

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam beberapa dekade terakhir ini, perkembangan dan pertumbuhan ekonomi di Indonesia terjadi dengan sangat pesat, sehingga semakin mendorong individu untuk bekerja demi memenuhi kebutuhannya. Sebagian besar individu menggunakan kurang lebih sepertiga kehidupannya untuk bekerja (Santrock, 2012). Pada umumnya masyarakat memandang bahwa bekerja merupakan peran yang harus dijalankan oleh pria. Berdasarkan konsep tradisional, seorang pria berperan untuk berada di luar rumah untuk mencari nafkah, sedangkan seorang wanita diharapkan untuk tidak bekerja di luar rumah. Wanita diharapkan tetap berada di rumah untuk mengelola segala keperluan rumah tangga dan mengurus anak. Apalagi wanita Indonesia, yang masih sangat kental dengan budaya timur, memandang wanita adalah sebagai sosok ibu yang anggun, lemah lembut, selalu dekat dengan keluarga, dan dengan kasih sayangnya membesarkan buah hatinya.

Dahulu wanita berpikir untuk menjadi ibu rumah tangga sepenuhnya. Kini, seiring dengan perkembangan jaman, peran wanita telah mengalami perubahan, yaitu wanita sekarang menjadi seorang pekerja. Kondisi ini sejalan dengan konsep emansipasi, yaitu wanita juga ingin dihargai dan memiliki hak yang sama dengan pria. Sesungguhnya negara Indonesia juga telah menempatkan posisi wanita pada level yang sejajar dengan pria, terutama dalam masalah ketenagakerjaan, karena disadari atau tidak wanita mempunyai peran dalam bidang ekonomi yang sangat penting untuk pembangunan nasional, di samping peran lainnya. Wanita diberi kesempatan untuk berperan lebih majemuk dan meraih pendidikan yang tinggi.

Hasilnya, banyak wanita yang tampil dan berperan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, bernegara, dan dalam berbagai aktivitas ekonomi.

Adanya tuntutan untuk mendukung ekonomi rumah tangga menjadi salah satu alasan bagi wanita untuk bekerja. Di Indonesia semakin banyak perempuan yang bekerja di luar rumah, dengan alasan utama mereka (59%) adalah untuk menambah penghasilan (Dwiatmadja, 2000). Selain itu, berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh peneliti, beberapa wanita juga bekerja dengan alasan ingin mengaktualisasikan dirinya dan mengaplikasikan ilmu yang dimilikinya dalam dunia kerja. Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat jumlah pemenuhan/penempatan tenaga kerja wanita Indonesia meningkat 36% dari 211.914 orang pada tahun 2013 menjadi 288.614 orang pada tahun 2014. Hal ini menunjukkan bahwa secara kuantitas, pekerja wanita merupakan faktor tenaga kerja yang sangat potensial.

Bekerja dan menikah merupakan tugas seorang individu yang telah memasuki usia dewasa awal. Individu yang berada pada masa dewasa awal diharapkan memainkan peran baru, misalnya peran sebagai suami/istri, orang tua, dan pencari nafkah. Selain itu, salah satu tanda memasuki masa dewasa adalah ketika seseorang mendapatkan pekerjaan penuh waktu yang kurang lebih tetap (Santrock, 2012). Pekerjaan merupakan suatu hal yang sangat memengaruhi kondisi finansial, kondisi rumah, cara meluangkan waktu, lokasi rumah, sahabat-sahabatnya, dan kesehatan (Hodson, 2009 dalam Santrock, 2012). Ketika para wanita mengejar prestasi di dunia karir, maka mereka akan menghadapi masalah yang menyangkut karir dan keluarga. Wanita yang bekerja pada umumnya mendapatkan dukungan dari para suami, namun dengan syarat bahwa wanita yang bekerja harus dapat mengatur waktu agar tidak sampai menelantarkan keluarganya. Masalah waktu merupakan masalah yang cukup

sulit bagi para wanita yang bekerja. Total waktu dalam sehari terkadang dirasa tidak cukup bagi sebagian wanita yang bekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya baik di kantor maupun di rumah.

