

# HUBUNGAN WORK FAMILY CONFLICT DENGAN QUALITY OF WORK LIFE PADA KARYAWAN WANITA PERUSAHAAN SWASTA

Arlinda Ashar<sup>[1]</sup>  
Intaglia Harsanti<sup>[2]</sup>

<sup>[1]</sup>Universitas Gunadarma, arlinda.ashari@yahoo.com

<sup>[2]</sup>Universitas Gunadarma, intaglia\_psi@staff.gunadarma.ac.id.

## Abstrak

Kehadiran kaum wanita dalam dunia kerja memiliki manfaat yang besar dan diperlukan dalam dunia kerja. Kemajuan dan peningkatan kaum wanita yang sangat pesat di dunia kerja memang sudah bukan persoalan baru lagi. Semakin banyaknya tenaga kerja wanita yang bekerja, maka banyak pula wanita yang menjalani peran ganda yang dapat mengalami work family conflict dan quality of work life. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara work family conflict dengan quality of work life pada karyawan wanita perusahaan swasta. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner work family conflict dan quality of work life. Responden dalam penelitian ini berjumlah 110 orang karyawan wanita bekerja. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi Product Moment Pearson. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis uji korelasi bivariate pearson one tailed dengan menggunakan bantuan SPSS 19. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara work family conflict dengan quality of work life pada karyawan wanita.

**Kata Kunci:** Work family conflict, quality of work life, karyawan wanita.

## WORK FAMILY CONFLICT WITH QUALITY OF WORK LIFE IN WOMEN EMPLOYEES OF PRIVATE COMPANIES

### Abstract

The presence of women in the workforce have a great advantage and needed in the world of work. Progress and improvement of women were extremely fast in the world of work is already not a new problem anymore. Increasing number of women workers who work, so many women who undergo dual role can work family conflict experience and quality of work life. This study aims to examine the relationship between work family conflict with the quality of work life on female employees of private companies. This research is done with quantitative approach. Collecting data using

*questionnaires work family conflict and quality of work life. Respondents in this study were 110 employees working women. Test this hypothesis using Pearson Product Moment Correlation technique. The data obtained and analyzed using bivariate analysis Pearson correlation test one tailed using SPSS 19. The results showed that there is a very significant positive relationship between work family conflict with the quality of work life on female employees.*

**Keywords :** *Work family conflict, quality of work life, female employees.*

## PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi yang sangat cepat ditandai dengan tumbuhnya industri-industri baru yang menimbulkan peluang bagi angkatan kerja pria maupun wanita. Sebagian besar lapangan kerja di perusahaan pada tingkat organisasi yang rendah yang tidak membutuhkan keterampilan khusus lebih banyak peluang bagi wanita bekerja. Tuntutan ekonomi yang mendesak, dan berkurangnya peluang serta penghasilan di bidang pertanian yang tidak memberikan suatu hasil yang maksimal dan rutin, serta adanya kesempatan untuk bekerja di bidang industri telah memberikan daya tarik yang kuat bagi wanita bekerja.

Kehadiran kaum wanita dalam dunia kerja memiliki manfaat yang besar dan diperlukan dalam dunia kerja. Sebagai partner kaum pria, tidak hanya di rumah tapi juga dalam dunia kerja dengan menyalurkan potensi dan bakat-bakat mereka. Kemajuan dan peningkatan kaum wanita yang sangat pesat di dunia kerja memang sudah bukan persoalan baru lagi. Telah sekian banyak bukti-bukti yang dapat dilihat bahwa wanita bekerja pun dapat berbuat banyak seperti rekan prianya, bahkan ada kalanya mereka lebih dari apa yang telah diperbuat kaum pria [1]. Peningkatan jumlah wanita di Indonesia yang bekerja di luar rumah dapat terlihat dari mening-

katnya partisipasi kerja wanita. Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistika, jumlah wanita yang bekerja di DKI Jakarta pada tahun 2002 berjumlah 1.62.568 jiwa. Jumlah tersebut cenderung meningkat hingga pada tahun 2006 jumlah wanita yang bekerja adalah 1.137.410 jiwa [22]. Selain itu, data BPS menyebutkan pada tahun 1980 tingkat partisipasi angkatan wanita bekerja sebesar 36,8% dan pada tahun 1990 meningkat menjadi 44,2%. Pada tahun 1995 angka partisipasi wanita bekerja tercatat sebesar 46,9% dan pada tahun 2000 meningkat menjadi 51,6%. Pada bulan februari 2007 wanita bekerja bertambah 2,12 juta orang, sedangkan jumlah laki-laki bekerja hanya berjumlah 287.000 orang [26].

