

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di zaman yang sedang berkembang saat ini, sebagai makhluk sosial setiap manusia memiliki beragam kebutuhan dan keinginan yang harus dipenuhi, sehingga manusia termasuk kaum wanita berupaya melakukan aktivitas untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, yaitu kebutuhan untuk aktualisasi diri dan kebutuhan rasa memiliki dan rasa cinta, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri (Maslow, 1993). Aktivitas bekerja diharapkan mampu memenuhi segala kebutuhan dan keinginan hidup yang muncul. Fenomena di atas menyebabkan wanita melakukan aktivitas bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkannya. Adapun beberapa alasan wanita bekerja menurut Matlin (1987), yaitu untuk membantu menambah penghasilan dalam keluarga atau suami, karena adanya keinginan untuk memaksimalkan potensi yang ada pada diri wanita, dan mencari tantangan baru dalam bekerja.

Menurut Papalia, Olds, dan Feldman (2007), individu pada masa dewasa awal termasuk wanita mulai membuat keputusan terkait dengan *intimate relationship* dimana wanita mulai membina kehidupan rumah tangga dengan lawan jenis dan *personal lifestyles* dimana wanita mulai meniti karir demi memantapkan kehidupan ekonomi rumah tangga atau

memenuhi kebutuhan yang timbul karena gaya hidup mereka masing-masing.

Data dari BPS (Badan Pusat Statistik) menunjukkan jumlah wanita pekerja di Indonesia pada tahun 2011 mencapai 48,44 juta, meningkat dari tahun sebelumnya yaitu 47,24 juta walaupun pada tahun 2009 jumlah tersebut baru mencapai 46,68 juta orang. Data di atas membuktikan bahwa jumlah perempuan pekerja terus meningkat setiap tahunnya. Indikasi yang serupa juga ditemukan jika mempelajari aktivitas perempuan Indonesia berusia 15 tahun ke atas, dimana semakin banyak yang memberikan jawaban bahwa kegiatan mereka adalah bekerja. Persentasenya mencapai 79,2% pada tahun 2009 dan meningkat menjadi 80,8% pada tahun 2011.

Perubahan sosial di atas, menurut pengamat sosial dari Universitas Indonesia, Ricardi S. Adnan, menyebabkan terjadinya pergeseran perilaku sosial yang cukup signifikan terutama di kalangan ibu yang tinggal di kota-kota besar, seperti Jakarta, Bandung, Surabaya, Medan, Batam dan kota-kota besar lainnya dalam 10 tahun terakhir ini. (<http://the-marketeers.com>). Wanita bekerja menurut Suranto dan Subandi (1998) adalah seorang wanita yang melakukan aktivitas formal atau non-formal di tempat kerja yang dapat menghasilkan uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Berkaitan dengan peran wanita yang bekerja, maka tidak jarang ditemukan keluarga dimana pria (suami) dan wanita (istri) memiliki pekerjaan, yang dimana bisa dikatakan sebagai pergeseran komposisi

keluarga, dari *single career family* dimana dalam sebuah rumah tangga hanya pria (suami) yang bekerja menjadi *dual career family*, dimana pria (suami) maupun wanita (istri) sama-sama bekerja. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa *dual-career* merupakan mereka baik dirinya maupun pasangannya, memiliki aspirasi serta tanggung jawab karir dengan bekerja baik di bidang manajerial maupun pekerjaan profesional lainnya. *Dual-career* mampu memicu masalah baru apabila pasangan tersebut tidak dapat menyelaraskan antara masalah pekerjaan dan masalah keluarga, terutama para wanita yang memiliki peran sebagai ibu rumah tangga (Alteza dan Hidayati, 2012).

Survey awal yang dilakukan dengan teknik wawancara kepada 10 orang wanita bekerja di PT. Bank “X” menunjukkan bahwa 50% responden mengalami kesulitan dalam pergi bekerja mengatur waktu ketika harus merawat anak yang sakit atau menemani anak belajar. Kesulitan tersebut disebabkan oleh jadwal kerja yang mengharuskan mereka berada di kantor hingga sore hari. Jika anak sakit dan tidak bisa ditinggalkan biasanya responden pada akhirnya harus mengambil cuti dari kantor agar bisa menemani anak mereka, meskipun responden juga harus menyelesaikan pekerjaannya dengan meminta tolong kepada koleganya untuk membantunya menyelesaikan tugasnya hari itu, atau membawanya ke rumah jika pekerjaan tersebut bisa diselesaikan di rumah.

Jika tidak, maka responden akan menyelesaikannya dengan cara mengambil lembur ketika responden kembali masuk kerja. Sedangkan

50% responden lainnya menyatakan bahwa mereka tidak lagi merasakan kesulitan dalam mengatur waktu dikarenakan usia anak mereka yang sudah besar dan keberadaan pengasuh yang mereka percaya atau anggota keluarga lain yang menggantikan mereka menemani anak di rumah. Seorang responden mengatakan jika sama sekali tidak ada orang yang bisa menemani anak di rumah maka responden akan secara bergantian dengan suami responden mengambil cuti dari kerja demi menemani anak di rumah. Responden mengatakan ia harus bisa mengatur waktunya dengan baik supaya baik pekerjaan maupun urusan keluarga dapat ditangani.