Dalam kehidupan berkeluarga, suami dan istri umumnya memegang peranan untuk membangun kesejahteraan bersama, juga dalam memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga. Kecenderungan keluarga dengan suami istri bekerja sering disebut sebagai *dual-career marriage*, yang mana pasangan *dual-career marriage* dapat memberikan dampak positif maupun negatif. Dampak positif dari *dual-career marriage* ialah mendapatkan penghasilan tambahan yang dapat meningkatkan kondisi ekonomi keluarga, sedangkan dampak negatif yang dapat timbul akibat *dual-career marriage* yaitu adanya tuntutan waktu dan energi tambahan, konflik antara peran pekerjaan dan peran keluarga, persaingan yang mungkin terjadi antara pasangan, serta kecemasan akan terpenuhi atau tidaknya perhatian terhadap kebutuhan anak (Santrock, 2002)

Secara umum wanita memunyai hak untuk bekerja di luar rumah, namun dengan catatan tidak melupakan kewajiban sebagai seorang ibu sekaligus istri, walaupun secara hak dan kewajiban pria juga diharapkan untuk dapat membagi waktu antara kerja dan rumah tangga. Meski demikian, dari dulu hingga sekarang tetap wanitalah yang diharapkan untuk mengerjakan segala keperluan rumah tangga walaupun kini status wanita adalah sebagai seorang pekerja. Kehadiran asisten rumah tangga terkadang dirasa tetap kurang dapat membantu bagi sebagian wanita yang bekerja. Banyak persoalan yang dialami oleh para wanita ibu rumah tangga yang bekerja di luar rumah, seperti bagaimana mengatur waktu dengan suami dan anak hingga mengurus tugas-tugas rumah tangga dengan baik. Ada yang bisa menikmati peran gandanya, namun ada yang merasa kesulitan hingga akhirnya menimbulkan

konflik peran dan persoalan-persoalan dalam hidup sehari-hari. Konflik peran adalah suatu situasi munculnya dua atau lebih tekanan dari peran berbeda secara bersamaan, yang mengakibatkan pemenuhan tuntutan dari peran yang satu menjadi lebih sulit karena memenuhi tuntutan peran yang lain (Kahn et al., 1964 dalam Greenhaus & Beutell, 1985).

Konflik yang biasanya dirasakan pasangan *dual-career marriage* ini ialah konflik antar peran (*interrole conflict*) yang secara spesifik dikenal dengan istilah *Work-Family Conflict* (WFC). *Work-Family Conflict* adalah suatu bentuk *interrole conflict* dimana tekanan atau tuntutan peran yang berasal dari pekerjaan dan keluarga saling mengalami ketidakcocokan, sehingga partisipasi untuk berperan dalam satu peran (pekerjaan atau keluarga) menjadi lebih sulit dengan adanya partisipasi untuk berperan dalam perannya yang lain (keluarga atau pekerjaan) (Greenhaus dan Beutell, 1985).

Menurut Greenhaus dan Beutell (dalam Carlson, 2000) ada tiga bentuk dari *work-family conflict*, yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*. Lebih lanjut menurut Gutek et al (dalam Carlson, 2000) ada dua arah dari *work-family conflict*, yaitu *Work Interfering with Family* (WIF), dan *Family Interfering with Work* (FIW). *Work Interfering with Family* adalah konflik dari pekerjaan yang memengaruhi keluarga, sedangkan *Family Interfering with Work* (FIW) adalah konflik dari keluarga yang memengaruhi pekerjaan. Ketiga bentuk *work-family conflict* tersebut bila dikombinasikan dengan dua arah *work-family conflict* maka akan menghasilkan enam dimensi *work-family conflict*, yaitu *time-based conflict WIF*, *strain-based conflict WIF*, *behavior-based conflict WIF*, *time-based conflict FIW*, *strain-based conflict FIW*, dan *behavior-based conflict FIW*.

Pada dasarnya *work-family conflict* dapat terjadi baik pada pria maupun wanita. Meski demikian, beberapa penelitian menunjukkan bahwa intensitas terjadinya *work-family conflict* pada wanita lebih besar dibandingkan pria (Apperson et al, 2002). Keterlibatan dan komitmen waktu perempuan pada keluarga yang didasari tanggung jawab terhadap tugas rumah tangga, termasuk mengurus suami dan anak, membuat para wanita bekerja lebih sering mengalami konflik (Simon, 1995 dalam Apperson et al, 2002). Di satu sisi perempuan harus berperan sebagai istri dan ibu rumah tangga yang harus mengurus, memberi perhatian kepada suami, anak, dan kebutuhan rumah tangga, tetapi di sisi lainnya perempuan juga harus berperan sebagai karyawan dengan tanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas di kantor. Tingkat konflik ini juga lebih tinggi pada wanita yang bekerja secara formal karena umumnya mereka terikat dengan aturan organisasi tentang jam kerja, penugasan, atau target penyelesaian pekerjaan.

