

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Saat ini permasalahan mengenai pekerjaan dan interaksi keluarga menarik untuk diteliti. Peran wanita kini telah bergeser dari peran tradisional menjadi modern. Dari hanya memiliki peran tradisional untuk melahirkan anak dan mengurus rumah tangga, kini wanita memiliki peran sosial, dimana dapat berkarir dalam bidang kesehatan, ekonomi, sosial, maupun politik dengan didukung pendidikan yang tinggi.

Hal ini dikuatkan dengan kekuatan hukum yang memayungi hak dan akses wanita atas pekerjaan tercantum dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 49 yang berbunyi sebagai berikut : “Wanita berhak memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan dan profesi sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang-undangan. Berhak mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan/profesinya terhadap hal-hal yang mengancam keselamatan/kesehatan berkenaan dengan fungsi reproduksinya. Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya dijamin dan dilindungi oleh hukum”.

Kebutuhan hidup yang semakin meningkat pada masyarakat Indonesia menuntut wanita untuk turut serta membantu memenuhi kebutuhan hidup di keluarga. Untuk sebagian keluarga penghasilan suami saja sebagai kepala keluarga belum mencukupi kebutuhan seluruh anggota keluarganya, untuk

menambah penghasilan keluarga, para isteri bekerja. Hal ini didukung dengan data Survey Angkatan 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. Data tersebut menunjukkan bahwa persentase perempuan yang bekerja di Indonesia terus meningkat dari tahun ke tahun (<http://kompas.bps.go.id> (6 Mei 2013))

Suami istri yang bersama-sama mencari nafkah (bekerja) untuk masa depan keluarga menjadi fenomena yang sudah lazim terjadi pada era globalisasi ini. Hal ini dapat dilihat dari total populasi 112 juta jumlah pekerja di Indonesia (data Badan Pusat Statistik, 2012), saat ini ada 43 juta pekerja perempuan yang membantu pertumbuhan ekonomi Indonesia. Itu artinya jumlah pekerja perempuan hampir sama besarnya dengan pekerja laki-laki (<http://female.kompas.com> (6 Mei 2013))

Menurut Badan Pusat Statistik (2015) Pasar Tenaga Kerja Indonesia Februari 2015, proporsi pekerja wanita paling dominan sebesar 53,9 persen pada bagian penjualan. Perempuan pada bagian penjualan, salah satunya yaitu, “*Funding Officer*” yang menjadi fokus peneliti. “*Funding Officer*” memiliki peranan penting dalam meningkatkan pendanaan di suatu bank. Bank membutuhkan nasabah atau pihak ketiga yang memiliki dana dan menginvestasikan dananya atau membeli produk pada bank.

Tugas dari *Funding Officer* adalah bertanggung jawab pada pencapaian target bidang usaha Funding (pendanaan). Seorang *Marketing Funding* akan

diberikan target dari suatu bank yang mempekerjakannya untuk dapat menghimpun dana sebanyak-banyaknya dari nasabah. Dana dapat berasal dari beberapa produk bank diantara melalui simpanan tabungan, simpanan giro maupun simpanan deposito dari para nasabahnya. Target Bank “X” juga lebih besar dari beberapa Bank lainnya yaitu, 1,5 M tiap bulan, dan jika kurang dari 80% akan mendapatkan Surat Peringatan ke-satu, bulan ke dua mendapatkan Surat Peringatan ke-dua, Bulan ke tiga, surat Peringatan ke-tiga, lalu bulan selanjutnya akan diberhentikan, tetapi di bulan ke dua atau ke tiga target lebih dari 80% , akan Pemutihan, kembali ke Surat Peringatan ke Satu. (Tambah klasifikasi)

Ketika seorang wanita yang sudah berkeluarga memutuskan untuk bekerja sebagai *Funding Officer* , tentunya mereka telah mengambil konsekuensi yaitu menjalankan dua peran dan tanggung jawab sekaligus dalam waktu yang bersamaan. Pertama, mereka menjalankan peran dan tanggung jawab pada tempat kerja. Hal ini berhubungan dengan faktor dari tekanan yang timbul dari domain pekerjaan yaitu jam kerja (*hours worked*), pekerjaan yang tidak fleksibel (*inflexible work*), jadwal *shift* kerja (*schedule shift work*), serta batasan aktivitas dalam bidang pola penugasan serta beban kerja yang mereka jalankan. Usia produktif dimana biasanya wanita sudah menikah dan berkeluarga. Wanita yang menjalankan peran ganda, sebagai karyawati *Marketing Funding* dan juga seorang isteri, pasti tidaklah mudah. Tuntutan dalam pekerjaan yang delapan jam sehari, ditambah bertemu nasabah di luar jam kerja atau hari libur karena tuntutan target dalam pekerjaan. Kedua, menjalankan peran serta bertanggung jawab kepada keluarga untuk menjadi istri bagi suaminya dan Ibu bagi anak-anaknya. Hal ini