Semakin banyaknya tenaga kerja wanita yang bekerja, maka banyak pula wanita yang menjalani peran ganda, yaitu tenaga kerja wanita menjalani dua peran sekaligus karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga berperan di dalam karirnya. Bagi wanita bekerja, bagaimanapun mereka juga adalah ibu rumah tangga yang sulit lepas begitu saja dari lingkungan keluarga. Olehkarenaitu, dalam meniti karier wanita mempunyai beban dan hambatan lebih berat dibanding rekan prianya. Dalam arti wanita lebih dahulu harus

mengatasi urusan keluarga, suami, anak dan hal-hal yang menyakut rumah tangganya [1].

Adapun wanita bekerja yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan urusan pekerjaan dapat mengalami konflik yaitu *work family conflict* (konflik keluarga bekerja). Konflik keluarga bekerja (*work family conflict*) didefinisikan sebagai konflik antar peran yang terjadi apabila tekanan dari peran seseorang di pekerjaannya tidak sesuai dengan tekanan dari peran yang ia jalani di keluarga, sehingga pemenuhan tuntutan pada satu peran akan menyulitkan pemenuhan tuntutan pada peran lainnya [5].

*Work family conflict* dapat menimbulkan dampak yang negatif, baik pada wanita bekerja itu sendiri, keluarganya maupun bagi organisasi tempat ia bekerja. Beberapa dampak negatif secara individual diantaranya adalah berkurangnya kualitas baik dalam bekerja maupun dalam kehidupan rumah tangga, ketegangan dan stres pada diri wanita bekerja, gangguan kesehatan, dan ketidakharmonisan hubungan dengan anggota keluarga lain.

Sedangkan dari sisi organisasi *work family conflict* akan mengakibatkan berkurangnya komitmen karyawan pada pekerjaan yang akhirnya dapat mendorong perputaran tenaga kerja yang tinggi pada organisasi (*highturnover*) [17]. Sementara itu *work family conflict* menimbulkan efek negatif baik bagi pekerja maupun bagi keluarga. Bentuk efek negatif konflik keluarga bekerja dalam peran keluarga adalah kualitas hidup dan pernikahan [26].

Penelitian yang dilakukan Boles dan Babin menyatakan bahwa *work family conflict* berhubungan dengan sejumlah

sikap kerja dan konsekuensi negatif, termasuk rendahnya *quality of work life* secara umum [8]. Untuk menjelaskan pengaruh *work family conflict* terhadap *quality of work life* dapat digunakan teori aliran. Menurut teori aliran, apabila terjadi fit antara organisasi dan karyawan makna hal tersebut akan menularkan fit di rumah, atau dengan kata lain apabila seseorang merasa bahagia di tempat kerja, kebahagiaan tersebut akan ditularkan pada lingkungan keluarga (rumah). Demikian pula sebaliknya apabila seseorang merasa stres di tempat kerja maka besar kemungkinan stres akan dibawa di rumah (Lovelace dan Rosen, dalam Fro-ne, 1994). Hasil penelitian menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap *quality of work life* karyawan [4].

*Quality of work life* merupakan persepsi karyawan terhadap kesejahteraan fisik dan mental di tempat kerja [3]. Peningkatan *quality of work life* akan membawa pengaruh yang positif dan juga negatif terhadap organisasi [9].

Peningkatan *quality of work life* seseorang dapat memberikan pula *positive feeling* yang lebih besar, *self esteem* yang lebih tinggi, peningkatan *job satisfaction*, dan peningkatan komitmen terhadap organisasi yang pada akhirnya peningkatan *quality of work life* akan mengurangi tingkat absensi, terciptanya kualitas kehidupan kerja yang baik menimbulkan kepuasan karyawan karena keinginan, kebutuhan dan nilai-nilai karyawan dapat terpenuhi dalam organisasi tersebut [28]. Dampak *quality of work life* telah banyak diteliti dan dikaji mempunyai dampak positif dan signifikan kinerja perusahaan [28].

Banyak perilaku dan hasil kerja karyawan yang diduga merupakan hasil dari *quality of work life* hal-hal tersebut

tidak hanya meliputi variabel kerja seperti kesehatan dan kepuasan hidup, berikut mengenai dampak *quality of work life* karyawan antara lain kinerja, *organizational citizenship behavior*, perilaku menghindar (*with-drawal behavior*) terbagi dua macam yaitu ketidakhadiran/kemangkiran (*absenteeism*), pindah kerja (*turnover*), *burnout*, kesehatan mental, dan fisik, perilaku kontra-produktif, kepuasan hidup [18].

