

BAB I

LATAR BELAKANG MASALAH

1.1 Latar Belakang Masalah

Peran wanita erat kaitannya dengan latar belakang kebudayaan dimana wanita itu berada serta kedudukannya dalam keluarga dan masyarakat. Bukan hanya di Indonesia, di bagian lain di muka bumi ini pun wanita sering kali menghadapi masalah umum yang sulit diuraikan. Walaupun masalahnya sulit disebut, akibatnya jelas terlihat dari usaha untuk mengatasi dan munculnya berbagai gerakan emansipasi, perkumpulan wanita, komisi wanita, seksi wanita, dan Dharma Wanita. Sesungguhnya wanita menghadapi sangat banyak masalah yang beraneka ragam, dari yang ringan, sepele, sampai yang majemuk dan sulit dipecahkan. Masalah yang dihadapi oleh semua wanita umumnya berkaitan dengan peran wanita. Sebelum kartini berhasil membuka selubung yang menutupi mata wanita, wanita mengetahui perannya hanya sebagai abdi keluarga. Wanita yang dipingit di rumah, dipersiapkan untuk melayani suami, melahirkan anak, dan membesarkannya. Wanita memiliki beberapa peran yaitu, peran sebagai istri, ibu bagi anak, ibu rumah tangga, dan pencari nafkah. Melihat peranan wanita yang beraneka ragam, maka sering terjadi timbul konflik.

Konflik akan mulai terjadi dimulai dengan hal-hal kecil. Tren wanita bekerja di perusahaan tak luput dari sekelumit permasalahan. Fenomena ini memberikan dampak positif dan negatif. Dampak positif dikemukakan oleh Lim (1997) mengungkapkan wanita yang memprioritaskan bekerja untuk keluarga akan meningkatkan kepercayaan diri, kompetensi, dan rasa kebanggaan pada perannya

sebagai pekerja. Selanjutnya, Pratiwi Sudamona mengatakan bahwa wanita tidak lagi dianggap sebagai makhluk yang semata-mata tergantung pada penghasilan suaminya, melainkan ikut membantu berperan dalam meningkatkan penghasilan keluarga untuk satu pemenuhan kebutuhan keluarga yang semakin bervariasi.

Berdasarkan hasil survei Badan Pusat Statistik (BPS) angkatan kerja Indonesia pada Februari 2015 sebanyak 128,3 juta orang, bertambah sebanyak 6,4 juta orang dibanding Agustus 2014 atau bertambah sebanyak 3,0 juta orang dibanding Februari 2014. Penduduk bekerja pada Februari 2015 sebanyak 120,8 juta orang, bertambah 6,2 juta orang dibanding keadaan Agustus 2014 atau bertambah 2,7 juta orang dibanding keadaan Februari 2014. Selama setahun terakhir (Februari 2014–Februari 2015) kenaikan penyerapan tenaga kerja terjadi terutama di Sektor Industri sebanyak 1,0 juta orang (6,43 persen), (<http://www.bps.go.id/Brs/view/id/1139>). Dari sisi gender, jumlah penempatan TKI perempuan selama empat tahun terakhir (2011 – 2014) masih tergolong tinggi dibanding TKI laki-laki. Tahun 2014 sebanyak 429.872 TKI, terdiri dari 243.629 TKI perempuan (57 persen) dan 186.243 TKI laki-laki (43 persen).

Dari pertumbuhan fisik, menurut Santrock (1999) diketahui bahwa dewasa muda (20 – 40 tahun) sedang mengalami peralihan dari masa remaja untuk memasuki masa tua. Ia dapat bertindak secara bertanggung jawab untuk dirinya ataupun orang lain (termasuk keluarganya) dengan perubahan jaman yang makin maju, banyak di antara mereka yang bekerja, sambil terus melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi, misalnya pascasarjana. Hal ini mereka lakukan sesuai tuntutan dan kemajuan perkembangan jaman yang ditandai dengan masalah-masalah yang makin kompleks dalam pekerjaan di lingkungan sosialnya. Karier yang cemerlang akan mempengaruhi kehidupan ekonomi keluarga yang baik pula, sebaliknya bila karier

yang suram (gagal), kehidupan ekonomi seseorang pun suram. Namun, tak sedikit seorang individu yang belum cocok dengan pekerjaan dan penghasilan yang diperoleh, tak segan-segan mereka segera pindah dan mencari pekerjaan lain yang dianggap cocok. Hal ini biasanya dilakukan mereka yang masih membujang atau belum menikah. Kalau mereka telah menikah, umumnya akan menekuni bidang kariernya walaupun hasil gajinya masih pas – pasan, dengan alasan sulitnya mencari jenis pekerjaan yang baru dan takut dibayangi kegagalan.