berhubungan dengan tekanan yang timbul dari urusan rumah tangga dan pengasuhan anak. Dengan demikian, tuntutan peran di dalam domain keluarga seperti kehadiran untuk anak, mempunyai konflik dengan anggota keluarga dengan keberadaan anggota keluarga yang tidak mendukung (*low spouse support*), tinggal dalam keluarga yang besar (*large family*), dan pekerjaan suami (*spouse employment*). Tuntutan peran di keluarga mempengaruhi pemenuhan tuntutan peran di pekerjaan memiliki dampak yaitu individu tidak dapat memenuhi tuntutan peran di pekerjaan karena tuntutan keluarga, misalnya istri yang harus menjaga anak yang sedang sakit mengakibatkan istri tidak masuk kerja dan pekerjaan tidak dapat diselesaikan (Greenhaus, 1985).

Semangat untuk berprestasi dan kesuksesan untuk mencapai karier di Bank harus pula diikuti keberhasilan dalam membina kehidupan rumah tangga. Sebagai bagian integral "*Funding Officer*", mereka harus tetap mampu meningkatkan profesionalisme, baik dalam pelaksanaan tugas (mencapai target) maupun dalam keluarga. Dengan demikian, menjadi seorang "*Funding Officer*" bukanlah tanpa masalah, mereka terpaksa dihadapkan kepada dua hal yang sama penting dan beratnya, keberhasilan untuk menjalankan peran dan tanggung jawab di kantor juga di rumah. Selaras dengan hal tersebut, perempuan secara tradisional mungkin akan terkena sanksi yang lebih kuat atas ketidakpatuhan pada tuntutan keluarga. Dengan demikian Rosen and Jerdee (1974) (dalam Greenhaus & Beutell, 1985) menambahkan bahwa ketika terjadi benturan antara tuntutan di tempat kerja dan di rumah, komitmen yang lebih sedikit untuk menjalankan pekerjaan diharapkan ada pada wanita dibandingkan dengan pria. Sehingga sanksi atas tidak

terpenuhinya pemenuhan tuntutan mungkin tidak hanya muncul dari pihak yang berperan tetapi lebih fokus di dalam diri orangnya juga yaitu perasaan bersalah (*guilty*). Jika sanksi yang dilakukan berdampak pada tekanan peran, yang diharapkan bahwa semua hal lainnya akan seimbang, orang-orang yang menghadapi sanksi yang kuat dalam kedua peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga akan sangat rentan mengalami *work-family conflict* (Greenhaus & Beutell, 1985).

Work-family conflict adalah salah satu bentuk *interrole conflict*, tekanan dan ketidakseimbangan peran di pekerjaan dan peran di keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). *Work-family conflict* didefinisikan sebagai konflik yang terjadi antara peran pekerjaan dan peran dalam keluarga sebagai akibat dari tekanan tinggi tuntutan terkait dengan peran masing-masing, dan mengurangi tingkat kinerja dalam peran lain (Greenhaus et al., 2006). 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, 1992).

Greenhaus dan Beutell (1985) *work-family conflict* terbentuk dari 3 ketidakcocokan tekanan peran, yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*. *Time-based conflict* adalah konflik yang berkaitan dengan waktu. Dalam bentuk konflik ini waktu yang dihabiskan untuk satu peran (Pekerjaan/Keluarga) membuatnya sulit untuk memenuhi kebutuhan peran lain.. *Strain-based conflict* terjadi pada saat ketegangan yang dihasilkan oleh satu peran membuatnya sulit untuk memenuhi kebutuhan peran lain. Hal ini diartikan bahwa

kinerja peran dalam keluarga terganggu akibat kinerja peran dalam pekerjaan atau sebaliknya. Sedangkan, *behavior-based conflict* adalah perilaku yang diperlukan dalam satu peran membuatnya sulit untuk memenuhi kebutuhan peran lain. Hal ini berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diharapkan oleh kedua bidang baik dalam keluarga ataupun pekerjaan.

