

Studi tentang Work – Family Conflict dan kepuasan kerja Pada ASN Wanita Berkeluarga

Lilis Karnita Sholeha

Jurusan Manajemen STIE Pasundan – liliskarnita@yahoo.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini bertujuan untuk: (1) Mengetahui tingkat Work – Family Conflict dan kepuasan kerja ASN wanita berkeluarga di Cimahi, dan (2) mengetahui pengaruh Work – Family Conflict terhadap kepuasan kerja ASN wanita berkeluarga di Cimahi.

Desain/Metode Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif verifikatif, dengan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel insidental dan purposive sampling. Jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus iterasi sehingga jumlah responden yang diteliti adalah 120 orang. Jenis data yang digunakan ialah data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data melalui angket. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Sederhana.

Temuan (1) Tingkat Work – Family Conflict ASN Wanita Berkeluarga di Cimahi tinggi dan kepuasan kerja ASN Wanita Berkeluarga di Cimahi dalam kondisi sedang. (2) Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara Work – Family Conflict terhadap kepuasan kerja ASN Wanita Berkeluarga di Cimahi.

Implikasi Secara empiris, instansi dapat meningkatkan kepuasan kerja ASN wanita berkeluarga melalui penanganan yang tepat terkait Work – Family Conflict, sedangkan secara teoritis, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu khususnya manajemen SDM.

Originalitas Penelitian ini menggunakan Instrumen penelitian yang khusus disusun untuk mengukur Work – Family Conflict dan kepuasan kerja ASN wanita berkeluarga.

Tipe Penelitian Studi Empiris

Kata Kunci : Work – Family Conflict, kepuasan kerja

I. Pendahuluan

Seiring dengan perkembangan zaman, fenomena perempuan bekerja merupakan suatu hal yang biasa. Beberapa perempuan bahkan mampu menduduki posisi penting dalam beberapa jabatan, mulai dari Presiden, Menteri, maupun Manajer. Pada saat ini, terjadi pula pergeseran jenis pekerjaan yang dilakukan oleh para perempuan, sehingga pekerjaan-pekerjaan yang dahulu dominan dilakukan laki-laki, sekarang ini banyak juga dilakukan para perempuan. Pekerjaan tersebut mulai dari pekerjaan yang mempunyai 'prestise' seperti dokter, ahli konstruksi bangunan, ekonom, sampai pekerjaan kasar, seperti kuli panggul, maupun tukang becak (handayani, 2013).

Menentukan pilihan antara keluarga atau karir menjadi masalah bagi perempuan yang sudah berumah tangga. Menikah dan memiliki keluarga yang bahagia merupakan dambaan bagi setiap perempuan. Karena, selain menjadi seorang istri, ibu yang bekerja memiliki tanggung jawab lain yakni menjadi seorang pekerja pada sebuah organisasi. Jumlah wanita yang bekerja secara penuh waktu meningkat secara tajam, sehingga dewasa ini adalah hal yang sangat lazim bila pasangan suami istri kedua-duanya memiliki pekerjaan diluar rumah (Noviajati dan Andromeda dalam Handayani & Harsanti, 2017).

Kenyataannya, perempuan yang bekerja lebih mengalami konflik dibanding laki-laki, karena perempuan mempunyai peran yang berbeda dalam keluarga. Kondisi ini seperti yang dilaporkan Harsiwi (2004); Martins dan Veiga (2002); serta Kinnunen dan-kawan-kawan (1998). Adanya perbedaan tersebut karena pekerjaan laki-laki dalam keluarga lebih fleksibel, sedangkan pekerjaan perempuan lebih bersifat rutinitas, seperti tanggung jawab terhadap anak terutama untuk anak berusia di bawah 12 tahun (Ahmad, 2005 dan Ford, Heinen, & Langkamer, 2007). Dengan demikian, perempuan akan masih harus melakukan banyak hal setelah melakukan aktivitas di kantor karena tanggungjawab tersebut (Handayani, 2013)