Hasil survei selanjutnya menunjukkan bahwa 90% responden menyatakan bahwa baru dapat menghabiskan waktu bersama anak-anak di sore hingga malam hari. Apabila pekerjaan di kantor yang ada sangat mendesak tetapi anak membutuhkan perhatian, responden akan tetap pergi bekerja. Namun di sela-sela waktu bekerja, responden beberapa kali menelepon ke rumah untuk menanyakan kondisi anak kepada orang yang menjaga anaknya di rumah. Rutinitas menghubungi ini juga responden lakukan setiap hari, tidak tergantung pada kondisi anak. Salah satu responden mengatakan bahwa frekuensi menelepon ke rumah untuk memastikan kondisi anak juga tergantung pada orang yang menjaga anak di rumah.

Apabila responden merasa bisa memercayai orang tersebut, maka frekuensi untuk menelepon ke rumah akan berkurang. Akan tetapi jika responden merasa kurang percaya dengan orang yang menemani anaknya,

responden akan lebih sering menelepon ke rumah. Sedangkan 10% responden lainnya tidak mengalami kekhawatiran yang berlebihan dikarenakan telah memercayai orang yang menemani anak di rumah. Namun seorang responden berkata bahwa tidak mudah untuk menemukan orang yang bisa ia percaya untuk menemani anaknya di rumah. Setidaknya responden sudah 30 kali berganti-ganti pengasuh untuk menemani anaknya di rumah dalam jangka waktu yang relatif singkat.

Adapula 40% responden mengatakan bahwa waktu cuti yang diberikan oleh kantor seringkali habis digunakan oleh responden untuk menghabiskan waktu bersama keluarga terutama anak-anak. Ijin setengah hari, ijin terlambat masuk atau ijin pulang cepat merupakan ijin yang digunakan oleh responden agar bisa menemani anak terutama ketika anak berada dalam kondisi yang tidak bisa ditinggalkan. Menurut responden, kantor akan selalu berada pada prioritas kedua dibandingkan dengan anak. Seorang responden lain mengatakan bahwa ketika anak-anak responden masih kecil, terasa lebih sulit dalam mengatur waktu responden antara bekerja dan rumah tangga.

Seringkali responden memikirkan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan disebabkan oleh stress yang responden alami dalam menyeimbangkan pekerjaan dan rumah tangga. Tuntutan antara rumah tangga dan tuntutan yang datang dari pekerjaan membuat responden bingung untuk memutuskan. Di satu sisi responden ingin menemani anak responden dalam menjalankan aktivitasnya namun di sisi lain responden

harus bekerja untuk mencari nafkah tambahan dan untuk memenuhi kebutuhan pribadinya. Akan tetapi saat anak-anak responden sudah lebih besar, responden merasa lebih nyaman dan bahkan merasa lebih mudah dan lebih terbiasa dalam membagi waktu.

Seorang responden lain bercerita bahwa awalnya responden ingin menjadi ibu rumah tangga sepenuhnya ketika memiliki anak. Akan tetapi karena responden harus membantu keadaan ekonomi keluarga maka responden tidak memiliki pilihan lain selain harus bekerja. Pembentukan karakter anak merupakan salah satu kesulitan yang responden rasakan, dimana responden tidak bisa ada secara nyata ada untuk menjadi contoh bagi anaknya sehingga anak tidak bisa belajar secara langsung dari orang tua. Responden mengatakan bahwa anak responden menjadi lebih dekat kepada suami karena pada sore hari suami responden telah berada di rumah.

Kegiatan memasak yang biasanya dilakukan anak dengan responden akhirnya dilakukan dengan ayah. Responden juga merasa hanya memberikan waktu sisa kepada anaknya dimana seharusnya sebagai seorang ibu, dia bisa memberikan waktu lebih banyak lagi pada keluarganya yang pada akhirnya berujung pada responden yang memanjakan anaknya misalkan dengan selalu menuruti keinginan anak atau membelikan anak mainan. Pekerjaan responden yang memiliki jadwal kerja yang padat mengharuskan responden untuk mematuhi jadwal tersebut sehingga seringkali ketika sampai di rumah, responden sudah

kelelahan dan hal tersebut berpengaruh pada emosi responden apalagi bila anak responden masih membutuhkan perhatiannya maupun bantuannya.