Konflik kerja-keluarga karena peran ganda yang dimiliki oleh wanita menimbulkan konsekuensi positif dan negatif pada wanita hingga dapat berimbas pada kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tersebut. Konsekuensi positif dari peran ganda, yakni baik untuk kesehatan mental karena memberikan lebih banyak kesempatan untuk stimulasi, harga diri (Hyde, 2007), status sosial, dan identitas (Barnett & Hyde dalam Hyde, 2007). Padahal, setiap peran memiliki tugas dan teori peran tradisional menyatakan bahwa kompetisi tuntutan dari tugas sosial yang berbeda, menghasilkan *role strain* (ketegangan) atau konflik (Goode; Merton; Sarbin & Allen; Slater dalam Monaco, Manis, & Frohardt-Lane, 1986). Dalam kaitannya dengan kepuasan kerja, penelitian Crosby (dalam Dewe, Leiter & Cox, 2000) menemukan bahwa wanita yang memiliki peran sebagai pekerja, istri (spouse), dan orang tua, lebih puas dengan pekerjaannya dibandingkan dengan wanita yang hanya berperan sebagai pekerja dan istri (spouse).

Konsekuensi negatif dari peran ganda wanita adalah stres yang memiliki konsekuensi negatif untuk kesehatan fisik dan mental (Hyde, 2007). Hal tersebut disebabkan karena setiap peran memiliki tuntutannya masing-masing dan seperti yang telah dijelaskan di atas, kompetisi tuntutan dari tugas sosial yang berbeda, menghasilkan *role strain* (ketegangan) atau konflik (Goode; Merton; Sarbin & Allen;

Slater dalam Monaco, Manis, & Frohardt-Lane, 1986). Dan ketegangan dalam penyeimbangan tanggung jawab antara tanggung jawab kerja dan keluarga dapat mengarahkan pada ketidakpuasan kerja (Bacharach, Bamberger, & Conley; Bedeian et al. dalam Thomas & Ganster, 1995).

Wanita bekerja dalam mengatasi konflik peran gandanya memiliki beberapa alternatif strategi untuk mengatasi konflik peran ganda tersebut. Strategi tersebut adalah harus adanya seseorang yang membantu menggantikan perannya di rumah selama ibu bekerja; alternative lainnya adalah dengan mengurus keluarga dari tempat kerja (*Family Interfering Work*) atau membawa pekerjaan kantor ke rumah (*Work Interfering family*). Sebagian besar responden 61,3% tidak setuju untuk mengatasi konflik dengan adanya pembantu/pengganti peran ibu dalam pengasuhan anak dan mengurus rumah tangga selama ibu bekerja. Alternatif strategi mengatasi konflik yang kedua dengan membawa pekerjaan ke rumah atau mengurus anak dari tempat kerja tidak disetujui oleh hampir.

Konflik peran merupakan bentuk konflik antar peran (*interrole conflict*) yang peran pekerjaan dan keluarga membutuhkan perhatian yang sama. Lebih lanjut, seseorang dikatakan mengalami konflik peran ganda apabila merasakan suatu ketegangan dalam peran pekerjaan dan keluarga (Greenhaus & Beutell, dalam Voydanoff; 1988). Menurut Rowatt & Rowatt (1990) wanita yang telah berumah tangga dan bekerja dituntut untuk berhasil dalam dua peran yang bertentangan. Di rumah dituntut untuk selalu siap memberikan bantuan pada keluarganya, sedangkan di tempat kerja mereka diharapkan menjadi seorang yang agresif.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting diperhatikan bagi seorang tenaga kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Apabila seseorang merasakan kepuasan kerja, ia akan berusaha dengan

segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugasnya dengan optimal (Johan, 2002). Meskipun kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting, namun dalam kenyataannya di Indonesia dan juga di beberapa negara lain, kepuasan kerja secara menyeluruh belum mencapai tingkat yang maksimal (Johan, 2002). Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Huffman, dkk., (dalam Posig & Kickul, 2004) yang menemukan bahwa 70% pekerja mengaku tidak puas terhadap pekerjaannya karena adanya konflik dalam keseimbangan antara karier dan keluarganya. Dan yang mengejutkan, setengah dari para pekerja tersebut mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan baru yang menjanjikan demi tercapainya suatu keseimbangan karier dan keluarga (Huffman, dkk., 2003, dalam Posig & Kickul, 2004).

Roelen (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan reaksi emosional positif dari sikap yang dimiliki individu terhadap pekerjaan mereka. Reaksi emosional positif diantaranya berasal dari rasa aman, rasa adil, kebanggaan, penghasilan, beban kerja dan status. Hal ini didukung oleh pernyataan Schultz & Schultz (2002) yaitu pekerja yang mendapatkan kepuasan kerja akan menunjukkan sikap yang positif, namun jika yang terjadi adalah rasa tidak puas maka mereka akan menampilkan sikap yang negatif. Pekerja yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga (*WFC*) tinggi akan mengalami ketidakpuasan terhadap pekerjaan daripada pekerja yang mengalami konflik pekerjaan- keluarga rendah. Hasil penelitian Judge & Colquitt (2004) pada *staff* akademik menunjukkan ada hubungan yang negatif antara konflik pekerjaan-keluarga (*WFC*) dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini didukung penelitian Parasuraman & Simmers (2001) pada pekerja. Konflik pekerjaan-keluarga (*WIF*) akan lebih mempengaruhi kepuasan kerja daripada konflik keluarga-pekerjaan (*FIW*). Hasil penelitian Netemeyer, McMurrian, & Boles (1996)

pada guru, *sales*, dan bisnisman menunjukkan konflik pekerjaan-keluarga/WIF lebih mempengaruhi kepuasan kerja daripada konflik keluarga-pekerjaan/FIW.