Konflik pekerjaan-keluarga bisa terjadi karena adanya ketidakseimbangan peran seorang ibu didalam pekerjaannya dengan peran ibu didalam keluarganya. Hal ini didukung oleh pendapat Greenhaus dan Beutell, (1985) yang menyatakan bahawa ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga disebut sebagai konflik

pekerjaan-keluarga, yaitu konflik yang mengacu pada sejauh mana hubungan antara pekerjaan dan keluarga saling terganggu (Handayani & Harsanti, 2017)

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) Mengetahui tingkat Work – Family Conflict dan kepuasan kerja ASN wanita berkeluarga di Cimahi, dan (2) mengetahui pengaruh Work – Family Conflict terhadap kepuasan kerja ASN wanita berkeluarga di Cimahi.

II. Kajian Teori

Malayu (2007:202) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Adapun Handoko (2008:193) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2012:99) istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya.

Menurut Siti (2008:47) Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Selanjutnya Suwatno dan Donni (2011:263) mengemukakan kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

Lalu Ivancevich et.al (2007:186) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dimiliki pekerja mengenai pekerjaan mereka. Hal ini di hasilkan dari persepsi mereka mengenai pekerjaan. Kepuasan Kerja adalah sikap yang lazim di tunjukkan karyawan terhadap pekerjaannya. (Robbins dan Coulter, 2010:37)

Kopelman et al. (1983) dalam susanto (2010) mendefinisikan work conflict (konflik pekerjaan) sebagai suatu tingkat di mana seseorang mengalami tekanan ketidak-seimbangan dalam bidang pekerjaan. Konflik ini terjadi jika seseorang mengalami stres dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan family conflict (konflik keluarga) merupakan tingkat di mana seseorang mengalami tekanan ketidakseimbangan dalam bidang keluarga. Menurut Lee dan Choo (2001) dalam Susanto (2010), konflik kerja-keluarga tersebut terbagi menjadi tiga bagian, yaitu:

1. *Job-spouse conflict* adalah konflik peran yang terjadi pada pengusaha wanita yang telah berkeluarga, di mana terjadi suatu pertentangan antara perannya sebagai wanita bekerja dengan perannya sebagai pasangan (istri).
2. *Job-parent conflict* adalah konflik peran yang terjadi pada pengusaha wanita yang telah berkeluarga, di mana terjadi suatu gesekan antara perannya sebagai wanita bekerja dengan perannya sebagai ibu (yang mengurus anak-anaknya).
3. *Job-homemaker conflict* adalah konflik peran yang terjadi pada pengusaha wanita yang telah berkeluarga karena tidak kompatibelnya perannya sebagai wanita bekerja dengan perannya sebagai pengurus rumah tangga.

Sedangkan menurut Susanto (2010) Konflik kerja keluarga (work-family conflict) adalah konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda, baik dalam pekerjaan (work) maupun keluarga (family), di mana karena waktu dan perhatian terlalu tercurah pada satu peran saja di antaranya (biasanya pada peran dalam dunia kerja), sehingga tuntutan peran lain (dalam keluarga) tidak bisa dipenuhi secara optimal. Konflik pada dasarnya akan dialami oleh tiap individu jika ia dihadapkan pada dua hal atau lebih yang bertentangan dan dia harus membuat pilihan. Konflik peran sendiri merupakan simultan dari dua atau lebih peran yang diharapkan, namun pemenuhan satu peran akan bertentangan dengan peran lain.

Menurut Asforth et.al dalam (Lohana dan Harsono, 2011) konflik pekerjaan-keluarga/*work family conflict* (WFC) adalah konflik antar peran yang populer. Konflik ini menjadi pemicu stres, distress dan depresi. Keterbatasan (scarcity) ruang, waktu dan energi yang dimiliki seseorang menjadi dasar utama terjadinya konflik antar peran (interrole conflict) tersebut.