Selain itu, 40% responden mengutarakan adanya rasa bersalah yang dirasakan dikarenakan tidak bisa menemani anak mereka dalam jangka waktu yang lebih panjang dan melewatkan tahap dalam kehidupan anak, yang responden sebut dengan *loss moment*. Di sisi lain, 60% dari responden menyatakan bahwa mereka tidak mengalami rasa bersalah dikarenakan mereka dapat memercayakan anak mereka kepada anggota keluarga lainnya sehingga mereka masih bisa memantau anak mereka lewat anggota keluarga tersebut dan responden sendiri masih bisa menebus kekurangan waktu tersebut di hari libur. Dikarenakan rasa bersalah yang dirasakan, 40% responden tersebut tetap mengurus sendiri kebutuhan anak mereka untuk hari itu dengan bangun lebih pagi dan menyiapkan kebutuhan anak sebelum berangkat kerja.

Menurut salah satu responden, ada banyak cara untuk mensiasati bagaimana agar responden tetap bisa menghabiskan waktu bersama dengan anak meski harus bekerja. Seorang responden mengatakan bahwa responden membangunkan anaknya lebih pagi sebelum responden berangkat kerja untuk setidaknya membuat sang anak bertemu dengan responden di pagi hari. Dan ketika sore hari tiba, sepulang dari kerja responden segera menemani anak-anak. Dari hasil survei di atas dapat dilihat bahwa seringkali responden mengalami kesulitan dalam mengatur waktu antara perannya sebagai wanita karier dan sebagai ibu rumah

tangga, terlebih lagi ketika anak responden sakit atau berada dalam kondisi yang tidak bisa ditinggalkan yang membuat responden menjadi sulit memutuskan untuk berangkat bekerja atau tidak.

Wanita yang menjalankan perannya sebagai ibu dan perannya sebagai wanita karier seringkali mengalami konflik dalam menjalankan dua peran tersebut. Kesulitan-kesulitan yang dialami oleh wanita bekerja dalam mengatur waktunya dalam memenuhi perannya sebagai wanita karier dan sebagai ibu rumah tangga menjadi salah satu sumber konflik yang mengarah pada konflik kerja-keluarga (*work-family conflict*). Menurut Kahn (dalam Greenhaus & Beutell, 1985) konflik kerja-keluarga terjadi saat partisipasi dalam peran pekerjaan dan peran keluarga saling tidak cocok antara satu dengan lainnya. Karenanya partisipasi dalam peran pekerjaan terhadap keluarga dibuat semakin sulit dengan hadirnya partisipasi dalam peran keluarga terhadap pekerjaan.

Konflik kerja-keluarga dapat terjadi karena tuntutan waktu di satu peran yang bercampur aduk dengan keikutsertaan peran lainnya, stress yang bermula dari satu peran yang *spills over* ke dalam peran lainnya yang akan mengurangi kualitas hidup dalam peran tersebut, dan perilaku yang efektif dan tepat pada satu peran, namun tidak efektif dan tidak tepat saat ditransfer pada peran lainnya. Dengan demikian ada dua arah (*bidirectional*) dalam konflik kerja-keluarga, yaitu konflik pekerjaan terhadap keluarga dan konflik keluarga terhadap pekerjaan.

Konflik pekerjaan terhadap keluarga (*work interfering family*) terjadi saat pengalaman dalam bekerja mempengaruhi kehidupan keluarga. Contohnya adalah tekanan dalam lingkungan kerja seperti jam kerja yang panjang, tidak teratur, atau tidak fleksibel, perjalanan yang jauh, beban kerja yang berlebihan dan bentuk-bentuk lainnya dari stress kerja, konflik interpersonal di lingkungan kerja, transisi karir, serta organisasi atau atasan yang kurang mendukung. Konflik keluarga terhadap pekerjaan (*family interfering work*) terjadi saat pengalaman dalam keluarga memengaruhi kehidupan kerja. Contohnya adalah tekanan keluarga seperti hadirnya anak-anak yang masih kecil, merasa bahwa tanggung jawab utamanya adalah bagi anak-anak, bertanggung jawab merawat orang tua, konflik interpersonal dalam unit keluarga, serta kurangnya dukungan dari anggota-anggota keluarga (Greenhaus, 2002).

Mengutip dari Greenhaus & Beutell (1985), dikatakan bahwa ada tiga bentuk konflik kerja-keluarga, yaitu konflik berdasarkan waktu, konflik berdasarkan ketegangan dan konflik berdasarkan perilaku. Konflik berdasarkan waktu terjadi ketika seseorang menggunakan waktu untuk menjalankan satu peran, waktu yang dihabiskan dalam satu peran mengakibatkan seseorang tidak dapat memenuhi tugas di perannya yang lain. Menurut Pleck (dalam Frone, Russell & Cooper, 1997) konflik berdasarkan waktu dapat terjadi dalam dua bentuk, yang pertama yaitu tuntutan waktu pada satu peran membuat seseorang tidak dapat memenuhi tuntutan peran yang lain, yang kedua adanya konflik waktu yang membuat

seseorang tidak mampu untuk berkonsentrasi pada satu peran meskipun ia sudah berusaha memenuhi tuntutan peran lainnya.