Berkaitan dengan *work family conflict* pada karyawan wanita yang memiliki dua peran di lingkungan keluarga maupun di lingkungan tempat kerja yang sesuai dengan tugas-tugas peran yang telah dijalani bahwa karyawan wanita tugas beban yang dijalani lebih berat dibandingkan dengan peran pria. Maka kemungkinan karyawan wanita yang memiliki *work family conflict* yang tinggi, cenderung memiliki *quality of work life* yang rendah. Sebaliknya jika *work family conflict* rendah, karyawan wanita akan cenderung memiliki *quality of work life* yang tinggi.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian ini *quality of work life* diukur menggunakan skala yang digunakan menurut Walton [19], diadaptasi oleh Susianti [27], terdapat delapan komponen antara lain : kompensasi yang memadai dan adil, kondisi pekerjaan yang sehat dan aman, kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kapasitas yang dimiliki karyawan, peluang untuk tumbuh dan merasa aman bagi para karyawan, integrasi sosial dalam organisasi pekerjaan, hak-hak karyawan, karyawan dan ruang hidup secara kese-

luruhan, tanggung jawab sosial organisasi.

Variabel ini menggunakan skala likert. Skala *quality of work life* yang diadaptasi oleh Susianti (2014) diperoleh hasil bahwa dari 55 aitem yang disebar terdapat 46 aitem yang dinyatakan valid dan 9 aitem yang dinyatakan gugur, reliabilitas untuk *quality of work life* yang peneliti adaptasi sebesar 0,959.

Penelitian ini akan diukur menggunakan skala *work family conflict* yang disusun berdasarkan oleh Carlson, Kacmar, dan Williams, berisi tiga dimensi dalam dua bentuk *work family conflict*[10], yakni : bentuk pertama adalah *Work interfering with family* (WIF). WIF terdiri dari, *Time-based conflict*, *Strain-based conflict*, *Behavior-based conflict*. Bentuk kedua adalah *Family interfering with work* (FIW), meliputi, *Time-based conflict*, *Strain-based conflict*, *Behavior-based conflict*.

Variabel ini menggunakan skala likert. Diperoleh hasil bahwa dari 26 aitem yang disebar terdapat 23 aitem yang dinyatakan valid dan 3 aitem yang dinyatakan gugur, reliabilitas untuk *work family conflict* yang peneliti adaptasi sebesar 0,918.

Subjek penelitian ini adalah karyawan berjenis kelamin wanita di perusahaan swasta wilayah Jakarta dan Bekasi yang sudah menikah dan sudah mempunyai anak. Memiliki jumlah anak berkisar antara 1 sampai 5 anak, latar belakang pendidikan responden minimal SMA/SMK, D3, sampai S1 batasan ini diberikan agar seluruh responden dapat memahami dan mengisi kuisioner yang diberikan, masa kerja karyawan minimal 6 bulan. Peneliti membagi usia subjek menjadi beberapa kelompok. Subjek yang berusia antara 20-25 tahun ber-

jumlah 32 responden. Subjek yang paling banyak yaitu berusia antara 26-30 tahun berjumlah 39 responden.

Subjek yang berusia antara 31-35 tahun berjumlah 17 responden. Subjek yang berusia 36-40 tahun berjumlah 12 responden. Subjek yang berusia 41-45 tahun berjumlah 7 responden. Subjek yang berusia 46-50 tahun berjumlah 2 responden. Subjek yang berusia 51-55 tahun berjumlah 1 responden.

Sampel subjek dalam penelitian ini berjumlah 110 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, yakni penelitian sekelompok subjek didasarkan atas ciri-ciri atau karakteristik tertentu yang didasarkan pada tujuan penelitian [16].

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson*, diketahui bahwa koefisien korelasi antara variabel *work family conflict* dan *quality of work life* sebesar 0,764 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,01$ ).

Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti ditolak, yaitu ada hubungan positif yang sangat signifikan antara *work family conflict* dengan *quality of work life* pada karyawan wanita swasta. Selain itu hasil perhitungan *mean empirik* dari *quality of work life* sebesar 200,96 dengan kategori sangat tinggi dan *mean empirik work family conflict* sebesar 89,16 dengan kategori tinggi.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji adanya hubungan antara *work*

*family conflict* dengan *quality of work life* pada karyawan wanita. Berdasarkan hasil uji korelasi didapatkan angka koefisien korelasi sebesar 0,764 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ditolak, yang artinya terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *work family conflict* dengan *quality of work life* pada karyawan wanita. Artinya semakin tinggi *work family conflict* maka semakin tinggi *quality of work lifenya*. Sebaliknya, jika tingkat *work family conflict* rendah maka tingkat *quality of work life* rendah.

Hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat korelasi positif antara *quality of work life* dengan *work family conflict*. Bahwa semakin tinggi *quality of work life* maka semakin tinggi *work family conflict*. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menjadi alur terdapat hubungan negatif antara *quality of work life* dengan *work family conflict* tidak terbukti.

