeseran sistem keluarga menyebabkan kemungkinan terjadinya konflik bagi wanita yang memilih untuk bekerja. Disatu sisi tugas utama seorang wanita adalah sebagai seorang ibu dan istri dimana tugasnya adalah mengurus kebutuhan yang diperlukan oleh suami dan anak. Disisi lain wanita yang memilih bekerja ingin membantu suami dalam hal finansial. Hal tersebut bisa mengakibatkan terjadinya konflik dimana wanita yang memilih untuk bekerja harus menjalankan dua peran dalam bersamaan.

Menurut Triaryati (2003), peran ganda sebagai pekerja maupun ibu rumah tangga mengakibatkan tuntutan yang lebih dari biasanya terhadap wanita, karena terkadang para wanita yang bekerja menghabiskan waktu tiga kali lipat dalam mengurus rumah tangga dibandingkan dengan pasangannya yang bekerja pula. Peyeimbangan tanggung jawab ini cenderung lebih memberikan tekanan hidup bagi wanita yang bekerja karena selain menghabiskan banyak waktu dan energi, tanggungjawab ini memiliki tingkat kesulitan pengelolaan yang tinggi.

Sesuai data dari survei tenaga kerja nasional (sakernas), jumlah penduduk wanita yang bekerja di Indonesia selama tiga tahun (2010-2012) cenderung terus meningkat yakni dari 10.754.822 orang pada tahun 2010 menjadi 13.390.411 orang pada tahun 2011 dan 13.919.258 orang pada tahun 2012. Dari data tersebut menunjukkan bahwa *persentase* perempuan yang bekerja sebagai di Indonesia terus meningkat dari tahun ke tahun (<http://kompas.bps.go.id>).

Di kota besar sendiri, seperti di Bandung jumlah wanita yang memilih untuk bekerja terus meningkat setiap tahunnya. Terhitung dari bulan Februari 2012 mencapai angka 2.905.243 orang dan pada bulan Februari 2013 meningkat menjadi 6.007.302 orang (<http://jabar.bps.go.id>).

Banyak bidang pekerjaan yang mungkin dapat digeluti oleh wanita yang memilih untuk bekerja salah satunya adalah sebagai karyawan di PT “X” Bandung. PT “X” adalah salah satu perusahaan besar di kota Bandung yang bergerak di bidang *main dealer* resmi kendaraan bermotor. PT “X” tumbuh dari sebuah entitas bisnis kecil yang di dirikan di Bandung pada tahun 1970. Berkat kerja keras dan upaya untuk terus menjaga reputasinya maka PT “X” di berikan kepercayaan untuk menjadi *main dealer* resmi di wilayah Jawa Barat.

PT “X” yang bekerja sama dengan produsen sepeda motor terkenal di Indonesia ini sejak tahun 1970 ini telah dipercaya untuk bertanggung jawab

menyalurkan sepeda motor dan suku cadang merek terkenal ini untuk wilayah Jawa Barat. PT “X” sebagai *main dealer* telah mendistribusi sepeda motor, suku cadang dan layanan *service* ke *dealer* motor dan toko toko di seluruh wilayah Jawa Barat.

PT “X” adalah badan usaha yang dikelola secara komersial untuk menjadi perwakilan resmi suatu produk. Saat ini, PT “X” telah berkembang menjadi *main dealer* sepeda motor dan suku cadang resmi dengan kontribusi yang signifikan. PT “X” yang bergerak sebagai *main dealer* membawahi 1740 *dealer* dan toko-toko di Jawa Barat yang dimana tugas dari *main dealer* adalah menyuplai seluruh kebutuhan yang dibutuhkan oleh *dealer* yang ada di Jawa Barat.

Dominasi PT “X” yang bergerak sebagai *main dealer* makin kuat dari waktu ke waktu. Selama periode januari hingga oktober 2013, Permintaan sepeda motor di Jawa Barat tercatat sebanyak 1.088.920 unit. Dari jumlah tersebut PT “X” berhasil menguasai 65,7% pangsa pasar yaitu sebanyak 816.113 unit. Angka ini naik sebesar 22,8% di bandingkan dengan periode tahun 2012 dimana PT “X” hanya menguasai sebanyak 631.203 unit.