Kemudian ada konflik berdasarkan ketegangan, adalah suatu konflik yang terjadi ketika ketegangan atau kelelahan pada satu peran akan mempengaruhi peran lainnya, hal ini terjadi ketika ketegangan dari satu peran bersamaan dengan pemenuhan tanggung jawab di peran lain. Yang terakhir dinamakan konflik berdasarkan perilaku yaitu suatu konflik yang terjadi dimana pola-pola perilaku dalam satu peran tidak sesuai dengan pola-pola pada peran lainnya, disebabkan perilaku pada satu peran yang mungkin tidak dapat dibandingkan dengan harapan bagi peran lainnya.

Pada dasarnya konflik kerja-keluarga dapat terjadi baik pada pria maupun wanita. Meski demikian, beberapa penelitian menunjukkan bahwa intensitas terjadi konflik kerja-keluarga pada wanita lebih besar dibandingkan pria (Apperson, Schmidt, Moore & Grunberg, 2002). Keterlibatan dan komitmen waktu perempuan pada keluarga yang didasari tanggung jawab mereka terhadap tugas rumah tangga, termasuk mengurus suami dan anak membuat para wanita bekerja lebih sering mengalami konflik (Simon, 1995 dalam Apperson et al, 2002). Tingkat konflik ini lebih parah pada wanita yang bekerja secara formal karena mereka umumnya terikat dengan aturan organisasi tentang jam kerja, penugasan atau target penyelesaian pekerjaan.

Studi oleh Apperson et al. (2002) juga menemukan bahwa karakteristik pekerjaan yang sifatnya lebih formal dan manajerial seperti jam kerja yang

relatif panjang dan pekerjaan yang berlimpah lebih cenderung memunculkan konflik kerja-keluarga pada wanita bekerja. Sementara Greenhaus and Beutell (1985) yang mengutip penelitian Herman dan Gyllstrom (1977), menemukan bahwa individu yang sudah menikah akan mengalami lebih banyak konflik pekerjaan keluarga dibandingkan individu yang tidak menikah. Dalam konteks yang sama, individu yang berperan orang tua akan mengalami konflik kerja-keluarga lebih tinggi dibandingkan individu yang tidak berperan sebagai orang tua.

Beberapa studi lainnya menyimpulkan bahwa orang tua dengan anak yang lebih muda usianya (dimana anak membutuhkan waktu dari orang tua) akan mengalami lebih banyak konflik dibandingkan orang tua dengan anak yang dewasa usianya (Beutell & Greenhaus, 1980; Greenhaus & Kopelman, 1981; Pleck, Staines & Lang, 1980 dalam Greenhaus and Beutell, 1985). Konflik kerja-keluarga memengaruhi beberapa ranah kehidupan, salah satunya adalah kepuasan hidup. Penelitian yang dilakukan pada konflik kerja-keluarga menemukan bahwa konflik kerja-keluarga memengaruhi berbagai macam hal, salah satunya adalah kepuasan hidup (Greenhaus & Beutell, 1985; Gutek, Searle, & Klepa, 1991; Voydanoff, 1988). Studi yang dilakukan oleh Allen, Bruck & Spector (2000) juga menunjukkan bahwa tingginya level konflik kerja-keluarga mempunyai hubungan dengan level yang rendah dari kepuasan hidup. Salah satu komponen yang membentuk kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) adalah kepuasan hidup.

Menurut Diener, Lucas, dan Oishi (2002), kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) didefinisikan sebagai evaluasi afektif dan kognitif individu tentang kehidupannya. Elemen kognitif yang dimaksud adalah apa yang individu pikirkan mengenai kepuasan hidupnya secara utuh atau secara spesifik pada area kehidupan tertentu, misalnya pernikahan, pekerjaan, hubungan dengan orang lain, dan sebagainya. Sedangkan elemen afektif berhubungan dengan emosi, mood dan perasaan yang dirasakan oleh individu. Elemen afektif ini terdiri dari dua bagian utama yaitu emosi positif dan emosi negatif.

Individu yang memiliki level kepuasan hidup yang tinggi dimana secara kognitif, individu tersebut menilai bahwa kehidupannya sejahtera dan stabil serta mengalami lebih banyak mengalami emosi positif dibandingkan emosi negatif akan memiliki level kesejahteraan subjektif yang tinggi, atau lebih sederhananya dapat dikatakan sangat bahagia. Kesejahteraan subjektif dibangun oleh dua komponen, yaitu penilaian kognitif dan penilaian afektif. Penilaian kognitif adalah penilaian individu mengenai kepuasan hidup. Sementara itu penilaian afektif adalah penilaian individu terhadap mood dan emosi yang sering dirasakan dalam hidup (Diener, Suh, Lucas, dan Smith dalam Lyubomirsky dan Diekerhoof, 2005). Penilaian afektif ini bisa datang dalam penilaian yang positif (afek positif) seperti perasaan cinta atau kasih sayang dan penilaian yang negatif (afek negatif) seperti kegelisahan atau rasa bersalah. Seperti yang telah disebutkan dalam hasil survey awal, dinyatakan bahwa beberapa

responden merasakan rasa bersalah karena tidak bisa menemani anak mereka dalam jangka waktu yang lebih panjang. Selain itu, responden juga mengatakan bahwa ada keinginan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan dikarenakan stress yang dirasakan.