Ketiga bentuk konflik yang terjadi dalam *work-family conflict* dapat terjadi dalam dua arah (Greenhaus & Beutell, 1985). Kedua arah konflik tersebut adalah *family interfering with work* dan *work interfering with family*. Pertama, *family interfering with work* adalah konflik dalam keluarga yang mempengaruhi pekerjaan. Arah dari konflik ini dimaksudkan bahwa pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga menghambat pemenuhan tuntutan peran dalam pekerjaan. Kedua, *work interfering with family* adalah konflik dari pekerjaan yang mempengaruhi keluarga. Arah dari konflik ini dimaksudkan bahwa pemenuhan tuntutan peran dalam pekerjaan mempengaruhi pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga.

Kemudian peneliti melakukan wawancara pada 10 orang "*Funding Officer*" yang ditujukan untuk mendapatkan gambaran lebih lanjut mengenai konflik yang terjadi antara keluarga dan pekerjaan. Dari survey awal yang dilakukan peneliti pada 10 orang "*Funding Officer*" Bank Cabang "X" di Bandung diperoleh informasi bahwa 100% menghayati bahwa mereka mengalami konflik antara peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarganya. Sebanyak 60% atau 6 orang menghayati bahwa dalam menjalankan tuntutan perannya di dalam keluarga, seperti menjadi istri bagi suami dan ibu dari anak-anaknya dipengaruhi oleh tuntutan peran sebagai "*Funding Officer*" di lingkungan

pekerjaannya. Seperti, waktu pekerjaan yang cukup padat dan tidak teratur menyita waktunya bersama keluarga, panggilan mendadak dari nasabah diluar jam kantor dan di hari libur, kelelahan selama pencarian nasabah baru, dan penerapan perilaku yang biasa dilakukan dalam lingkungan pekerjaan tumpang tindih dengan perilaku yang diharapkan dalam keluarga. Hal tersebut mengakibatkan intensitas dan kualitas waktu untuk keluarga menjadi berkurang, keadaan psikis yang tidak stabil, banyak menghabiskan waktu untuk istirahat, kurangnya pengawasan terhadap anak atau sikap yang lebih *sensitive* karena lelah, terkadang mengalami perselisihan dengan suami.

Di sisi lain, sebanyak 40% atau 4 orang menghayati bahwa dalam menjalankan tuntutan perannya sebagai "*Funding Officer*" di dalam lingkungan pekerjaan dipengaruhi oleh perannya di dalam keluarga. Seperti misalnya, waktu untuk menjalankan peran di keluarga diutamakan sehingga terkadang telat masuk kantor dikarenakan menyiapkan terlebih dahulu sarapan untuk anak dan suami, memandikan anak, menyusui anak, dan mengantar anak ke sekolah, dan tuntutan berdandan dan rapi. Bahkan ketika sedang menjalankan tugas dalam pekerjaannya teringat akan anak dan suami di rumah. Akibatnya konsentrasi dalam pekerjaan menurun karena lebih banyak memikirkan keadaan keluarga. Selain itu kelelahan fisik di pagi hari menimbulkan rasa kantuk di kantor ataupun saat bekerja di lapangan.

"*Funding Officer*" yang menghayati dirinya mengalami *work-family conflict* dengan menghayati bahwa mereka mengalami konflik peran pada area waktu di pekerjaan yang mempengaruhi perannya dalam keluarga. Tuntutan

pekerjaan yang berlebihan yang membuat mereka harus meninggalkan rumah lebih awal dan pulang larut malam, panggilan dari nasabah yang mendadak. Hal ini berdampak pada suami dan anak-anaknya, salah satunya sering diprotes karena durasi waktu yang diberikan di dalam rumah kurang lama. Seringkali mereka membatalkan janji untuk makan malam bersama keluarga, rekreasi, dan membantu untuk mengajarkan anak-anaknya. “*Funding Officer*” menghayati bahwa kelelahan saat menjalankan peran dalam pekerjaan, membuat “*Funding Officer*” kurang mampu untuk melakukan perannya di dalam keluarga setelah seharian bekerja, sesampainya di rumah, kelelahan fisik dan kelelahan psikis yang dirasakan membuat mereka kurang mampu untuk mengontrol perkembangan anak, menemani anak untuk bercerita maupun *sharing* dengan anak dan suami, dan mereka lebih sering menghabiskan waktu untuk beristirahat.