Keberhasilan tersebut karena adanya misi dari PT “X” dimana setiap karyawati yang sudah berkeluarga di PT “X” Bandung, diharapkan senantiasa memberikan kepada para konsumen layanan sepenuh hati seperti ramah

kepada konsumen, solusi yang terbaik dan tuntas. Untuk dapat mencapai misi tersebut, PT “X” melibatkan para tenaga profesional untuk mengelola perusahaan. Praktek manajemen modern serta teknologi semakin ditingkatkan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Untuk menunjang efektifitas dan efisiensi, PT “X” terus membenahi sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitasnya. Kebijakan kebijakan juga di buat perusahaan agar perusahaan dapat kompetitif dan terus bersaing dalam dunia otomotif. Tidak dapat di pungkiri saat ini setiap perusahaan yang bergerak dalam bidang *main dealer* resmi sepeda motor terus melebarkan sayapnya. Untuk dapat menghadapi persaingan yang semakin ketat perusahaan tentunya menginginkan tenaga kerja yang kompeten. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang harus di benahi untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat.

PT “X” menuntut seluruh karyawannya termasuk para karyawati yang sudah berkeluarga untuk bekerja dengan baik untuk dapat mencapai visi dan misi dari perusahaan. Struktur Organisasi yang digunakan oleh PT “X” ialah struktur organisasi garis, dimana bentuk organisasi yang didalamnya terdiri dari garis wewenang yang saling menghubungkan langsung secara vertikal antara pimpinan dan bawahan. Dalam organisasi ini seseorang atau bawahan hanya bertanggung jawab kepada satu orang atasan saja. Tugas secara umum karyawati pada posisi staff adalah melakukan administrasi, menginterpretasi

data, mengusulkan alternatif tindakan kepada atasan, mempersiapkan dokumen yang diperlukan oleh atasan. Selain itu, mereka diharuskan untuk dapat berperan aktif baik secara individu maupun tim agar dapat menyelesaikan tugas-tugasnya. Setiap karyawan memiliki kewajiban untuk dapat menyelesaikan tugas tugas yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan target yang membuat terkadang karyawan harus lembur atau pulang terlambat untuk menyelesaikan pekerjaan kantor. PT "X" juga membuka peluang untuk setiap pekerja memperoleh jabatan yang lebih baik apabila karyawan menunjukkan kompetensi yang terus berkembang. Hal tersebut membuat setiap pekerja berlomba lomba berkompetisi untuk dapat bekerja sebaik mungkin.

Tuntutan dari pekerjaan bisa terjadi karena waktu kerja yang padat, setiap hari dari Senin s/d Jumat karyawan bekerja mulai pukul 07.30 s/d 17.00 WIB. Karyawan juga terkadang harus pulang terlambat kerumah karena masih harus mengerjakan pekerjaan yang belum selesai. Disamping itu perjalanan kerja yang mengharuskan karyawan meninggalkan rumah untuk dinas keluar kota. Sebagai contoh karyawan melakukan dinas keluar kota seperti ke tasikmalaya, sukabumi, subang dan daerah lain yang ada di Jawa Barat. Untuk perjalanan dinas sendiri tidak teratur di tentukan oleh pihak perusahaan dan untuk lembur perusahaan tidak memberikan uang lembur. Sewaktu waktu pihak perusahaan juga memberikan tekanan seperti permintaan pasar yang besar dan pencapaian

target pertahun yang membuat karyawan bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai target dari perusahaan. Tentu saja hal tersebut bukanlah hal yang mudah dilakukan dimana membutuhkan waktu dan kerja keras yang lebih.

Selain tuntutan dari pekerjaan tuntutan juga datang dari keluarga, dimana karyawan dituntut untuk dapat memenuhi peran dan tanggung jawabnya sebagai seorang ibu dan istri. karyawan harus memberikan perhatian kepada suami dan anak yang masih balita atau remaja seperti menyiapkan makanan untuk suami dan anak, membersihkan rumah, mengasuh dan membimbing anak dalam keluarga dan beberapa peran lainnya dalam keluarga. Tugas karyawan sendiri tidak hanya sampai disitu saja dengan adanya keberadaan anggota lain membuat karyawan memiliki tugas yang lebih selain mengurus suami anak wanita juga mengurus anggota lain dalam keluarga.

Ada dua sisi yang membuat wanita mengalami kebingungan dalam menjalankan perannya, dari dunia pekerjaan menawarkan kesempatan yang seluas- luas bagi wanita untuk mengembangkan dirinya pada pekerjaan sehingga menjanjikan perolehan jabatan (posisi) yang lebih baik ataupun pendapatan yang lebih besar. Disamping adanya kesempatan yang muncul dari pekerjaan seperti pendapatan yang lebih besar, jabatan yang lebih baik wanita juga dituntut untuk menjalankan tugasnya dalam keluarga. Kedua sisi tersebut mengakibatkan terjadinya konflik pada wanita yang bekerja dan sudah berkeluarga dan memiliki anak yang masih balita atau remaja. Konflik

pekerjaan dengan keluarga pada wanita berperan ganda terjadi ketika wanita dituntut untuk memenuhi harapan perannya dalam keluarga dan perannya dalam pekerjaan, dimana masing-masing membutuhkan waktu, dan energi dari karyawati tersebut.