Berdasarkan paparan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang hubungan antara konflik kerja-keluarga dengan kesejahteraan subjektif pada wanita bekerja di PT Bank “X”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari penelitian ini ingin diketahui apakah ada hubungan antara konflik kerja-keluarga dan kesejahteraan subjektif pada pada wanita bekerja pada rentang usia dewasa awal.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran tentang hubungan konflik kerja-keluarga dan kesejahteraan subjektif pada wanita bekerja pada rentang usia dewasa awal.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran hubungan konflik kerja-keluarga melalui bentuk dan arah konflik

yang kemudian dikaitkan pada kesejahteraan subjektif melalui evaluasi afektif dan kognitif pada wanita bekerja pada rentang usia dewasa awal, didukung dengan data sosio-demografis sehingga menjadi lebih komprehensif.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Memberikan informasi tambahan mengenai hubungan konflik kerja-keluarga dan kesejahteraan subjektif dalam penerapan ilmu Psikologi khususnya dalam ilmu Psikologi Keluarga.
2. Memberikan masukan bagi peneliti lain yang tertarik untuk meneliti topik serupa dan dapat mendorong dikembangkannya penelitian yang berhubungan dengan hal tersebut.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Memberikan gambaran kepada para pembaca, khususnya wanita yang bekerja dan berkeluarga mengenai hubungan konflik kerja-keluarga dan kesejahteraan subjektif secara lebih komprehensif melalui data sosio-demografis yang ikut dijangkau.
2. Memberikan pemahaman lebih kepada wanita bekerja tentang bentuk-bentuk konflik kerja-keluarga agar berguna dalam

menghadapi konflik kerja-keluarga di masa kini atau di masa mendatang.

3. Memberikan pemahaman lebih kepada wanita bekerja tentang elemen yang membangun kesejahteraan subjektif sehingga wanita bekerja dapat lebih memerhatikan kesejahteraan subjektif pribadi dilihat juga dengan konflik kerja-keluarga yang dialami.

1.5 Kerangka Pemikiran

Dewasa awal merupakan salah satu tahapan dalam perkembangan kehidupan manusia. Masa dewasa awal dimulai dengan masa transisi dari masa remaja menuju masa dewasa yang melibatkan eksperimentasi dan eksplorasi, yang disebut sebagai *emerging adulthood* (Arnett dalam Papalia, Olds, dan Feldman, 2007). Menurut teori perkembangan yang dikemukakan oleh Papalia, Olds, dan Feldman (2007), masa dewasa awal dilalui oleh individu pada usia yang berkisar antara 20 hingga 40 tahun. Dalam rentang usia ini, individu membuat keputusan-keputusan terkait *intimate relationship* dan *personal lifestyles*, yang diarahkan untuk membangun kehidupan berkeluarga. Havighurst (dalam Turner & Helms, 1995) juga mengemukakan beberapa tugas perkembangan wanita pada usia dewasa awal, beberapa di antaranya adalah membina kehidupan rumah tangga dan meniti karir dalam rangka memantapkan kehidupan

ekonomi rumah tangga. Dengan adanya dua peran tersebut, wanita itu dapat dikatakan berperan ganda.

Wanita berperan ganda harus menyeimbangkan tanggung jawab yang hadir dari kedua peran yang kedua-duanya membutuhkan pemenuhan tersebut. Bagi seorang istri sekaligus ibu menjalani tuntutan yang muncul dari pekerjaan dan keluarga secara bersamaan akan menimbulkan beberapa resiko masalah. Misalnya ketika seorang wanita sebagai pemimpin di kantor diharuskan memiliki sosok yang dapat diandalkan, memiliki keseimbangan emosional, agresif, dan memiliki tujuan. Akan tetapi di sisi lain, keluarga juga menginginkan ibu yang hangat, perhatian, emosional, dan lembut saat berinteraksi. Jika seseorang tidak dapat menyesuaikan dirinya dalam memenuhi harapan dalam peran yang berbeda-beda, orang tersebut akan mengalami konflik antara peran-perannya. Setiap individu yang menjalani peran ganda berpeluang mengalami konflik.