Ketika membantu anak dalam proses membimbing belajar, mereka sering kali tidak sabar dalam menghadapi anak-anaknya. Hal ini dikarenakan mereka sudah terbiasa untuk *responsive* di tempat mereka bekerja. Para “*Funding Officer*” menghayati adanya perasaan bersalah di dalam dirinya ketika tidak memenuhi tuntutan peran di dalam keluarga akibat lebih banyak menghabiskan waktu serta tenaga yang diberikan untuk memenuhi tuntutan dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Perasaan bersalah yang dirasakan cenderung mengarah kepada kejengkelan yang dirasakan terhadap diri sendiri. Mereka cenderung menghayati bahwa mereka belum bisa menjadi orang tua yang baik selama berada dalam keluarga.

Dari data survey awal yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa konflik peran terjadi terutama pada "*Funding Officer*" yang sudah memiliki anak dan kurang mendapat dukungan dari pihak keluarga. Konflik peran tersebut terjadi ketika subyek kurang mampu mengontrol diri dan emosi dalam keadaan lelah, kurangnya waktu yang diberikan kepada suami dan anak, tidak dapat memenuhi keinginan anak untuk rekreasi. Dampak dari konflik peran yang dimiliki oleh 10 subyek juga bervariasi, diantaranya seperti terjadinya konflik dengan suami ataupun dengan anak yang menyebabkan terganggunya konsentrasi dalam pekerjaan, adanya konflik dengan nasabah, serta rekan dalam pekerjaan yang terbawa ke rumah, sikap yang lebih protektif terhadap anak, kondisi psikis yang lebih mudah mengalami stres, perasaan bersalah terhadap keluarga maupun di dalam lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap 10 orang "*Funding Officer*" pada Bank "X" di Bandung, diperoleh informasi bahwa mereka menghayati mengalami *work-family conflict*. Namun dalam penghayatannya, 60% menghayati mengalami kesulitan mengatasi konflik yang dialami dan 40% menghayati konflik yang dialami dapat diatasi. Meskipun ada beberapa contoh konflik yang sudah dipaparkan, gambaran umum mengenai konflik belum diketahui secara mendetail mengenai dimensi dari konflik yang terjadi pada "*Funding Officer*" pada Bank "X" di Bandung. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai *work-family conflict* pada "*Funding Officer*" pada Bank "X" di Bandung guna mendapatkan gambaran lebih lanjut. Minat pada

topik ini didorong dari adanya kekhawatiran terhadap hubungan kerja dan keluarga karena hal ini sangat penting bagi kesejahteraan “*Funding Officer*”.

1.2. Identifikasi Masalah

Melalui penelitian ini peneliti ingin mengetahui seperti apa gambaran *work-family conflict* pada karyawan yang sudah menikah bagian “*Funding Officer*” pada Bank “X” Bandung.



1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran *Work-Family Conflict* pada karyawan yang sudah menikah bagian “*Funding Officer*” pada Bank “X” Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran *work-family conflict* pada karyawan yang sudah menikah bagian “*Funding Officer*” pada Bank “X” Bandung, dilihat dari dimensi *work-family conflict* yang terbentuk dari arah dan bentuk konflik yaitu *Time-based WIF*, *Time-based FIW*, *Strain-based WIF*, *Strain-based FIW*, *Behavior-based WIF* dan *Behavior-based FIW*. Serta keterkaitan antara faktor baik dari domain pekerjaan dan domain dari keluarga.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoretis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman dan memberikan informasi tambahan mengenai *work-family conflict* bagi bidang psikologi industri dan organisasi, serta psikologi sosial fokus pada permasalahan keluarga.
2. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi masukan bagi peneliti lain yang berminat melakukan penelitian lanjutan mengenai *work-family conflict*.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan Informasi kepada “*Funding Officer*” yang sudah menikah di Bank “X” Bandung tentang *Work Family Conflict* yang dapat dimanfaatkan untuk merencanakan waktu dengan baik.

1.5 Kerangka Pemikiran

“*Funding Officer*” yang bekerja dikategorikan termasuk ke dalam tahap perkembangan dewasa awal. Tahap perkembangan dewasa awal terjadi pada rentang usia 20 hingga 40 tahun. Pada tahap perkembangan ini, “*Funding Officer*” berada di usia produktif. Mereka dituntut untuk mampu melepaskan ketergantungan mereka pada orang tua mereka secara mandiri baik dari segi finansial dan juga dalam pengambilan keputusan. Pada tahapan ini juga, mulai kehidupan berumah tangga, menurut Santrock (2002).