Adapun Greenhaus dan Beutell dalam Lohana dan Harsono (2011) mendefinisikan konflik kerja sebagai bentuk konflik antar peran yang mana tekanan antar domain pekerjaan dan keluarga tidak sesuai secara mutual dalam beberapa hal. Aspek-aspek konflik pekerjaan dan keluarga menurut Baltes & Heydens-Gahir dalam Triana (2010) terdiri dari :

1. *Time-based demands*
Keterbatasan waktu yang dimiliki oleh seseorang, waktu yang dipergunakan untuk pekerjaan seringkali berakibat terbatasnya waktu untuk keluarga dan sebaliknya.
2. *Strain-based demands*
Ketegangan dalam suatu peran yang akhirnya mempengaruhi kinerja peran yang lain.
3. *Behavior-based demands*
Kesulitan perubahan perilaku dari peran satu ke peran yang lain.

Berdasarkan kajian teori di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

- 1) Kondisi konflik kerja-keluarga yang tinggi, dan rendahnya kepuasan kerja pada ANS Wanita Berkeluarga di Cimahi.
- 2) Konflik kerja-keluarga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada ANS Wanita Berkeluarga di Cimahi.

III. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan verifikatif karena menggambarkan variabel-variabel penelitian dan mengamati hubungan variabel-variabel tersebut dari hipotesis yang telah di buat secara sistematis melalui pengujian statistik. Penelitian ini juga menggunakan metode survey dan hasil penelitian cenderung untuk di generalisasikan.

Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik penarikan *sampling purposive*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Hasil Pertimbangannya adalah ANS Wanita Berkeluarga di Cimahi. Dan juga menggunakan *sampling incidental*. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan telaah Kepustakaan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana.

IV. Hasil Dan Pembahasan

Sebelum melakukan penyebaran angket, peneliti terlebih dahulu melakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrument penelitian *work family conflict* maupun instrument penelitian kepuasan kerja.

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa ketiga item pernyataan *work family conflict* dinyatakan valid. Begitu ula dengan kelima item pernyataan kepuasan kerja juga dinyatakan valid. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas juga menunjukkan bahwa kedua variable, yaitu *work family conflict* dan kepuasan kerja dinyatakan reliable.

Berikutnya dilakukan penyebaran angket kepada ASN Wanita bekerja di Cimahi dan diperoleh 120 angket yang lengkap dan layak untuk diolah. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa :

1. *Job-spouse conflict* yaitu konflik peran yang terjadi pada ASN wanita yang telah berkeluarga di Cimahi, di mana terjadi suatu pertentangan antara perannya sebagai wanita bekerja dengan perannya sebagai pasangan (istri) adalah tinggi
2. *Job-parent conflict* yaitu konflik peran yang terjadi pada ASN wanita yang telah berkeluarga di Cimahi, di mana terjadi suatu gesekan antara perannya sebagai wanita bekerja dengan perannya sebagai ibu (yang mengurus anak-anaknya) juga tinggi.
3. *Job-homemaker conflict* yaitu konflik peran yang terjadi pada ASN wanita yang telah berkeluarga di Cimahi karena tidak kompatibelnya perannya sebagai wanita bekerja dengan perannya sebagai pengurus rumah tangga juga tinggi.

Sehingga secara keseluruhan, kondisi *work family conflict* ASN wanita berkeluarga di Cimahi berada dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa ASN wanita berkeluarga di Cimahi merasakan konflik pekerjaan – keluarga yang tinggi.