Ketidakselarasan yang terkadang terjadi di antara kedua peran tersebut sering disebut dengan sebutan konflik peran ganda atau konflik kerja-keluarga (*work-family conflict*). Berdasarkan Khan et al. (dalam Greenhaus dan Beutell, 1985), definisi konflik kerja-keluarga adalah suatu bentuk *interrole conflict* berupa tekanan peran yang berasal dari pekerjaan dan keluarga yang mengalami benturan. Greenhaus dan Beutell (1985) mengemukakan tiga bentuk konflik kerja-keluarga yaitu konflik berdasarkan waktu, konflik berdasarkan ketegangan dan konflik

berdasarkan perilaku. Konflik berdasarkan waktu terjadi saat waktu yang dicurahkan oleh wanita bekerja untuk memenuhi salah satu peran membuat waktu untuk memenuhi peran yang lain menjadi berkurang. Konflik berdasarkan ketegangan terjadi pada saat ketegangan baik secara fisik maupun psikis dari peran yang satu menyebabkan wanita yang bekerja tidak bisa memenuhi tuntutan dari peran yang lain, sedangkan konflik berdasarkan perilaku terjadi pada saat tingkah laku yang perlu dilakukan wanita yang bekerja pada peran yang satu bertentangan dengan tingkah laku yang diharapkan dalam peran lain.

Greenhaus (2000) juga mengemukakan dua arah konflik kerja-keluarga yaitu konflik pekerjaan terhadap keluarga (*work interfering family*) dan konflik keluarga terhadap pekerjaan (*family interfering work*). Konflik pekerjaan terhadap keluarga (*work interfering family*) terjadi saat pengalaman dalam bekerja mempengaruhi kehidupan keluarga. Contohnya adalah tekanan dalam lingkungan kerja seperti jam kerja yang panjang, tidak teratur, atau tidak fleksibel, perjalanan yang jauh, beban kerja yang berlebihan dan bentuk-bentuk lainnya dari stress kerja, konflik interpersonal di lingkungan kerja, transisi karir, serta organisasi atau atasan yang kurang mendukung. Sedangkan, konflik keluarga terhadap pekerjaan (*family interfering work*) terjadi saat pengalaman dalam keluarga mempengaruhi kehidupan kerja. Contohnya adalah tekanan keluarga seperti hadirnya anak-anak yang masih kecil, merasa bahwa tanggung jawab utamanya adalah bagi anak-anak, bertanggung jawab

merawat orang tua, konflik interpersonal dalam unit keluarga, serta kurangnya dukungan dari anggota-anggota keluarga.

Responden yang mengalami konflik kerja-keluarga yang tinggi akan merasakan banyak kesulitan dalam mengatur waktunya untuk bekerja dan waktunya untuk keluarga (konflik berdasarkan waktu). Kesulitan yang terjadi bisa berasal dari pekerjaan dikarenakan jadwal kerja yang padat sehingga tidak lagi dapat menyempatkan diri untuk menemani keluarga ataupun sebaliknya. Sulit menyelaraskan perilakunya agar sesuai dalam dua ranah yang berbeda tuntutan (konflik berdasarkan perilaku), dimana perilaku yang dituntut oleh rumah seperti sifat hangat dan mengayomi tidak sesuai dengan tuntutan tempat kerja yang mengharuskan responden bersikap tegas dan ajeg atau sebaliknya, serta kurang mampu mengatasi ketegangan atau kelelahan yang muncul setelah pemenuhan salah satu peran sehingga tidak memungkinkannya untuk memenuhi peran lain (konflik berdasarkan ketegangan), dimana responden sudah terlalu lelah se kembalinya dari kantor sehingga tidak lagi bisa membantu urusan rumah tangga atau sebaliknya.

Responden yang mengalami konflik kerja-keluarga dalam tingkat yang rendah akan mampu mengatur waktunya sehingga ia bisa memenuhi tuntutan kedua peran tersebut, bersikap sesuai dengan tuntutan perannya baik di rumah maupun dalam pekerjaan dan juga mampu mengatasi ketegangan atau kelelahan yang dirasakan setelah memenuhi salah satu peran sehingga mampu untuk menjalankan peran lain. Beberapa penelitian

yang dilakukan pada konflik kerja-keluarga menemukan bahwa konflik kerja-keluarga memengaruhi berbagai macam hal, salah satunya adalah kepuasan hidup (Greenhaus & Beutell, 1985; Gutek, Searle, & Klepa, 1991; Voydanoff, 1988). Penelitian Allen et al. (2000) juga menunjukkan bahwa tingginya level konflik kerja-keluarga mempunyai hubungan dengan level yang rendah dari kepuasan hidup dan salah satu komponen yang membentuk kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) adalah kepuasan hidup.