Konflik kerja-keluarga memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja, hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh berbagai peneliti (Anderson et al. dalam Panggabean, 2006; Bacharach dalam Agustina, 2006; Boles dalam Agustina, 2006; Frone et al. dalam Agustina, 2006; Karatepe & Sokmen, 2006; Kossek & Ozeki dalam Agustina, 2006; Netemeyer et al. dalam Agustina, 2006; Thomas & Ganster dalam Agustina, 2006).

PT “X” ini sudah berdiri sejak tahun 1965 sebagai lembaga penelitian dan pada tahun 1991 PT “X” tersebut bertransformasi menjadi BUMN. PT “X” tersebut bergerak dalam bidang produk-produk elektronika untuk industri dan prasarana. (<http://www.len.co.id> di unduh tanggal 15 November 2014 jam 11.09 WITA). Prinsip *Good Corporate Governance (GCG)* merupakan prinsip yang digunakan oleh perusahaan tersebut guna memenuhi kepatuhan terhadap peraturan juga guna mewujudkan perusahaan yang besar dan terpercaya. Ada 5 prinsip dasar yaitu : *transparancy* (Keterbukaan Informasi), *accountability* (Akuntabilitas), *responsibility* (Pertanggungjawaban), *independency* (Kemandirian) dan *fairness* (Kesetaraan dan Kewajaran). Adapun visi yang dimiliki oleh PT “X” menjadi perusahaan elektronika kelas dunia serta misi dalam meningkatkan kesejahteraan *stakeholder* melalui inovasi produk elektronika industri dan prasarana yang dimiliki oleh PT “X” tersebut.

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan pada 19 orang karyawan yang sudah berkeluarga di PT “X” Bandung 42,1% atau 8 orang merasakan tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Dalam hal gaji ada beberapa dari karyawan merasa kurang puas dengan gaji yang diterima walaupun mereka bekerja hanya sebatas untuk membantu keuangan keluarga, tetapi karena adanya tuntutan ekonomi yang

harus mereka penuhi tidak hanya untuk keluarga melainkan orang tua serta adik kandungnya. Dalam hal jam kerja ada beberapa dari mereka merasa kurang puas, karena mereka menghabiskan banyak waktu di kantor tetapi dengan keluarga hanya mereka habiskan di hari *weekend*. Mereka merasa bahwa waktu yang dihabiskan dengan keluarga kurang terpenuhi karena merasa lelah setelah pulang kantor, sedangkan sampai di rumah mereka masih harus menjadi ibu dari anak-anak mereka yang membutuhkan perhatian dan kasih sayang. Dalam hal atasan beberapa dari mereka juga merasakan kurang puas karena mereka merasa kurang jelasnya pengarahan yang diberikan oleh atasan mereka dalam mengerjakan tugas-tugas ataupun *deadline* yang diberikannya.

Sebanyak 57,9% atau 11 orang merasakan puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Mereka mampu bekerja secara maksimal dan fokus di kantor untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan secara tepat waktu. Mereka juga merasa *enjoy, happy*, puas terhadap gaji yang diterima, puas dengan kondisi kerja yang nyaman, puas dengan kelonggaran yang diberikan oleh perusahaan mengenai masalah keluarga, dan kesejahteraan keluarga. Dalam sehari mereka menghabiskan waktu 8 jam di kantor. Terkesan singkat tetapi mereka menggunakan waktu yang dimilikinya dengan baik dan maksimal. Mereka berusaha untuk menyelesaikan tugas-tugas dan *deadline* agar mereka tidak perlu untuk lembur dan bisa pulang dengan tepat waktu. Mereka mengerjakan tugas sesuai dengan *job description* jabatan mereka masing-masing. Apabila mereka dapat mencapai harapan yang diberikan oleh perusahaan maka mereka akan mendapatkan *reward* seperti kenaikan jabatan dan gaji yang diperoleh, kemudian kemampuan yang mereka miliki akan berkembang.

Sebanyak 47,4% atau 12 orang bahwa mereka memiliki konflik pada kedua

peran yang dijalannya. Semakin tinggi tuntutan ekonomi yang dialami mengharuskan mereka untuk menjalani kedua peran tersebut. Di antara mereka dukungan yang diberikan dari suami maupun anak-anak ada yang mendukung dan ada yang tidak. Suami mereka memiliki harapan bahwa seorang istri lebih baik di rumah untuk mengurus pekerjaan rumah, tetapi karena sudah terbiasa kerja sejak sebelum menikah kemudian keinginan untuk mengembangkan bakat serta kemampuan maka mereka memilih untuk tetap bekerja dan menjalani kedua perannya. Beberapa dari mereka merasa sedih karena tidak bisa melihat pertumbuhan secara terus-menerus yang dialami anak, sehingga mereka dapat mengetahui pertumbuhan yang dialami anak dari pengasuh, orang tua, dan mertua. Terkadang ketika salah satu anggota keluarga sakit maka mereka akan melakukan cuti yang dipotong melalui jatah cuti tahunan, sedangkan jika terlambat maka mereka harus menerima konsekuensi untuk dilakukan pemotongan gaji. Apabila mereka tidak cuti ataupun terlambat mereka akan menjadi tidak begitu fokus dengan apa yang di kerjakan karena pikiran terpecahkan untuk keluarga. Ketika mereka merasa lelah dengan pekerjaan bahkan *deadline* yang harus diselesaikan di kantor, kemudian sesampainya di rumah mereka sedang memiliki masalah dengan suami atau perbedaan pendapat maka permasalahan yang tadinya bisa dibicarakan secara baik-baik menjadi tidak bisa di bicarakan sehingga mereka bertengkar. Permasalahan yang kecil di antara suami istri bisa menjadi besar ketika istri kurang mendapatkan dukungan serta *support* dari keluarga untuk melakukan kedua peran atau bekerja.