Karyawati yang telah menikah dan memiliki anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat di bandingkan dengan wanita yang belum menikah. Karyawati yang sudah berkeluarga setiap harinya memiliki tugas dan tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas- tugas kantor yang diberikan sesuai dengan *deadline* yang sudah ditentukan, adanya perjalanan dinas keluar kota, dan terkadang karyawati harus lembur menyelesaikan tugas yang cukup banyak. Di sisi lain karyawati harus menjalankan tugas sebagai seorang istri dan ibu dirumah. Karyawati yang telah menikah dan memiliki anak balita/remaja menyebabkan kemungkinan terjadinya konflik dalam pemenuhan tugasnya dibandingkan dengan wanita yang belum menikah. Dimana karyawati yang sudah menikah dan memiliki anak balita/remaja memiliki tanggung jawab lain yaitu sebagai seorang karyawati di kantor tempat bekerja dan tanggung jawabnya sebagai sebagai seorang istri dan ibu di rumah.

Keterlibatan wanita yang telah berkeluarga dalam dunia kerja memiliki dampak positif dan negatif yang dapat ditimbulkan. Dampak positif dari wanita yang bekerja adalah bisa membantu suami dalam hal *financial*, mencari

penghasilan yang layak guna menghidupi diri dan anggota keluarganya, meningkatkan rasa percaya diri. Selain dampak positif adapula dampak negatif yang harus diperhatikan, dimana tuntutan dari pekerjaan mengakibatkan istri pulang dalam keadaan lelah, sehingga tidak memiliki energi yang cukup untuk menjalankan perannya sebagai seorang istri dan ibu. Selain itu, dengan adanya jumlah jam kerja yang relatif panjang menyebabkan istri tidak selalu ada pada saat dimana ia sangat dibutuhkan oleh anak atau pasangannya (Istiani, 1989).

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada *Human Resource Development* PT “X” Bandung di dapatkan informasi bahwa wanita yang sudah berkeluarga dan memiliki anak terkadang tidak bekerja secara maksimal dan mengurangi *performance* kerja ketika menghadapi permasalahan yang berkaitan dengan keluarga. *Human Resource Development* di PT “X” memberikan contoh ketika anak sedang sakit terkadang karyawati harus pulang dan meninggalkan pekerjaan yang sudah *deadline*.

Fenomena lain yang di dapatkan dari wawancara kepada *Human Resource Development* PT “X” Bandung di dapatkan informasi bahwa absensi terbesar terjadi pada karyawati wanita sudah menikah dan memiliki anak. Sistem absensi di PT “X” menggunakan sistem *scan* menggunakan jari. Menurut *Human Resource Development* PT “X” Mereka terkadang datang terlambat ke kantor atau harus pulang lebih dulu karena urusan yang berkaitan dengan keluarga seperti suami sakit, anak sakit, mengurus urusan yang berkaitan

dengan sekolah anak. Setiap bulan perusahaan menganalisis hasil absensi karyawan dan kebanyakan karyawan yang sudah berkeluarga dan memiliki anak memiliki persentase absensi yang lebih besar dibanding karyawan yang belum berkeluarga. Selain itu menurut pemaparan *Human Resource Development* PT “X” Bandung pernah terjadi seorang karyawan dipecat dikarenakan tugas yang sering terbengkalai karena sering izin untuk mengurus urusan yang berkaitan dengan keluarga.

Dari survey awal yang dilakukan peneliti kepada 11 orang karyawan di PT “X” Bandung di peroleh informasi. 36,6% atau empat orang menyatakan mereka mengalami konflik pada area waktu pada perannya di pekerjaan yang mempengaruhi perannya di keluarga. Tuntutan pekerjaan yang berlebihan membuat mereka harus meninggalkan rumah lebih awal. Selain itu karyawan terkadang pulang larut malam ke rumah karena pekerjaan yang belum selesai sehingga menyebabkan anak sudah tidur dan karyawan kurang memiliki waktu untuk memenuhi perannya sebagai seorang ibu.