Pilihan untuk bekerja sebagai “*Funding Officer*” menentukan peran yang mereka lakukan sebagai marketing di dalam perusahaan, seorang istri bagi suaminya, dan juga seorang ibu bagi anak-anaknya.

Ketika seorang wanita yang sudah berkeluarga memutuskan untuk bekerja sebagai “*Funding Officer*”, tentunya mereka telah mengambil konsekuensi yaitu menjalankan dua peran dan tanggung jawab sekaligus dalam waktu yang bersamaan. Dengan adanya tuntutan pekerjaan untuk

mencari nasabah dan juga tuntutan di rumah sebagai seorang istri dan ibu, sehingga “*Funding Officer*” berpotensi mengalami konflik dalam menjalankan peran-peran di tempat kerja maupun di keluarga. Konflik peran ini disebut sebagai *interrole conflict*. Khan Wolfe, Quinn, Snoek, dan Rosenthal (dalam Greenhaus & Beutell, 1985) mendefinisikan *interrole conflict* sebagai munculnya dua atau lebih tekanan dari peran yang berbeda secara bersamaan. Konflik peran yang seperti ini mengakibatkan pemenuhan tuntutan dari peran yang satu akan menjadi lebih sulit karena juga memenuhi tuntutan peran yang lain.

Menurut Greenhaus (1985), terdapat dua faktor penyebab terjadinya konflik kerja keluarga yaitu domain pekerjaan (*workdomain*) dan domain keluarga (*family domain*), namun kedua faktor tersebut memiliki persamaan yaitu mempunyai sumber tekanan (*pressure*), namun disisi lain domain pekerjaan dan domain keluarga dapat mendukung “*Funding Officer*” dalam menjalankan peran baik sebagai marketing dalam Bank dan ibu rumah tangga. Pertama, mereka menjalankan peran serta tanggung jawab pada tempat kerja dimana mereka bekerja. Hal ini berhubungan dengan faktor dari tekanan yang timbul dari domain pekerjaan yaitu jam kerja (*hours worked*), pekerjaan yang tidak fleksibel (*inflexible work*), jadwal *shift* kerja (*schedule shift work*), sertabatasan aktivitas dalam bidang pola penugasan serta beban kerja yang mereka jalankan berkaitan dengan status pangkat dan jabatan (*boundary-spanning activities*). Kedua, menjalankan peran serta bertanggung jawab

kepada keluarga untuk menjadi istri bagi suaminya dan Ibu yang baik bagi anak-anaknya. Hal ini berhubungan dengan tekanan yang timbul dari urusan rumah tangga dan pengasuhan anak. Dengan demikian, tuntutan peran di dalam domain keluarga seperti kehadiran anak, seperti masih mempunyai tanggungjawab utama pada anak usia balita (*young children*), mempunyai konflik dengan anggota keluarga dengan keberadaan anggota keluarga yang tidak mendukung (*low spouse support*), tinggal dalam keluarga yang besar (*large family*), dan pekerjaan suami (*spouse employment*).

Menurut Gutek et al (dalam Carlson, 2000) konflik kerja-keluarga dapat muncul dalam dua arah yaitu konflik dari pekerjaan yang mempengaruhi kehidupan keluarga (FIW: *family interfering with work*) dan konflik dari keluarga yang mempengaruhi pekerjaan (WIF: *Work interfering with family*). *Work interfering with family* (WIF) adalah konflik yang disebabkan dari memenuhi tuntutan peran di lingkungan pekerjaan sehingga pemenuhan tuntutan peran di lingkungan keluarga tidak terpenuhi. Faktor-faktor dari domain pekerjaan yang menjadi sumber tekanan terjadinya arah *work interfering with family* (WIF). *Family interfering with work* (FIW) adalah arah *work-family conflict* yang disebabkan dari memenuhi tuntutan peran di lingkungan keluarga yang mengakibatkan tuntutan peran di lingkungan pekerjaan tidak terpenuhi. Faktor-faktor dari domain keluarga yang menjadi sumber tekanan terjadinya arah *family interfering with work* (FIW).