Permasalahan ini juga dirasakan oleh wanita yang bekerja di PT. Bank “X” Kota Bandung. PT. Bank “X” adalah suatu lembaga intermediasi keuangan di Indonesia yang tumbuh dengan pesat dan terkendali, serta menjadi lembaga keuangan ternama yang mampu disejajarkan dengan bank-bank terkemuka di Asia Pasifik dan telah mendapatkan berbagai penghargaan dan prestasi baik di tingkat nasional, regional maupun internasional. Dalam upaya mewujudkan kinerja sesuai dengan nama yang disandangnya, PT. Bank “X” berpegang pada azas profesionalisme, keterbukaan dan kehati-hatian dengan struktur permodalan yang kuat serta produk dan fasilitas perbankan terkini. Selain itu, PT. Bank “X” juga memiliki budaya perusahaan yang berpegang pada nilai-nilai kewirausahaan, etika, kerjasama, dinamis, dan komitmen.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu staff HRD, dinyatakan bahwa tingkat presensi atau kehadiran pada saat jam kerja, komitmen, profesionalisme, serta penempatan individu pada jabatan yang tepat merupakan faktor-faktor yang dapat memengaruhi keberhasilan sebuah perusahaan. Diturunkan juga bahwa permasalahan yang sering terjadi di PT. Bank “X” Kota Bandung adalah masalah presensi dan masalah pencapaian target para karyawannya yang belum sesuai dengan tuntutan perusahaan. Alasan yang seringkali melatarbelakangi hal tersebut ialah keperluan keluarga dan adanya gangguan kesehatan para karyawan. Keperluan keluarga yang paling sering diungkapkan yakni terkait masalah anak, misalnya anak yang sakit. Sekitar 40% persen karyawati di PT. Bank “X” Kota Bandung seringkali meminta ijin untuk meninggalkan pekerjaannya dengan alasan anaknya sakit. Ketika anaknya sakit, karyawati terpaksa harus meninggalkan pekerjaannya lebih awal untuk menjaga anaknya di rumah, karena suami mereka juga bekerja dan tidak ada pembantu di rumah. Keadaan ini membuat kinerja mereka menjadi tidak optimal. Masalah presensi dan pencapaian target ini merupakan masalah umum dan hampir terjadi pada semua divisi yang ada, namun masalah-masalah ini sangat terlihat pada bagian *Card and Loans Credit Collection*.

Pada bagian ini, para karyawati memiliki tugas untuk melakukan *monitoring* atau penagihan atas kontrak konsumen yang tertunggak dan harus mencapai target individu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan tiap bulannya. Oleh karenanya, karyawati sering kali perlu kerja lembur pada tiap akhir bulan untuk menyelesaikan segala pekerjaannya. Para karyawati bekerja pada hari Senin hingga Kamis mulai pukul 08.00 WIB sampai dengan pukul 17.00 WIB, sedangkan hari Jumat mulai pukul 08.00 WIB sampai dengan pukul 17.30 WIB. Di luar jam kerja tersebut, pada setiap akhir bulan para karyawati pada bagian ini biasanya mengambil jam lembur.

Mereka bekerja hingga jam 9 malam atau jam 11 malam. Bahkan di hari Sabtu dan Minggu pun mereka tetap bekerja. Hal ini jelas menyebabkan waktu untuk bertemu dengan suami/anaknya semakin berkurang.

Selain itu, karyawan pun harus berada di kantor selama jam kerja berlangsung. Karyawan tidak diijinkan untuk keluar dari kantor bila tidak ada alasan yang jelas atau genting. Beban kerja yang diterima karyawan juga tidak ringan. Karyawan diberikan suatu target minimum yang tidak sedikit tiap bulannya oleh perusahaan. Target tersebut ada yang perorangan dan secara tim. Karyawan harus bertanggung jawab untuk mencapai target perorangannya dan juga bertanggung jawab untuk mencapai target timnya. Selama proses penagihan, terkadang karyawan juga dihadapkan oleh masalah-masalah pribadi konsumen. Beberapa konsumen menceritakan mengenai masalah yang sedang dihadapi sehingga menuntut pengertian karyawan, bahkan ada yang hingga mendatangi karyawan ke kantor. Dalam keadaan seperti itu karyawan dituntut untuk mengerti keadaan konsumen namun karyawan juga dituntut untuk bersikap profesional mengingat akan pencapaian targetnya.

Survei awal dilakukan dengan metode wawancara kepada enam orang karyawan yang sudah berkeluarga pada PT. Bank "X" Kota Bandung. Berdasarkan hasil survei awal tersebut ditemukan data bahwa sebanyak 83% responden mengatakan bahwa dirinya mendapat tuntutan pekerjaan yang mengharuskannya lebih banyak menghabiskan waktu di kantor, sehingga membuatnya terpaksa harus kehilangan banyak waktu untuk bersama keluarga. Disamping itu penggunaan transportasi umum, jarak rumah dengan kantor, dan jalan yang macet ketika pulang kerja membuatnya menjadi lebih malam tiba di rumah sehingga terkadang dirinya tidak sempat untuk mengerjakan pekerjaan rumah tangga seperti memasak untuk

keluarga. Mereka juga merasa kurang memberikan perhatian pada suami/anaknya karena intensitas bertemu dengan suami/anak hanya sebentar. Masalah ini menggambarkan bahwa waktu yang diperlukan untuk memenuhi peran karyawan pada pekerjaannya menghambat waktu yang diperlukan karyawan untuk berperan di dalam keluarganya.