Sebanyak 18,2% atau dua orang menyatakan mereka mengalami konflik karena kelelahan pada perannya di keluarga yang mempengaruhi perannya di pekerjaan. Jika terdapat masalah dalam keluarga, karyawan meninggalkan pekerjaan kantor untuk mengurus urusan keluarga. Karena kelelahan mengurus urusan keluarga pekerjaan kantor terbengkalai karena karyawan mengalami kelelahan dalam mengurus urusan keluarga. Seperti ketika anak

sedang sakit dan pada saat karyawan sedang bekerja akan mengganggu pikiran sehingga mereka telat menyelesaikan tugas *deadline* yang diberikan atasan karena harus mengurus anak yang sedang sakit.

Sebanyak 27,3% atau tiga orang menyatakan mereka mengalami konflik pada area waktu pada perannya di keluarga mempengaruhi perannya di pekerjaan menyebabkan karyawan datang terlambat ke kantor karena harus mengurus suami/ anak sebelum berangkat bekerja. Seperti karyawan harus mengantar anak ke sekolah, mengambil raport anak, mengurus anak yang sedang sakit sehingga terkadang mereka tidak masuk kerja harus mengurus anak. Hal ini mengakibatkan mereka tidak dapat bekerja sebagai mana mestinya di kantor.

Sebanyak 18,2% atau dua orang menyatakan mereka mengalami konflik pada perannya di pekerjaan yang mempengaruhi perannya di keluarga. Kelelahan pada perannya sebagai pekerja, membuat karyawan kurang dapat berperan secara maksimal dalam keluarga. Setelah seharian bekerja, sesampai di rumah mereka sudah merasa kelelahan karena pekerjaan di kantor. Sehingga mereka kurang dapat menjalankan perannya di rumah sebagai istri ataupun ibu. Mereka tidak dapat memantau perkembangan anak, menemani anak mengerjakan PR, mengontrol kegiatan anak, bercerita dengan anak dan *sharing* bersama suami tentang anak.

Harapan muncul pada karyawan yang memilih bekerja, harapan tersebut muncul dari pasangan (suami), anak, rekan kerja dan atasan. Harapan yang muncul itu berupa tuntutan yang harus dipenuhi oleh wanita yang menjalankan dua perannya sekaligus sehingga apabila dari setiap peran tidak terpenuhi dengan baik maka akan mendapatkan sanksi dari lingkungannya.

Adanya tuntutan dari lingkungan membuat sulitnya karyawan menyeimbangkan urusan pekerjaan dan keluarga. Hal inilah yang selanjutnya menimbulkan konflik antara keluarga dan pekerjaan ini dikenal dengan nama *Work Family Conflict* (Bardoel, 2007). *Work Family Conflict* adalah salah satu bentuk *Interrole Conflict*, tekanan atau ketidakseimbangan peran di pekerjaan dengan peran didalam keluarga (Greenhaus&Beutell, 1985). *Work Family Conflict* dapat juga diartikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal dengan baik. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan perannya dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya atau sebaliknya (Frone, 2000).

Fokus utama dari penelitian ini adalah melihat *Work Family Conflict* pada karyawan yang sudah berkeluarga di PT "X" Bandung. Selain karena adanya fenomena yang terjadi di PT "X" Bandung dasar utama peneliti melakukan penelitian mengenai *Work Family Conflict* adalah adanya keterterarikan

terhadap penelitian payung yang di motori oleh peneliti sebelumnya yaitu Indah Soca M.Psi., Psikolog.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari penelitian ini ingin diketahui bagaimana gambaran *work family conflict* pada karyawan yang sudah berkeluarga di PT. “X” Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud penelitian

Penelitian ini memiliki maksud untuk memperoleh gambaran mengenai *work family conflict* pada karyawan yang sudah berkeluarga di PT. “X” Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menggambarkan *work family conflict* dengan lebih detail yang terlihat dari arah dan dimensi-dimensi *work family conflict* pada karyawan yang sudah berkeluarga di PT “X” Bandung, pada arah muncul berupa *work interfering family* dan *family interfering work* yang kemudian menghasilkan dimensi yaitu *Time based WIF*, *Time based FIW*, *Strain based WIF*, *Strain based FIW*, *Behavior based WIF* dan *Behavior based FIW*.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Menjadi bahan masukan bagi ilmu Psikologi khususnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi juga Psikologi keluarga mengenai *work family conflict* pada karyawan yang sudah berkeluarga di PT “X” Bandung.
2. Memberikan sumbangan informasi kepada peneliti lain yang tertarik untuk meneliti mengenai *work family conflict* dan mendorong dikembangkannya penelitian-penelitian lain yang berhubungan dengan topik tersebut.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Memberikan informasi kepada *Human Resource Development* mengenai keadaan dari karyawan wanita yang sudah berkeluarga di PT “X” khususnya berkaitan dengan *work family conflict*.
2. Memberikan informasi kepada karyawan wanita yang sudah berkeluarga di PT “X” Bandung mengenai konflik yang dialami pada perannya sebagai pekerja dan sebagai istri, sehingga senantiasa dapat mengantisipasi masalah-masalah yang akan timbul yang diakibatkan karena *work family conflict*.