Definisi dari kesejahteraan subjektif sendiri adalah evaluasi afektif dan kognitif individu tentang kehidupannya. Elemen kognitif yang dimaksud adalah apa yang individu pikirkan mengenai kepuasan hidupnya secara utuh atau secara spesifik pada area kehidupan tertentu, misalnya pernikahan, pekerjaan, hubungan dengan orang lain, dan sebagainya. Sedangkan elemen afektif berhubungan dengan emosi, mood dan perasaan yang dirasakan oleh individu. Elemen afektif ini terdiri dari dua bagian utama yaitu emosi positif dan emosi negatif. Kesejahteraan subjektif dibangun oleh dua komponen, yaitu penilaian kognitif dan penilaian afektif. Penilaian kognitif adalah penilaian individu mengenai kepuasan hidup. Sementara itu penilaian afektif adalah penilaian individu terhadap mood dan emosi yang sering dirasakan dalam hidup (Diener, Suh, Lucas, dan Smith dalam Lyubomirsky dan Diekerhoof, 2005), seperti yang rasa bersalah yang banyak dirasakan oleh responden dikarenakan mereka tidak bisa menemani anak mereka dalam waktu yang lebih lama. Responden

merasa bahwa waktu yang mereka berikan kepada anak-anak mereka seharusnya bisa lebih banyak daripada yang mereka berikan saat ini ataupun responden yang merasa stress dikarenakan oleh usahanya untuk menyeimbangkan dua peran yang berbeda.

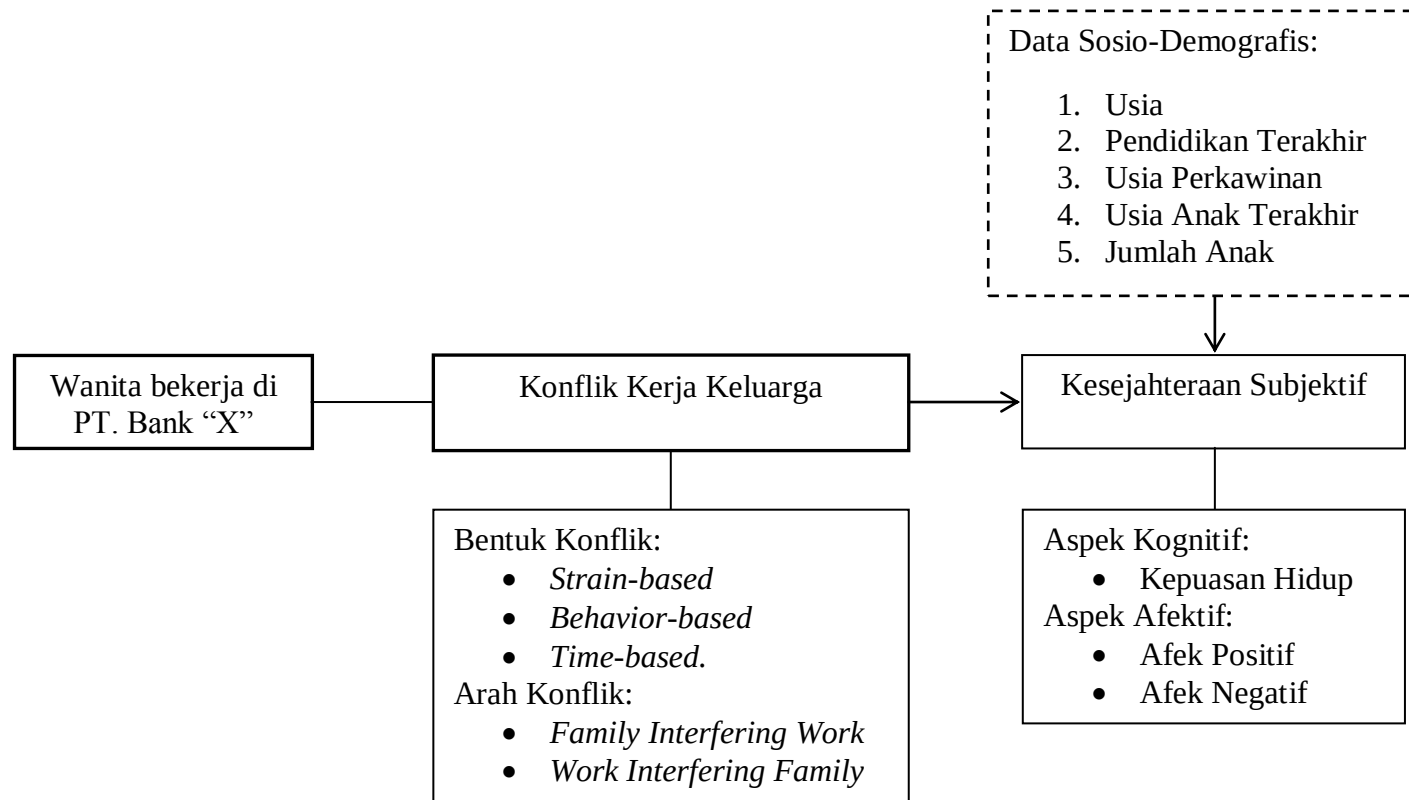
Responden yang mengalami kesejahteraan subjektif yang tinggi akan memiliki evaluasi kognitif bahwa kehidupannya telah sejahtera dan tercukupi dalam berbagai aspek kehidupannya maupun secara keseluruhan serta lebih banyak merasakan emosi yang positif seperti senang, tenang, bahagia dan lain sebagainya sehingga memungkinkan responden tersebut merasa sejahtera dalam kehidupannya. Sedangkan responden yang mengalami kesejahteraan subjektif yang rendah akan memiliki evaluasi kognitif bahwa kehidupannya masih jauh dari sempurna dan ada begitu banyak hal yang belum tercukupi dalam berbagai aspek kehidupannya maupun secara keseluruhan serta lebih banyak merasakan emosi negatif seperti frustrasi, sedih, panik, dan lain sebagainya sehingga memungkinkan responden tersebut merasa hidupnya tidak sejahtera.