Selain itu, sebanyak 50% responden mengalami suatu keadaan yaitu dirinya harus bangun pagi-pagi untuk menyiapkan sarapan dan menyiapkan bekal untuk suami dan anaknya atau membantu menyiapkan perlengkapan sekolah anak. Terkadang mereka juga terlambat datang ke kantor karena harus mengantar anak ke sekolah atau mengantar anak ke rumah kakek-neneknya untuk dititipkan. Apabila anak sakit, karyawan ini cenderung menjadi meninggalkan pekerjaannya di kantor karena harus mengurus anak. Ini artinya ada tekanan waktu yang berasal dari peran karyawan sebagai seorang istri/ibu yang memengaruhi perannya sebagai seorang pekerja di kantornya.

Hasil survei selanjutnya menunjukkan bahwa sebanyak 67% responden menyatakan bahwa dirinya mengalami kelelahan saat berperan di kantornya sehingga menghambat aktivitas saat berperan dalam keluarga. Energi yang dikeluarkan oleh karyawan saat bekerja di kantor membuat mereka terlalu lelah untuk menjalankan pekerjaan rumah. Misalnya sepulang dari kantor dengan jam lembur, mereka menjadi tidak sempat masak atau membereskan rumah karena merasa sangat lelah. Stres kerja yang muncul akibat adanya target yang harus dicapai juga turut mempengaruhi kondisi fisiknya ketika tiba di rumah. Tidak jarang fisik mereka pun menjadi *drop*. Emosi mereka pun sudah terkuras di tempat kerja karena adanya tekanan dari pekerjaan yang harus diselesaikan maupun saat berhadapan dengan para konsumen/*costumer*. Pada akhirnya mereka memutuskan untuk istirahat begitu tiba

di rumah. Keadaan seperti ini menunjukkan adanya ketegangan karyawan dari perannya sebagai seorang pegawai yang mempengaruhi kinerjanya untuk berperan sebagai seorang ibu rumah tangga.

Sebanyak 33% responden menyatakan bahwa dirinya mengalami ketegangan dalam menjalankan perannya di keluarga yang menghambat pemenuhan peran di pekerjaan. Tidak adanya pembantu di rumah serta kurangnya dukungan dari suami karena bekerja di luar rumah atau luar kota, membuat banyak energi mereka yang terkuras ketika menjalankan perannya di keluarga. Menitipkan anak yang masih bayi/balita pada pengasuh atau kakek-neneknya juga terkadang membuat karyawan tidak tenang, terutama bila anak sedang sakit. Pada akhirnya pikiran mereka menjadi terpecah pada masalah di rumah yang menyebabkan sulitnya berkonsentrasi selama bekerja sehingga hasil pekerjaan mereka menjadi kurang optimal.

Selain itu, sebanyak 17% responden merasakan adanya ketidakcocokan pola perilaku yang dikembangkan di kantor dengan pola perilaku yang diterapkan dalam peran mereka di keluarga. Cara penyelesaian masalah dan perilaku yang efektif di kantor justru tidak efektif bila diterapkan di rumah. Sebaliknya responden merasa dapat mengatur sikap/perilakunya selama di kantor dan di rumah. Mereka berusaha untuk bersikap profesional dan objektif apabila sedang berada di kantor dan bersikap lebih toleran bila berada di rumah. Namun sikap kekeluargaan yang ada pada dirinya dapat diterapkan baik di rumah maupun di kantor. Dengan sesama karyawan atau rekan kerja yang lainnya, mereka seringkali saling *sharing* mengenai masalah-masalah di rumah.

Berdasarkan paparan tersebut, terlihat bahwa karyawan mengalami keadaan-keadaan dimana terdapat tuntutan-tuntutan dari pekerjaan yang mempengaruhi perannya di dalam keluarga. Begitu pula sebaliknya, karyawan mengalami keadaan-

keadaan dimana terdapat tuntutan-tuntutan dari perannya keluarganya yang mempengaruhi perannya di pekerjaan. Maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai *work-family conflict* pada karyawan yang sudah berkeluarga di PT. Bank “X” Kota Bandung.