1.5 Kerangka Pemikiran

PT “X” merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang sepeda motor merek terkenal di Indonesia. PT “X” telah dipercaya oleh produsen merek motor terkenal untuk menjadi distributor utama (*main dealer*) sepeda motor di wilayah Jawa Barat. Sebagai *main dealer* resmi di Jawa Barat, PT “X” menyuplai seluruh permintaan dari *dealer dealer* dan toko toko yang ada di wilayah Jawa Barat.

Bagi wanita yang memilih bekerja di PT “X” Bandung diuntut untuk mengeluarkan *performance* kerja yang terbaik. Setiap karyawan yang bekerja di PT “X” Bandung diharapkan mengerjakan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan untuk dicapai. Sehingga membuat mereka berusaha bekerja sebaik mungkin agar target tersebut dapat tercapai. Selama jam kerja karyawan di minta untuk berkonsentrasi dalam pemenuhan tugas selama di kantor. Dari batas jam kerja yang ditentukan oleh perusahaan setiap harinya terkadang mereka harus lembur dikarenakan pekerjaan yang belum selesai. Banyaknya pekerjaan di kantor dan waktu yang tersita selama di kantor membuat wanita terkadang pulang ke rumah dalam keadaan lelah yang membuat karyawan kurang memiliki waktu dalam pemenuhan perannya sebagai seorang ibu dan istri di rumah. Kondisi ini mungkin dapat menimbulkan karyawan mengalami konflik dalam pemenuhan perannya.

Menurut Frone dan Cooper (1994), peran wanita sendiri sebagai seorang istri dan ibu rumah tangga sebenarnya sudah cukup menyita waktu dan perhatian, namun peran akan menjadi lebih kompleks ketika wanita harus menjadi seorang istri, ibu rumah tangga, dan seorang wanita yang bekerja di luar rumah. Peran sebagai seorang istri, dan sebagai seorang ibu sendiri bukanlah hal yang mudah untuk dijalankan oleh seorang wanita yang telah berkeluarga dan memiliki anak. Dengan bekerja membuat masalah yang akan dihadapi semakin kompleks yang membuat seorang wanita harus bekerja dan memiliki peran lain, yaitu sebagai karyawan yang menuntutnya untuk bekerja diluar rumah yang menyita waktu lebih. Selain beban pekerjaan yang harus dilakukan oleh seorang wanita yang bekerja, mereka juga memiliki tuntutan peran sebagai istri maupun ibu. Mereka harus dapat berperan aktif dalam mendidik dan mengasuh anak, memiliki waktu yang lebih untuk keluarga dan bertanggung jawab dalam mengatur kebutuhan rumah tangga. Hal ini tidak jarang membuat performa kerja kurang maksimal karena terhambat oleh tuntutan di keluarga. Begitupun sebaliknya tuntutan di keluarga sedikit banyaknya dapat terganggu karena terhambat oleh tuntutan pekerjaan atau disebut *work family conflict*.

Berdasarkan Khan et al. dalam Greenhaus dan Beutell (1985), definisi *work-family conflict* adalah sebuah bentuk *interrole conflict*

dimana tekanan peran yang berasal dari pekerjaan dan keluarga saling mengalami ketidakcocokan dalam beberapa karakter. Dengan kata lain karyawan yang mengalami work family conflict adalah karyawan yang mengalami hambatan dalam pemenuhan perannya dalam pekerjaan ataupun keluarga.

Menurut Greenhaus 1985, faktor-faktor penyebab terjadinya konflik kerja keluarga yaitu lingkup/area kerja dan keluarga, tetapi keduanya mempunyai kesamaan yaitu saling memberi tekanan. Lingkup/area kerja, yang menjadi faktor penyebab adalah waktu kerja yang padat dan tuntutan kerja yang berlebihan. Lingkup/area keluarga, tekanan-tekanan tersebut adalah jumlah anak, masih mempunyai tanggung jawab utama pada anak usia balita dan remaja, dan keberadaan keluarga yang tidak mendukung.