Hasil pengolahan data untuk variable kepuasan kerja menunjukkan bahwa :

- 1) Kepuasan ASN wanita berkeluarga di Cimahi terhadap Pekerjaannya Sendiri berada dalam kategori sedang. Setiap jenis pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang ANS tentunya akan menghasilkan motivasi dan prestasi kerja yang merupakan bagian dari kepuasan kerja karyawan. Seorang ASN akan merasa puas akan pekerjaan yang dijalannya apabila memenuhi hal berikut :
 - a. Pekerjaan tersebut dianggap sebagai sesuatu yang penting dan memiliki manfaat.
 - b. ASN menyadari betul tugas dan tanggung jawabnya atas hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan.
 - c. ASN mampu memastikan bahwa hasil kerjanya tersebut mampu mencapai nilai kepuasan.

Karakteristik yang terdapat di dalam sebuah pekerjaan dapat menjadi faktor tepernuhinya rasa puas dalam bekerja. ASN melakukan pekerjaannya dengan perasaan senang jika pekerjaan tersebut dapat memberikan kesempatan bagi karyawan tersebut untuk memaksimalkan kemampuan dan kecakapannya, memberikan berbagai pilihan tugas yang ia senangi, dan memberikan feed back atau umpan balik yang sesuai dengan harapan karyawan tersebut.

- 2) Kepuasan ASN wanita berkeluarga di Cimahi terhadap Pemberian Gaji berada dalam kategori sedang. Kepuasan terhadap pemberian gaji ini tidak hanya mencakup nominal gaji yang didapatkan akan tetapi lebih kepada kepuasan seorang ASN pada kebijakan administrasi penggajian, adanya berbagai macam tunjangan, serta kepuasan terhadap tingkat kenaikan gaji.

- 3) Kepuasan ASN wanita berkeluarga di Cimahi terhadap Promosi berada dalam kategori sedang. Promosi merupakan salah satu jenis penghargaan yang mampu memberikan kepuasan kerja pada ASN. Promosi bisa dianggap sebagai bentuk imbalan yang diberikan oleh institusi terhadap prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.
- 4) Kepuasan ASN wanita berkeluarga di Cimahi terhadap Atasan berada pada kategori sedang. Indikator lain yang memengaruhi kepuasan kerja ASN adalah kepuasan terhadap atasan. Kepuasan terhadap gaya kepemimpinan atasan ini ternyata memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja ASN. Terdapat berbagai macam tipe gaya kepemimpinan atasan yang memengaruhi kepuasan kerja diantaranya atasan yang berorientasi terhadap kinerja ASN dan atasan yang mengutamakan partisipasi ASN nya. Gaya kepemimpinan atasan yang mengutamakan kinerja ASN nya akan sering memberikan perhatian pada ASN nya guna menciptakan hubungan kerja yang baik. Bentuk perhatian tersebut bisa berupa pengecekan secara rutin terhadap kinerja ASN serta memberikan arahan dan nasehat secara personal terhadap ASN yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan gaya kepemimpinan atasan yang mengutamakan partisipasi ASN dapat digambarkan sebagai sikap terbuka yang diberikan oleh seorang atasan sehingga ASN nya tersebut dapat berpartisipasi langsung dalam mendiskusikan masalah pekerjaan yang berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.
- 5) Kepuasan ASN wanita berkeluarga di Cimahi terhadap Rekan Kerja berada pada kategori sedang. Rekan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja ASN. Komunikasi yang berjalan dengan baik antar sesama ASN mampu meningkatkan kepuasan kerja dalam diri seorang ASN, apalagi jika rekan kerjanya tersebut memiliki kesamaan dalam bersikap sehingga akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan membentuk tali persahabatan antar ASN. Perasaan senang dan rasa persahabatan yang timbul tersebut sangat berkaitan dengan kepuasan kerja ASN.