1.2 Identifikasi Masalah

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

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui *work-family conflict* pada karyawan yang sudah berkeluarga di PT. Bank “X” Kota Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran tinggi rendahnya *work-family conflict* pada karyawan yang sudah berkeluarga di PT. Bank “X” Kota Bandung melalui dimensi *work-family conflict*, yaitu *time-based conflict WIF*, *strain-based conflict WIF*, *behavior-based conflict WIF*, *time-based conflict FIW*, *strain-based conflict FIW*, dan *behavior-based conflict FIW*.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoretis

Kegunaan ilmiah dari penelitian ini antara lain adalah untuk :

1. Memberikan informasi mengenai *work-family conflict* pada karyawan yang sudah berkeluarga di PT. Bank “X” Kota Bandung bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi juga dalam bidang Psikologi Keluarga.
2. Memberikan masukan kepada peneliti lain yang berminat untuk melakukan penelitian mengenai *work-family conflict* dan mendorong dikembangkannya penelitian-penelitian lain yang berhubungan dengan topik tersebut.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dari penelitian ini antara lain untuk:

1. Memberikan informasi kepada PT. Bank “X” Kota Bandung mengenai *work-family conflict* yang terjadi pada karyawatnya yang sudah berkeluarga agar dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan-kebijakan tertentu.
2. Memberikan informasi tambahan kepada karyawan yang sudah berkeluarga di PT. Bank “X” Kota Bandung mengenai konflik yang dialami pada perannya sebagai pekerja dan sebagai istri maupun seorang ibu, sehingga dapat membantu karyawan tersebut untuk mengantisipasi masalah-masalah yang akan timbul yang diakibatkan oleh *work-family conflict*.

1.5 Kerangka Pemikiran

Bekerja merupakan suatu hal yang sangat penting bagi sebagian orang dewasa. Masa dewasa biasanya ditandai dengan adanya suatu masa ketika seseorang

mendapatkan pekerjaan penuh waktu yang kurang lebih menetap. Menurut Santrock (2002), masa dewasa awal dimulai pada akhir usia belasan tahun atau awal usia duapuluh tahun dan berakhir pada usia tigapuluh tahun. Masa dewasa awal merupakan masa untuk bekerja dan menjalin hubungan dengan lawan jenis. Dua kriteria yang diajukan untuk menunjukkan akhir masa muda dan permulaan dari masa dewasa awal adalah kemandirian ekonomi dan kemandirian dalam membuat keputusan.

Pekerjaan dan keluarga adalah dua area dimana manusia menggunakan sebagian besar waktunya. Meskipun berbeda, pekerjaan dan keluarga saling *interdependent* satu sama lain sebagaimana keduanya berkaitan dengan pemenuhan hidup seseorang. Pada saat banyak wanita yang mengejar karir, mereka dihadapkan pada pertanyaan menyangkut karir dan keluarga. Hal ini juga dialami oleh karyawan yang bekerja di PT. Bank “X” Kota Bandung pada bagian *Card and Loans Credit Collection*. Sebagian besar dari karyawan bagian *Card and Loans Credit Collection* PT. Bank “X” Kota Bandung sudah berkeluarga dan memiliki anak. Karyawan bagian *Card and Loans Credit Collection* PT. Bank “X” Kota Bandung yang sudah berkeluarga dan memiliki anak selanjutnya akan disebut sebagai Karyawan Bank “X”.

Pada keadaan seperti ini, Karyawan Bank “X” dihadapkan pada dua peran atau peran ganda, yaitu sebagai ibu rumah tangga dan juga wanita karir. Hal ini sangat memungkinkan bagi Karyawan Bank “X” yang menjalani peran ganda mengalami konflik pekerjaan dan keluarga. Konflik pekerjaan dan keluarga (*work-family conflict*) merupakan sebuah bentuk konflik antar peran (*interrole conflict*) dimana tekanan atau tuntutan peran yang berasal dari pekerjaan dan keluarga saling mengalami ketidakcocokan, sehingga partisipasi untuk berperan dalam pekerjaan

(keluarga) menjadi lebih sulit dengan adanya partisipasi untuk berperan dalam keluarga (pekerjaan) (Greenhaus & Beuttel, 1985).