Sebanyak 52,6% atau 7 orang bahwa mereka tidak memiliki konflik pada kedua peran yang dijalannya. Karyawan mampu menyeimbangkan waktu antara kedua peran yang dijalannya. Mereka menggunakan waktu yang dimiliki dalam satu hari dipergunakan dengan sebaik-baiknya seperti apabila sedang dalam mengerjakan

pekerjaan kantor mereka akan fokus dengan apa yang mereka kerjakan, begitu pula dengan waktu yang dimiliki oleh keluarga mereka akan melakukan kewajiban layaknya seorang ibu rumah tangga. Waktu yang mereka miliki dengan keluarga hanya di hari *weekend* tetapi bagi mereka tidak masalah justru dengan begitu mereka bisa menghabiskan waktu benar-benar dengan keluarga. Terkadang pikiran akan pekerjaan terlintas dalam otak mereka tetapi mereka tetap berusaha untuk tetap melupakan sejenak. Dukungan dari seorang suami dan anak yang dimilikinya yang membuat mereka mampu menjalani kedua peran. Adapun beberapa dari mereka memiliki pengasuh atau adapula yang menitipkan anak di tempat *daycare*, tetapi bagi mereka bukanlah halangan untuk tetap menjalani perannya sebagai karyawan dan istri ataupun ibu. Permasalahan kecil yang terjadi seperti ketika seorang karyawan merasa lelah setelah pulang dari kantor mereka akan berusaha menyembunyikan lelah tersebut karena mereka merasa keluarga yang lebih penting dari pekerjaan walaupun keduanya penting. Hanya saja bagaimana mengatur waktu dan memprioritaskan kepentingan dari kedua belah pihak baik perusahaan ataupun rumah. Beberapa dari mereka terkadang ada yang ditugaskan keluar kota, hal tersebut tidak menjadi masalah selama mereka masih mampu membagi perannya sebagai ibu di rumah untuk mengurus suami dan anak-anak.

Terkait dengan hubungan peran ganda dan kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan PT."X" dapat dilihat ketika karyawan mengalami kepuasan kerja yang dapat dikatakan tinggi atau puas terhadap pekerjaan karyawan cenderung memiliki konflik peran ganda yang rendah, hal tersebut dikarenakan karyawan PT. "X" mampu memanfaatkan waktu yang dimiliki antara pekerjaan dengan keluarga, pembagian tugas antara karyawan dengan ibu rumah tangga. Namun ketika karyawan merasakan tidak puas dengan pekerjaan maka karyawan cenderung

memiliki konflik peran ganda yang tinggi, hal tersebut dikarenakan karyawan merasa waktu yang dimilikinya sudah banyak tersita di kantor kemudian mereka harus kembali menjalani peran sebagai ibu rumah tangga, tidak bisa membagi waktunya atau mengoptimalkan waktu yang dimilikinya untuk pekerjaan dan keluarga.

Berdasarkan penjelasan yang sudah disampaikan di atas, maka peneliti ingin melihat bagaimana hubungan antara *work family conflict* dengan *job satisfaction* yang terjadi pada karyawan PT. "X" Bandung.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti ingin mengetahui apakah terdapat hubungan antara *Work Family Conflict* dengan *Job Satisfaction* pada wanita yang bekerja di perusahaan "X" kota Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Untuk mengetahui hubungan antara *Work Family Conflict* dengan *Job Satisfaction* pada wanita yang bekerja di perusahaan "X" kota Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui lebih lanjut mengenai keeratan dan arah hubungan antara *Work Family Conflict* dengan *Job Satisfaction*.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Penelitian ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan bagi ilmu bidang

psikologi khususnya psikologi keluarga dan psikologi industri organisasi dalam memberikan informasi tentang *Work Family Conflict* dan *Job Satisfaction* pada karyawan yang sudah berkeluarga.

2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dalam jenis bidang yang sama.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi PT. "X"

Penelitian ini diharapkan memberikan informasi kepada PT. "X" mengenai keadaan dari karyawan PT. "X" khususnya mengenai *Work Family Conflict* dan *Job Satisfaction* agar dapat dijadikan sebagai informasi untuk memperbaiki sistem SDM di PT. "X".

2. Karyawan yang sudah berkeluarga di PT. "X" Bandung.

Penelitian ini diharapkan memberikan informasi kepada karyawan PT. "X" Bandung agar dapat melakukan proses konseling jika karyawan merasa memiliki konflik yang dapat menghambat kinerja.