Menurut Greenhaus & Beutell (dalam Carlson, 2000), *work-family conflict* terjadi dalam 3 bentuk-bentuk konflik yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*. Pertama, *Time-based conflict* adalah konflik yang disebabkan oleh tuntutan waktu untuk memenuhi peran yang satu dan yang lainnya. Dengan kata lain, konflik ini terjadi disaat pemenuhan suatu peran menghambat pemenuhan peran yang lainnya. *Time Based Conflict* ini disebabkan oleh dua jenis konflik, yaitu tuntutan waktu disuatu peran membuat seseorang secara fisik tidak dapat memenuhi ekspektasi dari peran yang lain. Tuntutan waktu juga dapat membuat seseorang mengalami kebingungan atau ketidakmampuan untuk berkonsentrasi dengan satu peran meskipun seseorang tersebut telah berusaha secara fisik untuk memenuhi tugas peran yang lainnya. *Time Based Conflict* adalah konflik yang muncul karena 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. Konflik ini menyebabkan seseorang dapat memenuhi salah satu perannya secara baik dan disisi lain menyebabkan perannya yang lain terabaikan. Kedua, *strain-based conflict* adalah konflik yang muncul karena 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. Konflik ini menyebabkan seseorang dapat memenuhi salah satu perannya secara baik dan disisi lain menyebabkan perannya yang lain terabaikan.

Dan yang ketiga, *behavior-based conflict* adalah konflik yang berhubungan dengan perilaku. Konflik ini muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku berbeda dengan pengharapan pada perilaku peran yang lainnya. Hal ini terkait dengan perbedaan aturan yang harus dihayati seseorang dalam pekerjaan maupun dalam situasi keluarga. Konflik ini mengakibatkan perilaku yang berlaku di suatu peran dilakukan juga pada peran yang lain meskipun kurang sesuai. Jika dikombinasikan antara tiga aspek *work family conflict* dengan dua arah *work-family conflict* maka akan menghasilkan enam kombinasi *work-family conflict* yaitu *Time-based WIF* dan *Time-based FIW*, *Strain-based WIF* dan *Strain-based FIW*, serta *Behavior-based WIF* dan *Behavior-based FIW*.

Time-based conflict WIF adalah konflik yang muncul dalam bentuk tuntutan waktu yang berasal dari urusan pekerjaan yang muncul pada saat para "*Funding Officer*" ini harusnya memenuhi peran sebagai istri dan ibu bagi anak-anaknya di lingkungan keluarga. Dengan kata lain, ketika "*Funding Officer*" banyak meluangkan waktu untuk pekerjaan maka waktu untuk di rumah akan menjadi kurang. Sehingga waktu dimana seharusnya "*Funding Officer*" ini memenuhi perannya dalam keluarga cenderung digunakan untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga "*Funding Officer*" ini kurang mampu memenuhi perannya untuk berada di rumah dalam keluarganya, seperti di hari libur yang semestinya merupakan waktu untuk menghabiskan waktu dengan keluarganya, tidak dapat dilakukan karena "*Funding Officer*" ini harus

bertemu dengan nasabah-nasabah, sehingga "*Funding Officer*" tersebut tidak dapat menjalankan perannya sebagai orang tua dan sebagai istri secara fisik. Secara psikis, jika "*Funding Officer*" ini tidak bertemu dengan nasabah dan tidak memenuhi target pekerjaan, maka pikirannya akan terbagi dengan urusan pekerjaan, yang berdampak adanya rasa tidak nyaman. Sehingga dalam mengoptimalkan waktu yang diberikan untuk keluarga akan berkurang karena memikirkan urusan pekerjaan.

Time-based FIW adalah konflik yang muncul dalam bentuk tuntutan waktu yang berasal dari urusan keluarga yang muncul pada saat para "*Funding Officer*" ini harusnya memenuhi peran sebagai *Marketing*. Dengan kata lain, ketika "*Funding Officer*" lebih banyak meluangkan waktu untuk keluarga maka waktu untuk pekerjaan akan menjadi kurang. Seperti misalnya, ketika ada hal-hal yang menyangkut keluarganya seperti saat anak atau suami sakit, acara-acara di sekolah anak yang harus dihadiri oleh orang tua, permintaan anak untuk ditemani les ataupun kegiatan non akademis yang diikutinya. "*Funding Officer*" tersebut semestinya berada di kantor atau melaksanakan tugas mencari nasabah-nasabah. Secara fisik saat individu tersebut memenuhi perannya dalam keluarga maka perannya sebagai "*Funding Officer*" yang sebenarnya harus dipenuhi pada waktu itu tidak dapat dipenuhinya. Secara psikis akan memberi tekanan saat "*Funding Officer*" yang bersangkutan berusaha mengabaikan tuntutannya dari urusan keluarga tersebut, namun saat bekerja pikiran mereka tidak terlepas dari urusan

keluarga sehingga kemudian menghambat kinerja dan konsentrasi mereka dalam pelaksanaan tugas.