Sumber-sumber *work-family conflict* yang dialami oleh Karyawan Bank “X” bisa berupa tekanan dari lingkup/area kerja dan tekanan yang berasal dari lingkup/area keluarga. Tekanan dari lingkup pekerjaan yang dapat menjadi penyebab munculnya *work-family conflict* yang dialami oleh Karyawan Bank “X” yaitu jam kerja. Jumlah jam kerja yang harus dijalani oleh Karyawan Bank “X” dapat menimbulkan konflik di dalam rumah tangganya terutama bila karyawan harus bekerja hingga larut malam (*lembur/overtime*). Karyawan Bank “X” juga harus mematuhi jadwal kerja yang sudah ditetapkan oleh kantornya dan karyawan tidak dapat melanggar jadwal kerja tersebut tanpa alasan yang jelas dan genting. Selain itu, jumlah jam pulang-pergi dari rumah ke tempat kerja juga dapat menjadi sumber *work-family conflict* yang dialami oleh Karyawan Bank “X”. Tuntutan untuk kerja lembur atau membawa pekerjaan ke rumah yang diterima oleh Karyawan Bank “X” mungkin akan mengalami konflik dengan tekanan peran sebagai istri/ibu yang mana harus perhatian kepada keluarga pada saat itu. Selain itu, kurangnya dukungan dan interaksi dengan pimpinan, beberapa stressor di tempat kerja, serta tuntutan untuk berperilaku tegas, objektif dan disiplin dapat menyebabkan terjadinya *work-family conflict* pada Karyawan Bank “X”.

Di sisi lain, tekanan dari lingkup keluarga yang dapat menjadi penyebab munculnya *work-family conflict* yang dialami oleh Karyawan Bank “X” yaitu usia anak. Karyawan Bank “X” yang memiliki anak dengan usia balita atau remaja memerlukan waktu yang lebih banyak untuk bertanggung jawab atas pengasuhan terhadap anaknya tersebut. Jumlah anggota keluarga yang dimiliki oleh Karyawan Bank “X” merupakan tekanan dari lingkup keluarga yang dapat menjadi penyebab

munculnya *work-family conflict*, karena keluarga dengan jumlah anggota yang banyak akan menuntut waktu Karyawati Bank “X” lebih banyak daripada keluarga dengan jumlah anggota keluarga yang sedikit. Kondisi pekerjaan pasangan (suami) Karyawati Bank “X” juga dapat mempengaruhi. Misalnya jam kerja suami yang sama padatnya dengan jam kerja Karyawati Bank “X”, maka semakin kecil kemungkinan untuk suami turut membantu meringankan tuntutan peran Karyawati Bank “X” di dalam keluarganya. Adanya konflik dengan anggota keluarga yang dihadapi oleh Karyawati Bank “X” serta kurangnya dukungan dari pasangan juga dapat menyebabkan munculnya *work-family conflict*. Begitu pula adanya tuntutan untuk bersikap hangat, penuh kasih sayang, dan pengertian terkadang dapat menimbulkan adanya konflik pekerjaan keluarga.

Work-Family Conflict yang dihayati oleh Karyawati Bank “X” dapat terlihat dari dua arah yaitu *Work Interference with Family (WIF)* dan *Family Interference with Work (FIW)*. Arah yang pertama yaitu *Work Interference with Family (WIF)* yang artinya konflik dari pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga. Karyawati Bank “X” yang menghayati WIF akan merasa kesulitan dalam menjalankan perannya dalam keluarga, seperti kesulitan dalam mengurus rumah tangga, mendidik anak, atau membagi waktu untuk keluarga karena tuntutan peran di pekerjaan membuatnya kekurangan waktu dan tenaga untuk menjalankan perannya di keluarga. Arah yang kedua ialah *Family Interference with Work (FIW)* yang artinya konflik dari keluarga mempengaruhi pekerjaan. Sebaliknya, Karyawati Bank “X” yang menghayati FIW akan merasa kesulitan ketika menjalankan tuntutan perannya di pekerjaan karena waktu dan tenaga yang dimilikinya tercurahkan untuk memenuhi tuntutan perannya dalam keluarga, sehingga ketika berada di tempat kerja mereka menjadi sulit berkonsentrasi, kelelahan, atau seringkali mengabaikan pekerjaannya.

Greenhaus dan Beutell (1985) mengidentifikasi tiga bentuk konflik pekerjaan keluarga, yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*. Pertama, *time-based conflict*, merupakan suatu konflik yang dialami oleh Karyawan Bank “X” ketika tekanan waktu menuntut pemenuhan suatu peran dan menghambat pemenuhan peran yang lain. *Time-based conflict* yang dihayati oleh Karyawan Bank “X” dapat dilihat dari dua arah. Arah yang pertama ialah *time-based conflict WIF*, yakni konflik yang dirasakan oleh Karyawan Bank “X” terkait dengan tuntutan waktu pada perannya sebagai seorang pekerja yang menghambat pemenuhan tuntutan waktu pada peran dalam keluarga. Misalnya ketika Karyawan Bank “X” telah selesai bekerja dari pagi hingga sore dan tiba terlambat di rumah karena harus mengambil jam lembur, membuat waktu untuk bersama anak dan keluarga menjadi lebih sedikit. Pada satu sisi, mereka tidak bisa mengabaikan perannya di pekerjaan terkait dengan aturan jam kerja dan pencapaian target, namun di sisi lain mereka juga tidak dapat mengabaikan tuntutan waktu dalam perannya di keluarga, hal inilah yang dapat menimbulkan konflik dalam diri Karyawan Bank “X”.