1.5 Kerangka Pikir

Sebagai perusahaan BUMN, PT. "X" memberikan fasilitas-fasilitas yang menunjang kesejahteraan karyawan seperti : jamsostek, *inhealth* (asuransi kesehatan), Askum (asuransi kumpulan yang dikelola Bumiputera) serta Taspen. Tidak hanya memberikan asuransi-asuransi saja, tetapi PT. "X" juga memberikan pelatihan guna meningkatkan kemampuan diri dari masing-masing karyawan dan pembekalan kepada karyawan yang memasuki masa purna bakti. PT. "X" memiliki 80 orang karyawan, 60 orang diantaranya berstatus sudah menikah dan 20 orang

lainnya berstatus belum menikah. Berdasarkan salahsatu narasumber di PT “X” karyawan tersebut mengaku bahwa ketika beliau bekerja dengan posisi jabatan *staff* di bidang *marketing* beliau merasa bahwa pekerjaan yang dikerjakan cukup banyak dan padat, sehingga mengharuskan beliau untuk lembur. Berbeda halnya dengan sekarang ketika beliau menduduki jabatan yang lebih tinggi yaitu sebagai atasan di bidang *marketing* beliau lebih santai dalam menjalankan tugas-tugasnya di kantor. Pekerjaan yang dahulunya padat sekarang menjadi lebih ringan dan jarang sekali lembur. Narasumber tersebut menjelaskan bahwa tidak semua karyawan memiliki tugas dan pekerjaan yang padat, ada juga bagian-bagian tertentu yang tidak begitu padat dan mengharuskan untuk lembur.

Seorang wanita yang bekerja secara sinambung di luar rumah dapat dikatakan sebagai wanita karier, jika tujuan ia bekerja tidak semata-mata hanya berdasarkan motif ekonomi, atau uang, tapi ditambah juga dengan motif lainnya seperti untuk mengaplikasikan dan mengembangkan ilmu yang dimiliki, sebagai kebutuhan akan penghargaan atau sebagai aktualisasi diri. Wanita karir yang berkeluarga adalah seorang wanita yang memiliki pekerjaan dan tanggung jawab di instansi atau perusahaan tertentu dengan tujuan yang jelas, yaitu untuk menghasilkan atau mendapatkan sesuatu dalam bentuk benda, uang, jasa, ide, jabatan atau sebagai aktualisasi diri. Disamping itu karena tanggung jawabnya kepada keluarga, ia pun memiliki tuntutan untuk dapat bekerja di rumah tangga, dalam menunaikan tugasnya sebagai seorang ibu, seorang istri dan sebagai seorang pengelola rumah tangga. Khan et al. dalam Greenhaus & Beutell (1985), mendefinisikan konflik peran sebagai dua tekanan yang terjadi secara bersamaan, ketika pemenuhan pada satu sisi akan menyebabkan kesulitan pemenuhan yang lain. Ketegangan yang ditimbulkan oleh tuntutan dan harapan yang bertentangan mengenai cara menjalankan satu peran

tersebut merupakan *intrarole conflict*. Dalam kehidupan berrumah tangga harapan bagi seorang karyawan adalah menjadi sosok seorang ibu dan istri yang memiliki waktu untuk berkumpul dengan keluarga serta dapat membimbing anak-anaknya. Konflik peran karyawan muncul berdasarkan tekanan yang dialami oleh karyawan bertolakbelakang dari keikutsertaannya dalam menjalani peran-peran yang berbeda. Konflik peran muncul pada individu yang fokus pada peran sebagai pekerjaan dan perannya sebagai seorang ibu maupun istri. 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 mengalami berbenturan. Dengan demikian, partisipasi untuk berperan dalam pekerjaan (keluarga) menjadi lebih sulit dengan adanya partisipasi untuk berperan di dalam keluarga (pekerjaan). Bagi seorang istri sekaligus ibu menjalani tuntutan yang muncul dari pekerjaan dan keluarga secara bersamaan akan menemui beberapa masalah. Setiap individu yang menjalani peran ganda pasti akan mengalami konflik.

Menurut Greenhaus & Beutell (1985) ada tiga bentuk dari *Work Family Conflict*, yaitu : *Time-Based Conflict*, *Strain-Based Conflict*, dan *Behavior-Based Conflict*. *Work Family Conflict* juga memiliki dua arah, yaitu *Work Interfering with Family* dan *Family Interfering with Work*. *Time-Based Conflict* merupakan suatu konflik yang disebabkan oleh waktu. Ketika akan menjalankan satu tuntutan peran dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lain. Sehingga waktu yang dihabiskan oleh satu peran tersebut membuat seseorang tidak dapat menjalani atau memenuhi tugas peran yang lainnya. *Strain-Based Conflict* terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya. *Behavior-Based Conflict* terkait dengan ketidaksiapaannya pola perilaku pada salah satu peran dengan pola perilaku peran yang lainnya. Konflik tersebut muncul ketika pola

perilaku pada salah satu peran tidak sesuai dengan pola perilaku yang diharapkan oleh peran yang lainnya. *Work Family Conflict* memiliki dua arah, yaitu : *Work Interfering with Family* dan *Family Interfering with Work*. *Work Interfering with Family* (WIF) merupakan konflik yang bersumber dari pekerjaan yang akan mempengaruhi kehidupan keluarga. *Family Interfering with Work* (FIW) merupakan konflik yang bersumber dari keluarga yang akan mempengaruhi pekerjaan.