Selanjutnya, hasil analisis regresi sederhana yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja ASN wanita berkeluarga di Cimahi. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa diperoleh nilai $F = 5,795$, dengan signifikansi $0,020$ ($p < 0,050$) dan nilai R square sebesar $0,108$. Hal ini berarti $10,8\%$ variabel kepuasan kerja ASN wanita berkeluarga di Cimahi dapat ditentukan oleh variabel konflik pekerjaan-keluarga. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis yang diuji dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja pada ASN wanita berkeluarga di Cimahi dinyatakan diterima. Hasil uji korelasi dalam penelitian ini bahwa terdapat hubungan yang negatif antara variabel konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan kerja. Dari hasil uji regresi sederhana diperoleh nilai R square sebesar $0,108$. Hal ini berarti $10,8\%$ variabel kepuasan kerja dapat ditentukan oleh variabel konflik pekerjaan-keluarga, sedangkan sisanya sebesar $89,2\%$ disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Koefisien regresi Konflik Kerja-Keluarga adalah $-0,59$, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel Konflik Kerja-Keluarga sebesar satu satuan nilai akan menurunkan Kepuasan Kerja sebesar $0,59$ satuan nilai atau 59% dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan.

Dari hasil penelitian di atas terlihat bahwa variabel Konflik Kerja-Keluarga memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan. Artinya apabila terjadi perubahan sedikit saja pada variabel *Konflik Kerja-Keluarga* maka akan langsung terjadi perubahan yang berarti pada variabel *Kepuasan Kerja*, selain itu pengaruhnya dapat digeneralisir terhadap seluruh populasi ASN wanita yang sudah berkeluarga di Cimahi.

V. Penutup

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Kondisi konflik kerja-keluarga pada ASN wanita berkeluarga di Cimahi berada pada tingkat yang tinggi. Sedangkan kepuasan kerja pada ASN wanita berkeluarga di Cimahi berada pada tingkat yang sedang.
- b. Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara konflik kerja-keluarga terhadap kepuasan kerja pada ASN wanita berkeluarga di Cimahi.

Mengacu kepada kesimpulan hasil penelitian ini, disampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Untuk dapat menekan adanya Konflik Kerja-Keluarga pada ASN wanita berkeluarga di Cimahi, diharapkan kepada setiap instansi pemerintah dapat memberikan waktu lebih luang untuk ASN wanita yang sudah berkeluarga di Cimahi untuk dapat tetap mengurus anak dan suami atau rumah tangganya, dengan demikian para wanita bekerja akan lebih merasa puas.
2. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya menambahkan referensi yang lebih banyak lagi, memperluas obyek penelitian dan lebih memperbanyak jumlah sampel supaya hasil yang didapatkan lebih banyak lagi. Selain itu untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk memperbaiki atau merubah indikator dari variabel Konflik Kerja-keluarga dan menggunakan variabel lain diluar variabel yang telah diteliti.

Daftar Pustaka

- Ivancevich, John M, Robert Konopaske dan Michael T Matteson. 2007. *Perilaku dan manajemen organisasi*. jilid 1. Erlangga : Jakarta
- Lohana Juariyah dan Harsono. 2011. *Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap perilaku with dr awal pasangan suami istri yang bekerja*. JURNAL EKONOMI BISNIS, TH. 16, NO. 1
- Handayani, Arri. 2013. Keseimbangan Kerja Keluarga pada Perempuan Bekerja : Tinjauan Teori Border. Buletin Psikologi Vol. 21 No. 2 Desember 2013 . 90-101
- Handayani, Nita S. & Harsanti, Intaglia. 2017. Kepuasan Pernikahan : Studi Pengaruh Konflik Pekerjaan – Keluarga pada Wanita Bekerja. Jurnal Psikologi Vo. 10 no. 1 Juni 2017. 92 – 99.
- Handoko, T. Hani, 2008. Manajemen Personaliala Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2007. *manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara
- Robbins, Stephen P dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen*. Erlangga : Jakarta
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-12. Buku 1. Salemba Empat : Jakarta
- Siti Rahayu Binarsih. 2007. *Perilaku Organisasi*. Islam Batik
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Afabeta
- Susanto. 2010. *Analisis pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap kepuasan kerja pengusaha wanita di kota Semarang*. Assset. Vol 12. No1. 75-85