Sebaliknya, jika Karyawan Bank “X” menghayati bahwa tuntutan waktu dalam menjalankan perannya di keluarga yang menghambat pemenuhan tuntutan waktu dalam menjalankan perannya sebagai pekerja hal ini disebut dengan *time-based conflict FIW*. Misalnya ketika sudah saatnya Karyawan Bank “X” berangkat ke kantor, namun keadaan rumah masih berantakan ataupun anak atau suami sedang sakit membuat karyawan harus mengurus keluarganya terlebih dahulu, sehingga membuatnya telat datang ke kantor atau mungkin sampai tidak masuk bekerja.

Bentuk yang kedua yaitu *strain-based conflict*, merupakan ketegangan yang dialami oleh Karyawan Bank “X” pada satu peran sehingga mempengaruhi kinerja

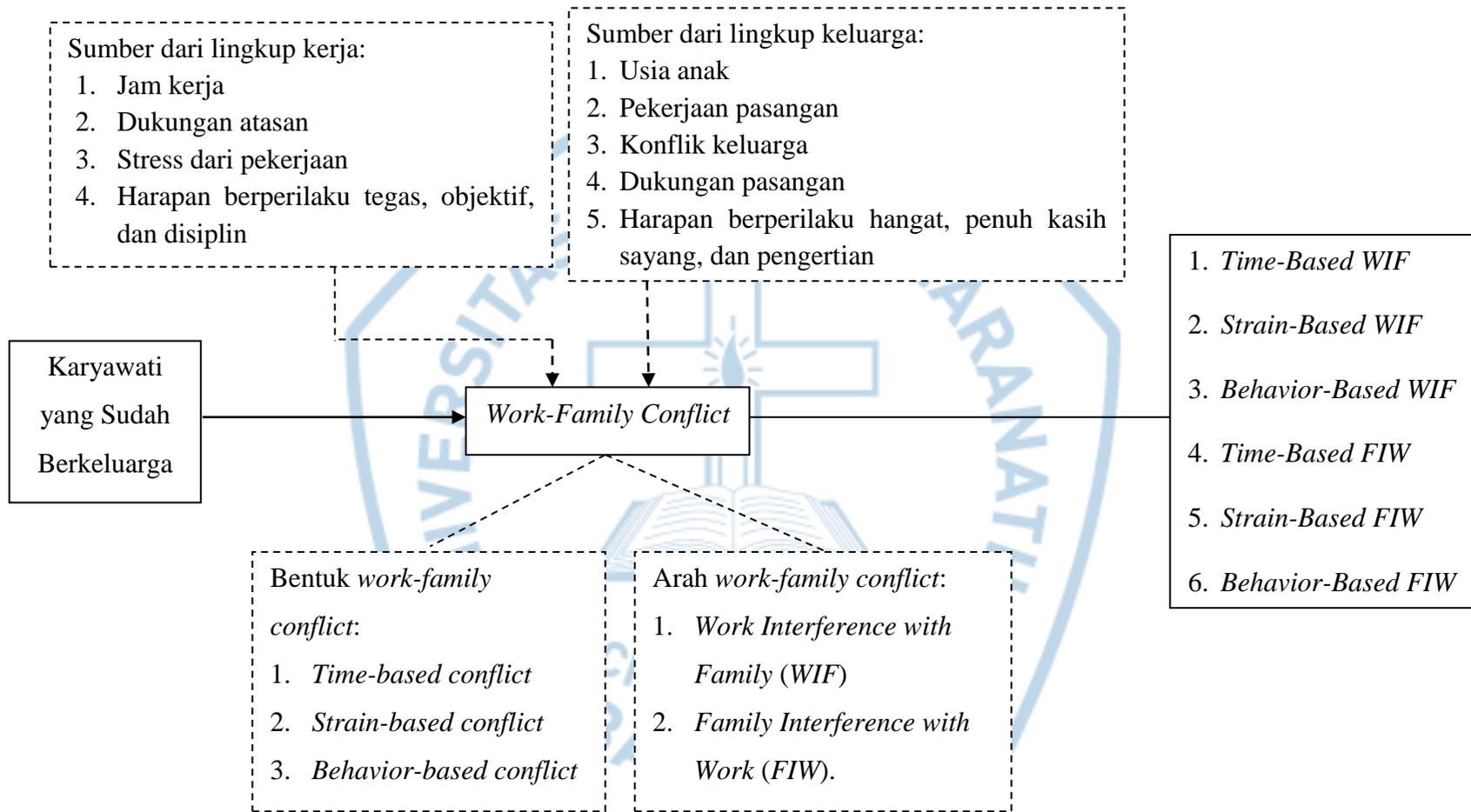
dalam peran yang lain. Hal ini dapat terlihat apabila beratnya tuntutan pekerjaan yang dialami oleh Karyawati Bank “X” mengakibatkan ketegangan dan situasi tersebut terbawa ke rumah sehingga mengakibatkan kurangnya perhatian terhadap anak dan suami, atau sebaliknya, kesibukan mengurus anak dan suami berdampak pada berkurangnya kinerja karyawati di kantor.