Menurut Gutek et all (dalam Carlson, 2000) jika ketiga bentuk *work family conflict* dengan kedua arah *work family conflict* 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*. *Time based WIF* adalah konflik yang berkaitan dengan tuntutan waktu terhadap peran yang dijalani sebagai karyawan PT “X” dalam pekerjaan yang menghambat pemenuhan waktu pada peran sebagai ibu ataupun istri dalam keluarga. *Time based FIW* merupakan konflik yang berkaitan dengan tuntutan waktu terhadap peran sebagai istri ataupun ibu dalam keluarga yang menghambat pemenuhan waktu pada peran sebagai karyawan PT “X”.

Strain based WIF adalah konflik yang berkaitan dengan kelelahan dalam menjalani peran sebagai karyawan PT “X” dalam pekerjaan yang menghambat pemenuhan tuntutan peran sebagai istri ataupun ibu dalam keluarga. *Strain based FIW* adalah konflik yang berkaitan dengan kelelahan dalam menjalani peran sebagai istri ataupun ibu dalam keluarga yang menghambat pemenuhan tuntutan peran dalam pekerjaan sebagai karyawan PT “X”.

Behavior based WIF adalah konflik yang berkaitan dengan tuntutan pola perilaku pada peran sebagai karyawan PT “X” dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan tuntutan pola perilaku terhadap peran sebagai istri ataupun ibu dalam

keluarga. *Behavior based FIW* adalah konflik yang berkaitan dengan tuntutan pola perilaku terhadap peran sebagai istri ataupun ibu dalam keluarga yang tidak sesuai dengan tuntutan pola perilaku terhadap peran sebagai karyawan PT “X” dalam pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Valdez dan Gutek (dalam Gutek & Lardwood, 1987) menemukan adanya hubungan antara jenis pekerjaan dengan tingkat konflik peran yang dialami wanita. Dijelaskan bahwa wanita dengan status pekerjaan tinggi seperti jabatan profesional dan managerial memiliki tingkat konflik yang lebih tinggi dibandingkan dengan wanita dengan status pekerjaan yang lebih rendah. Hal ini disebabkan karena wanita dengan status pekerjaan yang lebih rendah memiliki tuntutan terhadap karir yang relatif lebih rendah dibandingkan dengan wanita dengan status pekerjaan yang lebih tinggi. Ditemukan pula bahwa wanita dengan jabatan profesional atau managerial ternyata memiliki anak yang relatif lebih sedikit dibandingkan dengan wanita dengan tingkat jabatan yang lebih rendah. Hal ini disebabkan karena ketegangan peran meningkat seiring dengan meningkatnya jumlah anak.

Konflik peran-ganda diartikan sebagai kejadian sehari-hari dari dua atau lebih peran yang pemenuhan salah satu peran dapat menghasilkan kesulitan pemenuhan peran lain bagi seseorang. Sebab-sebab konflik peran ganda adalah karena : kuatnya peran tradisional wanita sebagai ibu rumah tangga (*traditional role*), tuntutan diri sendiri untuk sempurna di semua peran, yaitu karier dan keluarga dan tingkat komitmen wanita yang tinggi pada pekerjaan dan keluarga.

Pemenuhan kedua peran yang dialami oleh karyawan PT “X” juga akan berpengaruh kepada *job satisfaction* atau kepuasan kerja seseorang. Ketika salah satu peran tidak terpenuhi maka karyawan akan merasa tidak puas. Salah satu yang

mempengaruhi ketidakpuasan seseorang dalam bekerja adalah peran ganda dimana karyawan memiliki dua peran dan kedua peran tersebut memiliki tuntutan yang berbeda. Ketika salah satu di penuhi maka yang satu lagi tidak terpenuhi. Locke (1976, hal. 1300) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian terhadap pekerjaan seseorang dan pengalaman kerja. Ini hasil dari persepsi bahwa pekerjaan karyawan memberikan apa yang dia menghargai dalam situasi kerja. Weiss dan Cropanzano (1996) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang dari nya kerja dan kondisi kerja. Kepuasan kerja diasumsikan global membangun meliputi berbagai aspek pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan seseorang (Griffin dan Bateman, 1986; Oshagbemi et al, 1997.). Aspek-aspek dari pekerjaan biasanya meliputi sikap terhadap gaji, tunjangan, promosi, kondisi kerja, rekan kerja dan atasan, prospek karir, aspek intrinsik dari pekerjaan itu sendiri, dan praktek organisasi. Singkatnya, kepuasan kerja harus dilakukan dengan negara afektif atau evaluasi emosional yang positif dan sikap petugas terhadap pekerjaan mereka (Arvey, 1998; Roelen, 2008b).