Faktor-faktor penyebab tersebut mungkin saja muncul dalam waktu yang bersamaan dan dirasakan oleh para karyawan di PT "X" Bandung. Hal ini membuat para karyawan bekerja sama dengan suami dalam membagi urusan antara urusan pekerjaan dan rumah tangga seperti ketika anak sakit maka meminta izin untuk tidak berangkat ke kantor karena harus merawat anak yang sedang sakit. Meminta izin untuk mengambil raport anak, dan mengurus urusan rumah tangga lainnya.

Selain faktor penyebab yang berasal dari lingkup pekerjaan, muncul juga faktor penyebab yang berasal dari lingkup keluarga. Faktor dari lingkup keluarga yang mungkin muncul dan di rasakan oleh karyawan adalah jumlah anak, karyawan masih mempunyai tanggung jawab utama pada anak usia balita dan remaja membuat karyawan masih harus memberikan perhatian dan kasih sayang kepada anak dibandingkan pekerjaan. Faktor lain adalah karena keberadaan anggota keluarga yang tidak mendukung pekerjaan mereka sehingga membuat karyawan kurang dapat berkonsentrasi dalam pekerjaan karena memikirkan permasalahan yang datang dari lingkup keluarga sehingga terkadang terjadi kesalahan dalam melakukan dan tanggung jawab sebagai seorang karyawan.

Work Family Conflict yang seterusnya akan disebut WFC adalah sebuah bentuk *interrole conflict* dimana keterlibatan dalam satu peran terhalangi atau terganggu oleh peran yang lain. Pada karyawan di PT “X” Bandung memiliki beberapa peran, dan peran yang paling utama adalah peran sebagai karyawan, peran sebagai seorang istri, dan peran sebagai orang tua. Peran-peran tersebutlah yang kemudian sering memunculkan *interrole conflict*. Hal tersebut membuat mereka harus memilih untuk memenuhi salah satu tuntutan perannya, seperti saat ada tuntutan yang mendesak dari kantor namun disaat bersamaan ada tuntutan yang cukup

mendesak dalam urusan rumah tangga, seperti anak sedang sakit ataupun saat harus mengurus masalah yang berkaitan dengan akademis anak.

Menurut Gutek et al (dalam Carlson 2000) konflik kerja-keluarga dapat muncul dalam dua arah yaitu konflik dari pekerjaan yang mempengaruhi kehidupan keluarga (WIF: *Work interfering with family*) dan konflik dari keluarga yang mempengaruhi pekerjaan (FIW: *family interfering with work*).

Work family conflict memiliki tiga bentuk, yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*. *Time-based conflict* berkaitan dengan tekanan waktu yang menuntut pemenuhan suatu peran dan menghambat pemenuhan peran yang lain. *Strain-based conflict* berkaitan dengan ketegangan atau kelelahan pada satu peran sehingga mempengaruhi kinerja dalam peran yang lain, ataupun ketegangan disatu peran bercampur dengan pemenuhan tanggung jawab diperan yang lain. Sedangkan *behavior-based conflict* berkaitan dengan pola-pola pikiran dalam satu peran tidak sesuai dengan pola-pola perilaku peran yang lain.

Jika dikombinasikan ada 3 aspek *work family conflict*, yaitu *time*, *strain*, dan *behavior* dengan dua arah *work family conflict*, yaitu *work interfering with family (WIF)* dan *family interfering with work (FIW)* dan akan menghasilkan enam kombinasi *work family conflict*, yaitu *Time based WIF*, *Time based FIW*, *Strain based WIF*, *Strain based FIW*,

Behavior based WIF, dan *Behavior based FIW*. Setiap karyawan yang sudah berkeluarga di PT “X” Bandung memiliki konflik yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya.

Time based WIF berkaitan dengan tuntutan waktu pada peran dalam pekerjaan menghambat pemenuhan waktu peran dalam keluarga. Pada karyawan yang sudah berkeluarga di PT “X” Bandung mengalami *time based WIF* ketika tidak dapat memenuhi tuntutan waktu pada perannya sebagai istri dan ibu karena terlalu sibuk di kantor yang membuat ia kurang dapat memenuhi tuntutannya sebagai seorang istri dan sebagai seorang ibu. Seperti ibu pulang terlambat kerumah karena mengerjakan tugas pekerjaan sehingga sesampai dirumah karyawan mengalami kelelahan karena jam jam kerja yang cukup padat.