Strain-based WIF merupakan merupakan konflik ketegangan atau kelelahan yang dialami oleh "*Funding Officer*" yang berasal dari tuntutan pekerjaan yang mempengaruhi kehidupan keluarga. "*Funding Officer*" yang mengalami konflik jenis ini akan merasa bahwa dirinya tidak menjadi sosok istri dan ibu yang baik di dalam keluarga. Misalnya, "*Funding Officer*" yang bekerja seharian di kantor maupun di lapangan karena tugas pekerjaannya. Seperti menemui beberapa nasabah dalam satu hari, akan berdampak pada kelelahan secara fisik. Sehingga tuntutan peran "*Funding Officer*" tersebut di rumah untuk menyiapkan segala kebutuhan dalam keluarga. Secara psikis, kelelahan dan keletihan yang dirasakannya secara tidak langsung mempengaruhi perasaannya misalnya melayani suami serta memberi perhatian kepada anak akan terhambat yang dikarenakan ketegangan dan kelelahan yang dirasakannya.

Strain-based FIW merupakan konflik merupakan konflik ketegangan yang dialami oleh "*Funding Officer*" disebabkan oleh tekanan dalam kehidupan keluarga yang kemudian mempengaruhi pekerjaan individu yang bersangkutan sehingga timbul konflik yang mengakibatkan individu tersebut tidak dapat bekerja secara optimal. "*Funding Officer*" yang menghadapi konflik ini cenderung merasa bahwa dirinya bukan pekerja yang baik sehingga seringkali dilanda kecemasan saat bekerja. Seperti misalnya, ketika berhadapan dengan

masalah keluarga, contohnya urusan akademis anak, kurang dukungan dari suami untuk dirinya bekerja, anak atau suami sakit yang kemudian akan terbawa ke ranah pekerjaannya yang menyebabkan performa kerja menurun dikarenakan kondisi fisik yang lelah berdampak pada kinerja yang lambat. Secara psikis, munculnya kejenuhan, stress kerja, kehilangan konsentrasi saat bertugas, dan banyak tugas yang tertunda yang sebenarnya harus segera diselesaikan.

Behavior-based WIF adalah konflik yang muncul ketika pengharapan suatu peran di pekerjaan menghambat pengharapan pada perilaku peran saat di keluarga. Hal ini berkaitan dengan perbedaan aturan yang harus dilakukan seseorang dalam pekerjaan maupun dalam situasi keluarga. Pada "*Funding Officer*" seperti contoh, "*Funding Officer*" dituntut untuk selalu tampil cantik dan menarik ketika bertemu nasabah yang ini kemudian dapat menjadi konflik dengan suami.