Menurut Roelen (2008) dalam kepuasan kerja terdapat aspek-aspek yang mempengaruhinya. Aspek-aspek tersebut adalah kecepatan bekerja (*work pace*) mengenai seberapa cepat karyawan menguasai dan menyelesaikan tugasnya, beban kerja (*workload*) mengenai sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan PT "X" sesuai dengan jabatan masing-masing, variasi tugas (*task variety*) mengenai keberagaman tugas-tugas yang diterima oleh karyawan PT "X", kondisi kerja (*working conditions*) mengenai situasi di perusahaan yang dapat mendukung dan menunjang seorang karyawan PT "X", waktu kerja (*work times*) mengenai waktu yang efektif yang digunakan karyawan dalam menjalankan tugasnya sebagai karyawan PT "X", gaji (*salary*) mengenai imbalan yang didapatkan oleh karyawan

atas pekerjaan yang telah mereka lakukan untuk PT “X”, atasan (*supervisor*) mengenai hubungan yang dijalin atau dibina oleh karyawan PT “X” kepada atasan, rekan kerja (*colleagues*) mengenai hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja yang berada di lingkungan kerja PT “X”, dan petunjuk atau arahan pelaksanaan kerja (*work briefings*) mengenai pengarahan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan dalam menjalankan suatu tugas.

Beberapa penelitian melaporkan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kepuasan di berbagai aspek kehidupan. Orang yang mempunyai sikap dan perasaan positif terhadap pekerjaannya akan mempunyai perasaan yang positif terhadap kehidupan pribadi dan keluarga (Schultz & Schultz, 1994). Selain itu, orang yang mengalami kepuasan kerja akan produktif, rendah *turnover* dan jarang absen. Menurut Levy (2003), hal yang mendahului terjadi kepuasan kerja adalah karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, faktor sosial, dan konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*).

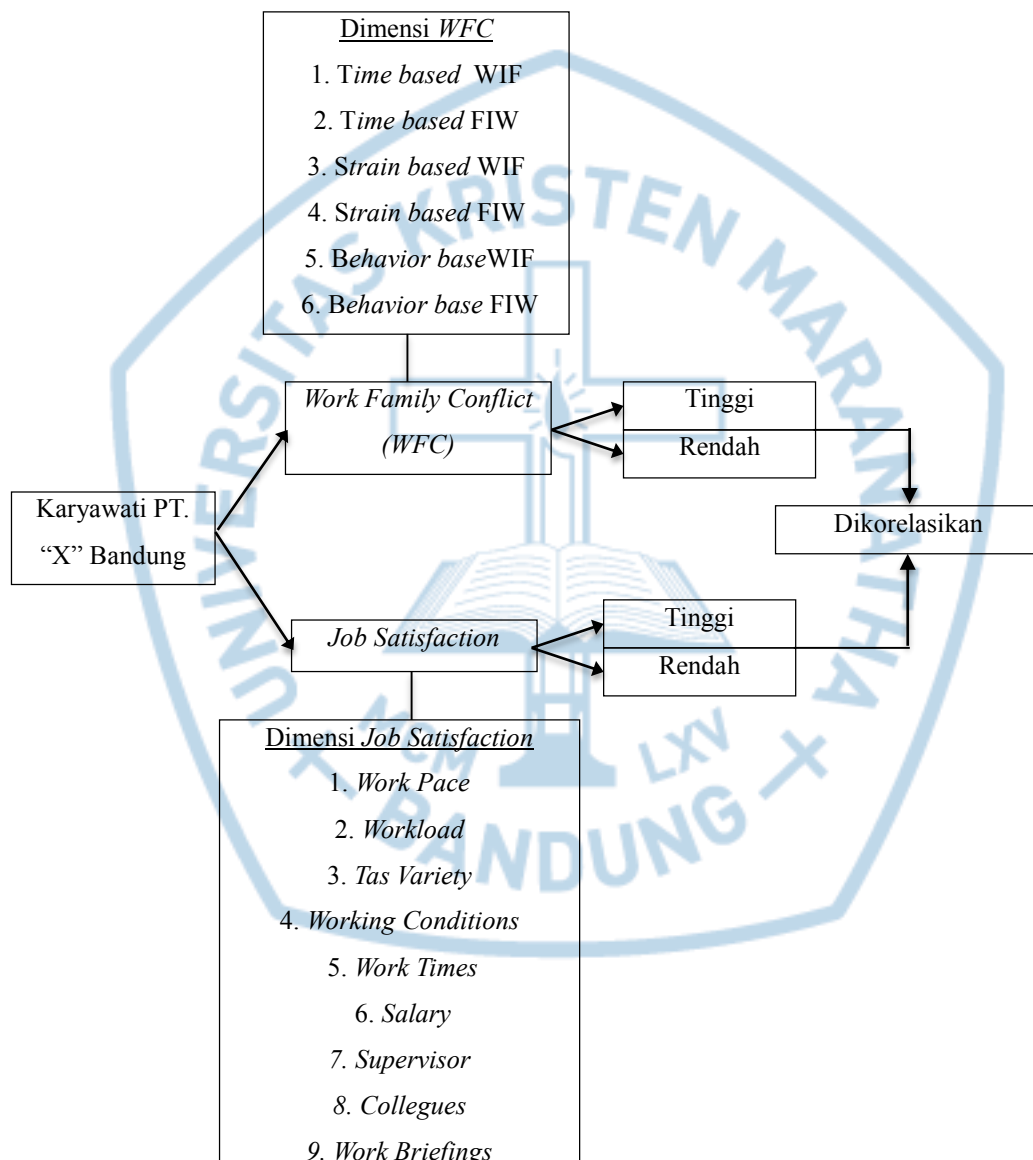
Ketika karyawan memiliki konflik antara pekerjaan dan keluarga maka akan mengganggu kinerja karyawan dalam memenuhi tuntutan sebagai karyawan di PT “X” tersebut. Sedangkan antara pekerjaan dan keluarga sama-sama berada di posisi penting dalam hidup karyawan. Karyawan yang tergolong dalam tahap perkembangan dewasa awal dimana pada tahap tersebut mereka menginginkan untuk mulai bekerja tetapi di sisi lain mereka ingin membangun hubungan yang intim atau lebih dekat dengan lawan jenis yang akan berujung pada pernikahan.