Time based FIW berkaitan dengan tuntutan waktu pada peran dalam keluarga menghambat pemenuhan waktu pada peran sebagai karyawan. Pada karyawan yang sudah berkeluarga di PT “X” Bandung mengalami *time based FIW* ketika tidak dapat memenuhi tuntutan waktu pada perannya sebagai karyawan karena waktu yang ia miliki di habiskan untuk pemenuhan tuntutan perannya sebagai istri dan ibu. Situasi dimana saat anak dari karyawan sedang sakit menyebabkan ia telat masuk kerja, pulang lebih awal, atau dengan sangat terpaksa harus meninggalkan tugas dan tanggung jawabnya di kantor.

Strain based WIF berkaitan dengan kelelahan dalam peran sebagai karyawan yang menghambat pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga. Karyawan PT “X” Bandung yang mengalami *Strain based WIF* ketika tidak dapat memenuhi tuntutan peran sebagai istri dan ibu karena ia sudah merasakan kelelahan ketika harus mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya di kantor. Sehingga sesampai di rumah, karyawan membutuhkan istirahat dan tidak dapat melakukan kewajibannya sebagai istri dan ibu di rumah. Karyawan tidak dapat menemani anak belajar, menemani anak bermain dan tidak dapat menikmati kebersamaan di rumah bersama anak serta suami.

Strain based FIW berkaitan dengan kelelahan dalam peran sebagai istri dan ibu yang menghambat pemenuhan tuntutan peran dalam pekerjaan. Karyawan di PT “X” Bandung yang mengalami *strain based FIW* ketika tidak dapat memenuhi tuntutan peran sebagai karyawan karena ia sudah merasakan kelelahan ketika harus mengerjakan tugas sebagai istri dan ibu di rumah. Sehingga pekerjaan karyawan di kantor kurang dapat dilakukan secara optimal. Ketika dalam keadaan lelah karyawan telat mengerjakan tugas *deadline* yang di berikan oleh atasan yang membuat karyawan mendapatkan teguran dari atasan.

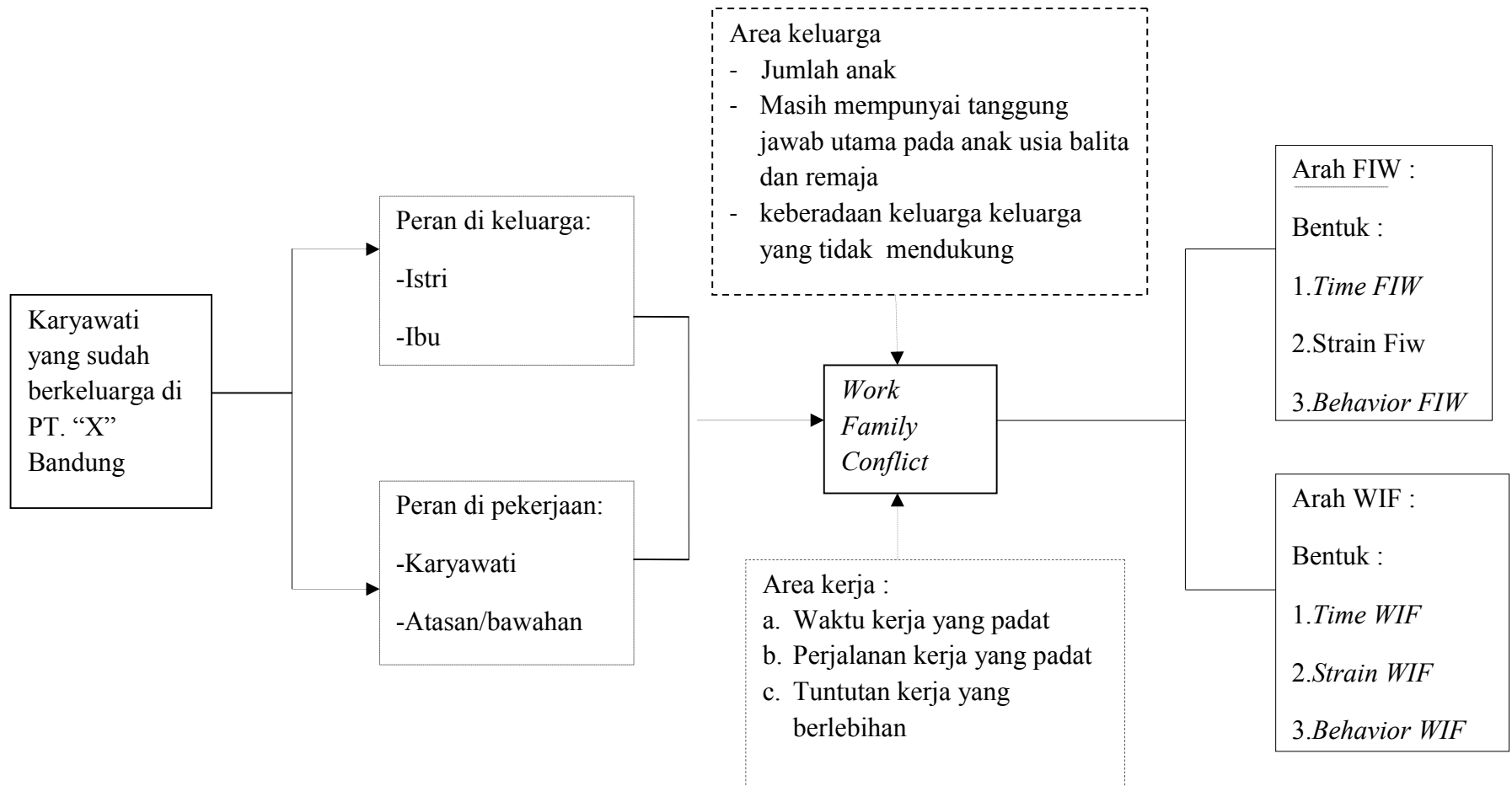
Behavior Based WIF berkaitan dengan tuntutan pola perilaku pada peran sebagai pekerja tidak sesuai dengan tuntutan pola perilaku pada peran