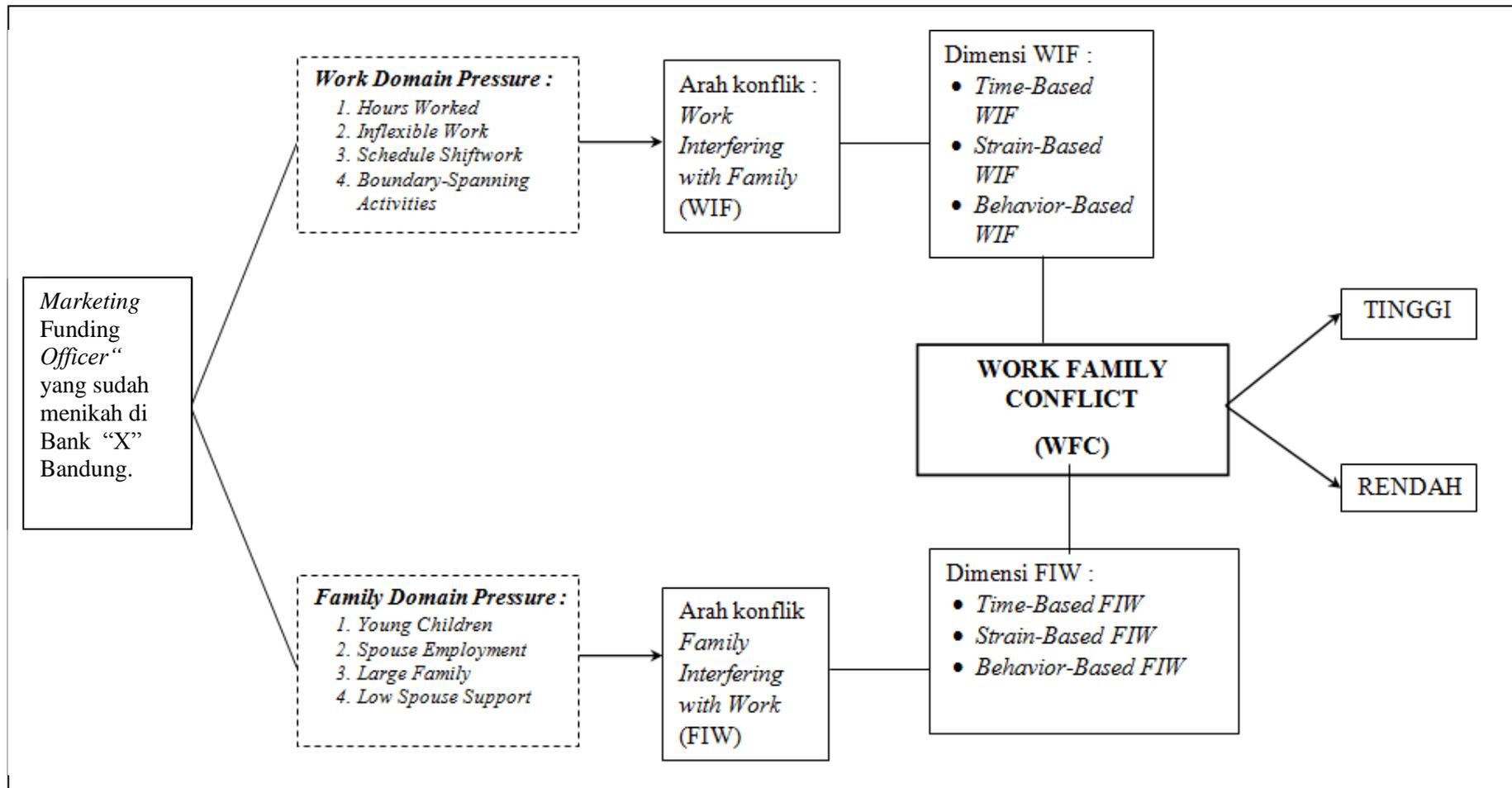
Behavior-based FIW adalah konflik yang muncul ketika pengharapan suatu perilaku peran di keluarga menghambat pengharapan pada perilaku peran saat di lingkungan kerja. Pada "*Funding Officer*" , suami yang keberatan isterinya berpenampilan cantik dan menarik setiap bertemu dengan nasabah-nasabah.

Work-family conflict dapat memberikan dampak baik pada lingkup atau area kerja maupun lingkup atau area keluarga. Dampak pada lingkup atau area kerja dapat berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen dalam organisasi, ketidakhadiran, *performance kerja*, dan kesuksesan karir.

Sedangkan dampak pada lingkup atau area keluarga berkaitan dengan kepuasan hidup dan kepuasan pernikahan (Allen et al., 2000)



Bagan 1.1 Kerangka Pemikiran



1.6 Asumsi Penelitian

1. Setiap “*Funding Officer*” yang sudah berkeluarga dan memiliki anak pada Bank “X” di Kota Bandung mengalami *work-family conflict* dilatar belakangi dengan adanya tekanan atau tuntutan peran meliputi tekanan dari domain pekerjaan dan juga domain keluarga karena harus membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan.
2. *Work-family conflict* yang dihayati oleh “*Funding Officer*” yang sudah berkeluarga pada Bank “X” di Kota Bandung dilihat dari kombinasi antara arah *work-family conflict* dengan bentuk *work-family conflict* yang akan menghasilkan enam dimensi *work-family conflict*, yaitu *time-based WIF*, *based WIF*, *behavior-based WIF*, *time-based FIW*, *strain-based FIW*, dan *behavior based FIW*.
3. *Work-family conflict* yang dihayati oleh “*Funding Officer*” yang sudah berkeluarga pada Bank “X” di Kota Bandung terbentuk dari *Time-based conflict*, *Strain-based conflict*, dan *Behavior-based conflict* dengan 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.
4. Kombinasi yang membentuk *work-family conflict* tersebut akan menghasilkan intensitas tinggi atau rendahnya *work-family conflict*.