Beberapa penelitian melaporkan bahwa konflik pekerjaan dan keluarga akan mempengaruhi beberapa hal dalam kehidupan keluarga dan pekerjaan. Ada hubungan negatif antara konflik pekerjaan dan keluarga dengan kepuasan dalam keluarga (Parasuraman & Simmers, 2001; Huang et al., 2004), ada hubungan negatif

antara konflik pekerjaan dan keluarga dengan kepuasan perkawinan (Kim & Ling, 2001; Aycan & Eskin, 2005), ada hubungan negatif antara konflik pekerjaan dan keluarga dengan kesejahteraan psikologis (Noor, 2002; Noor, 2004; Aycan & Eskin, 2005), ada hubungan positif antara konflik pekerjaan dan keluarga dengan distress psikologis (Mayor, Klein, & Erhart, 2002; Mauno, Kinnunen, & Pyykko, 2005). Penelitian yang dilakukan Grandey, Cordeiro, & Crouter (2005) melaporkan konflik pekerjaan-keluarga berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Konflik pekerjaan-keluarga ini akan mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

Beberapa penelitian (Anderson et al. dalam Panggabean, 2006; Bacharach dalam Agustina, 2006; Boles dalam Agustina, 2006; Kossek & Ozeki dalam Agustina, 2006; Thomas & Ganster dalam Agustina, 2006) menunjukkan bahwa WIF memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja. Para peneliti lain (Frone et al dalam Agustina, 2006; Karatepe & Sokmen, 2006; Netemeyer et al dalam Agustina, 2006) menemukan bahwa FIW juga memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja tetapi hubungannya tidak sekuat WIF. Kedua dimensi konflik kerja-keluarga (WIF dan FIW) memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja dan penelitian Kossek dan Ozeki (1998) semakin memantapkan bahwa semua dimensi konflik kerja-keluarga mengurangi bentuk kepuasan hidup termasuk kepuasan kerja. Hubungan negatif antara konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja dipertegas oleh pernyataan Abbott et al. dalam Agustina (2006) bahwa konflik antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja, meningkatnya absensi, menurunkan motivasi karyawan dan dalam jangka waktu tertentu dapat mengakibatkan turnover karyawan yang meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Agustina (2008); Rathi dan Barath (2012) menunjukkan hasil bahwa semakin tinggi work family conflict yang dialami, maka semakin rendah kepuasan

kerja yang dirasakan. Atau semakin rendah tekanan pekerjaan dan keluarga yang dirasakan seseorang maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, atau sebaliknya.



Bagan 1.1 Kerangka Pikir

1.6 Asumsi

1. *Work- Family Conflict* yang muncul pada wanita yang bekerja di PT 'X' di Kota Bandung dapat muncul dengan adanya pengaruh dari beberapa faktor yaitu lingkup / area kerja dan lingkup / area keluarga.
2. *Work-Family Conflict* yang muncul pada wanita yang bekerja di PT 'X' di Kota Bandung dapat muncul dalam tiga bentuk, yaitu *Time based conflict*, *Strain based conflict*, dan *behavioral based conflict*.
3. *Work-Family Conflict* yang muncul pada wanita yang bekerja di PT 'X' di Kota Bandung dapat muncul dalam dua arah yaitu *Work Interfering Family (WIF)* dan *Family Interfering Work (FIW)*.
4. *Job Satisfaction* yang muncul pada wanita yang bekerja di PT 'X' di Kota Bandung dapat muncul dalam 9 bentuk yaitu *Work Pace*, *Workload*, *Task Variety*, *Working Condition*, *Work Times*, *Salary*, *Supervisor*, *Colleagues*, *Work Briefing*.
5. *Job Satisfaction* yang muncul pada wanita yang bekerja di PT 'X' di Kota Bandung dapat muncul dengan adanya pengaruh dari beberapa faktor yaitu usia, jenis kelamin, dan masa kerja.
6. *Work Family Conflict* dan *Job Satisfaction* yang muncul pada wanita yang bekerja di PT 'X' di Kota Bandung memiliki variasi.

1.7 Hipotesis

Terdapat hubungan antara *work family conflict* dengan *job satisfaction*.