dalam keluarga. Pada karyawan yang sudah berkeluarga di PT “X” Bandung yang mengalami *behavior based WIF* ketika tidak dapat memenuhi tuntutan pola perilaku pada peran sebagai istri dan ibu karena karyawan diuntut untuk bertugas sebaik mungkin untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan selain itu karyawan juga di minta memiliki otoritas tinggi dalam bekerja. Sedangkan bisa mengatur rekan kerja lain. Akan tetapi ketika berada di rumah yang memiliki otoritas adalah suami. Sehingga hal ini dapat menjadi konflik dalam keluarga karena terkadang sikap untuk mengatur di dalam kehidupan rumah tangga lebih dominan daripada suami.

Behavior Based FIW berkaitan dengan tuntutan pola perilaku pada peran dalam keluarga tidak sesuai dengan tuntutan pola perilaku pada peran sebagai karyawan. Pada karyawan yang sudah berkeluarga di PT “X” yang mengalami *behavior based FIW* ketika tidak dapat memenuhi tuntutan pola perilaku pada peran sebagai karyawan karena seorang ibu biasanya memiliki sikap lemah lembut dan penuh perhatian kepada anak dan suami. Akan tetapi untuk karyawan diuntut untuk menjadi figur yang otoritas ketika berada di kantor.

Work family conflict dapat memberikan dampak pada lingkup atau area kerja maupun pada lingkup atau area keluarga. Dampak pada lingkup atau area kerja dapat berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen

organisasi, ketidakhadiran, performa kerja, dan kesuksesan karir. Sedangkan dampak pada lingkup atau area keluarga dapat berkaitan dengan kepuasan hidup dan kepuasan pernikahan (Allen et al 2000).



Bagan 1.1 kerangka pikir

1.6 Asumsi Penelitian

1. Setiap karyawan wanita yang sudah berkeluarga di PT “X” Bandung pernah mengalami *work family conflict*.
2. *Work family conflict* dapat terjadi pada dua arah *work interfering with family* (WIF) yaitu konflik dari pekerjaan yang mempengaruhi kehidupan keluarga atau *family interfering with work* (FIW) yaitu konflik dari keluarga yang mempengaruhi pekerjaan.
3. *Work interfering with family* (WIF) dapat terjadi karena waktu kerja yang padat, waktu kerja *shift*, perjalanan kerja yang padat, dan tuntutan pekerjaan yang berlebihan.
4. *Family interfering with work* (FIW) dapat terjadi karena kehadiran anak, memiliki tanggung jawab pada anak usia balita, memiliki konflik dengan anggota keluarga, waktu mengerjakan pekerjaan rumah yang padat.
5. *Work family conflict* pun dapat terjadi dalam tiga bentuk, yaitu *time based conflict*, *strain based conflict*, dan *behaviour based conflict*.
6. *Work family conflict* pada karyawan yang sudah berkeluarga di PT “X” dilihat dari kombinasi antara dua arah *work family conflict* yang akan menghasilkan enam dimensi *work family conflict*, yaitu *time based WIF*, *time based FIW*, *strain based WIF*, *strain based FIW*, *behavior based WIF*, dan *behavior based FIW*.

7. Setiap karyawan yang sudah berkeluarga di PT “X” memiliki dimensi *work family conflict* yang berbeda-beda yang dialaminya.