Ketegangan atau kelelahan dalam menjalankan perannya sebagai seorang pekerja yang menghambat pemenuhan tuntutan perannya dalam keluarga disebut *strain-based WIF*. Misalnya Karyawati Bank “X” yang merasakan kelelahan atau ketegangan setelah seharian bekerja, sehingga saat tiba di rumah mereka tidak dapat mengerjakan pekerjaan rumah tangga, mengurus anak atau membimbingnya belajar. Sebaliknya, jika Karyawati Bank “X” menghayati bahwa ketegangan ketika menjalankan perannya dalam keluarga dapat menghambatnya saat menjalankan perannya di pekerjaan hal ini disebut *strain-based conflict FIW*. Misalnya Karyawati Bank “X” yang memiliki anak atau suami yang sedang sakit, mereka diharapkan untuk tetap terjaga hingga tengah malam saat merawat anak/suaminya, sehingga esok harinya mereka merasa lelah/kurang fit ketika bekerja. Bila meninggalkan anak/suami yang sedang sakit di rumah juga dapat membuat karyawati sulit berkonsentrasi saat di kantor.

Bentuk yang ketiga yaitu *behavior-based conflict*. *Behavior-based conflict* merupakan konflik yang terjadi karena pola-pola perilaku Karyawati Bank “X” dalam satu peran tidak sesuai dengan pola-pola perilaku peran yang lain. Misalnya, sikap terhadap rekan kerja baik atasan maupun bawahan terkadang dapat terbawa saat Karyawati Bank “X” berinteraksi dengan keluarga di rumah, sedangkan keluarga mengharapkan sikap yang berbeda saat menghadapi rekan kerja dengan saat menghadapi keluarga. *Behavior-based conflict* juga dapat terlihat dari dua arah. Jika

Karyawan Bank “X” menghayati adanya kesulitan dalam menyesuaikan pola perilakunya ketika menjalankan peran dalam keluarga karena tuntutan pola perilakunya sebagai karyawan tidak sesuai dengan tuntutan pola perilaku dalam keluarga hal ini disebut dengan *behavior-based conflict WIF*. Sebagai seorang karyawan, Karyawan Bank “X” dituntut untuk memiliki sikap yang tegas, objektif, disiplin kerja, emosi yang stabil, dapat memegang rahasia, serta patuh pada aturan dan prosedur yang ada. Sebaliknya, di dalam keluarga, Karyawan Bank “X” diharapkan dapat bersikap hangat, penuh perhatian dan kasih sayang, pengertian, serta saling terbuka antar pasangan atau antar anggota keluarga. Jika Karyawan Bank “X” menghayati bahwa dirinya mengalami kesulitan dalam menyesuaikan pola perilakunya ketika menjalankan peran di pekerjaan karena tuntutan perannya di keluarga tidak sesuai dengan tuntutan perannya di pekerjaan maka disebut dengan *behavior-based conflict FIW*.

Dari penjelasan di atas, maka skema kerangka pikir dapat dituangkan sebagai berikut :



Bagan 1.1 Kerangka Pikir

1.6 Asumsi Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka diajukan asumsi sebagai berikut :

1. Karyawati yang sudah berkeluarga di PT. Bank “X” Kota Bandung menjalani dua peran sekaligus, yaitu sebagai seorang pekerja di kantor dan sebagai ibu rumah tangga di rumah.
2. Masing-masing peran yang dijalani karyawati yang sudah berkeluarga di PT. Bank “X” Kota Bandung saling memberi tuntutan yang bertentangan sehingga menimbulkan *work-family conflict*.
3. *Work-family conflict* yang dialami oleh karyawati yang sudah berkeluarga di PT. Bank “X” Kota Bandung dapat bersumber dari lingkup kerja dan lingkup keluarga.
4. Tinggi rendahnya *work-family conflict* dan tinggi rendahnya dimensi *work-family conflict* yang dialami oleh karyawati yang sudah berkeluarga di PT. Bank “X” Kota Bandung dapat berbeda-beda.