Selain penelitian Allen et al. (2000) dan beberapa penelitian lain yang sudah disebutkan di atas, ada pula beberapa penelitian lain seperti yang dikemukakan oleh Parasuraman dan Simmers (dalam Wikaningrum, 2003) yang menemukan bahwa konflik kerja-keluarga memengaruhi kepuasan hidup sehingga semakin jelas bahwa konflik kerja-keluarga memiliki kaitan dengan kepuasan hidup atau berdampak kepada kepuasan hidup. Responden yang mengalami konflik kerja-keluarga yang tinggi akan

banyak mengalami kesulitan, ketidakselarasan, dan perasaan terhimpit antara kedua peran sehingga responden akan merasa frustrasi atau tertekan karena tidak bisa menjalankan kedua peran tersebut dan merasa bahwa hidupnya kacau dan tidak beraturan sehingga responden tidak bisa memiliki evaluasi kognitif yang positif mengenai hidupnya dan mengalami emosi yang positif seperti bahagia, tenang, dan tentram. Sebaliknya responden yang mengalami konflik kerja-keluarga yang rendah dapat menjalankan kedua peran dengan tuntutan yang berbeda dengan sesuai dan tidak mengalami banyak kesulitan sehingga memungkinkan responden untuk memiliki evaluasi kognitif yang positif terhadap kehidupannya bahwa hidupnya sudah cukup terpenuhi dan tercukupi, juga lebih banyak diisi dengan emosi yang positif seperti bahagia, tenang dan lain sebagainya.

Paparan beberapa penelitian tentang konflik kerja-keluarga yang berdampak pada kepuasan hidup, salah satu komponen yang membentuk kesejahteraan subjektif dan adanya rasa bersalah yang dialami oleh responden memunculkan asumsi bahwa konflik kerja-keluarga memiliki keterkaitan dengan kesejahteraan subjektif. Untuk lebih memahami hubungan konflik kerja-keluarga dan kesejahteraan subjektif secara komprehensif maka akan dijarung beberapa data sosio-demografis yang merupakan data yang digali secara kontekstual dengan responden sehingga tidak diturunkan dari konsep dan tidak bisa diposisikan sebagai faktor-

faktor yang memengaruhi. Data-data tersebut adalah usia, pendidikan terakhir, usia perkawinan, jumlah anak, dan usia anak terakhir.



Bagan 1.1. Bagan Kerangka Pikir

1.6 Asumsi Penelitian

- 1.) Wanita bekerja di PT. Bank “X” yang menikah akan menjalani peran ganda yaitu sebagai ibu rumah tangga dan sebagai pekerja.
- 2.) Wanita di PT. Bank “X” yang berperan ganda akan berpeluang mengalami ketidakselarasan antara tugasnya sebagai ibu dan tugas-tugasnya di bidang pekerjaan.
- 3.) Ketidakselarasan tersebut dapat menimbulkan konflik yang disebut sebagai konflik kerja-keluarga.
- 4.) Konflik kerja-keluarga adalah suatu bentuk *interrole conflict* berupa tekanan peran yang berasal dari pekerjaan dan keluarga yang mengalami ketidakselarasan.
- 5.) Sumber-sumber ketidakselarasan tersebut bisa berawal dari persoalan rumah tangga yang dibawa ke tempat kerja atau persoalan dari tempat kerja yang dibawa ke rumah tangga.
- 6.) Ketidakselarasan tersebut dapat terjadi karena pola perilaku, penggunaan waktu dan ketegangan yang ditimbulkan masing-masing peran.
- 7.) Konflik kerja-keluarga yang dirasakan oleh wanita bekerja di PT. Bank “X” akan memengaruhi beberapa hal, salah satunya adalah kepuasan hidup yang merupakan komponen yang membentuk kesejahteraan subjektif.

- 8.) Penghayatan konflik kerja-keluarga pada setiap wanita bekerja di PT. Bank “X” akan memengaruhi penghayatan kesejahteraan subjektif mereka masing-masing.
- 9.) Apabila wanita bekerja di PT. Bank “X” mengalami konflik kerja-keluarga yang tinggi maka kesejahteraan subjektif yang dirasakannya akan rendah dan begitu pula sebaliknya.

1.7 Hipotesis Penelitian

Terdapat hubungan negative anatra konflik kerja-keluarga dan kesejahteraan subjektif.