Hasil penelitian ini dapat dijelaskan dengan teori *role enhancement* dan teori gender. Suatu penelitian dengan mendasarkan pada teori *role enhancement* dan teori gender juga menunjukkan peran positif sebagai mediator pengaruh dukungan dari pasangan dan dukungan dari tempat kerja terhadap kualitas kerja pada wanita yang bekerja [23]. Teori *role enhancement* ini menyatakan bahwa beberapa peran yang dilakukan seseorang akan menghasilkan hal yang positif. Teori ini mendasarkan pada pandangan bahwa keterlibatan pada berbagai peran akan meningkatkan energi dan memberikan pengalaman yang memperkaya seseorang [12]. Pada subjek penelitian, karyawan wanita memiliki peran lebih dari satu. Selain sebagai karyawan jasa menjadi ibu rumah tangga

dan istri. Tugas yang diemban tidaklah sedikit namun mampu dijalani. Seorang wanita yang memiliki tugas sebagai ibu akan berusaha untuk membimbing anak, mendidik anak, menjaga anak, kasih sayang dan perhatian untuk anak, bisa mengatasi ekonomi keuangan keluarga dan menjaga keharmonisan keutuhan rumah tangga. Sedangkan seorang wanita yang memiliki tugas sebagai karyawan akan berusaha bisa membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, bisa mengatasi pemasukan dan pengeluaran keuangan keluarga, mengatasi ego dengan baik antara pekerjaan dan keluarga, pola berpikir semakin tinggi dalam mengatasi segala kegiatan yang dilakukan dan mengatasi dengan baik dalam menyelesaikan pemecahan masalah di kerjaan maupun di keluarga. Hal ini membuat individu tersebut berusaha untuk bekerja semaksimal mungkin agar pengorbanan tidak sia-sia.

Selain itu, teori gender menjelaskan tentang hubungan positif keluarga terhadap pekerjaan karena antara pria dan wanita mengalami pengalaman yang berbeda tentang masalah keluarga dan pekerjaan [7].

Hubungan positif keluarga pekerjaan membantu yang bekerja mencapai keseimbangan antara menjalankan peran sebagai keluarga dengan peran dalam pekerjaan. Ditinjau dari perspektif teori gender, kemampuan ini didukung oleh sifat fleksibel dan luwes [23]. Justru dengan keluwesannya ini wanita dapat menyesuaikan diri dan mengatasi segala situasi yang menghimpitnya. Jadi, ketika wanita harus menjalankan beberapa peran sekaligus yaitu menjadi ibu, istri, pekerja, dapat menyesuaikan diri dan mengambil manfaat positif dari beberapa peran yang dijalankan. Pada penelitian ini wanita bekerja yang sudah berkeluar-

ga bukan hanya untuk membantu memenuhi kebutuhan pokok keluarga tapi adanya kesempatan untuk menggunakan kemampuan energi bakat dalam menyalurkan di tempat ia bekerja di perusahaan agar lebih mandiri dalam menjalankan aktivitas supaya tidak bosan atau stres di rumah dalam mengurus anak daripada kemampuan energi itu tidak digunakan sebaik mungkin. Penelitian Robbins menyatakan bahwa wanita bekerja akan cenderung lebih menyukai dan lebih kualitas dengan pekerjaannya apabila mereka diberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya serta kebebasan dan umpan balik mengenai seberapa baik mereka bekerja [20]. Manfaat dari berbagai peran memberikan bukti bahwa peran ganda meningkatkan mental, fisik dan hubungan kesehatan [24].

Dalam beberapa penelitian menjelaskan hubungan negatif dan positif pada hubungan *work family conflict* dengan *quality of work life* maka dari itu dapat dijelaskan sebagai berikut. Pada hasil penelitian Boles, Crouter, dan Perry menyatakan bahwa hubungan negatif *work family conflict* dengan *quality of work life* dapat dilihat berdasarkan usia antara 36-40 tahun sebesar (25%) yakni kemungkinan terjadinya *work family conflict* yang semakin besar [13]. Hal ini dikarenakan karyawan pada usia 36-40 tahun kemungkinan besar sudah memiliki anak sehingga memiliki tanggung jawab yang besar dalam menyeimbangkan peran di dalam keluarga dan pekerjaan. Berdasarkan pendidikan jumlah yang dominan adalah yang memiliki tingkat pendidikan terakhir S1 sebesar (73,44%). Dilihat juga berdasarkan masa kerja antara 16-20 tahun sebesar (29,69%) bahwa semakin tinggi posisi karyawan di dalam perusahaan maka se-

makin besar tantangan yang harus dihadapi. Secara tidak langsung karyawan akan lebih sibuk daripada sebelumnya sehingga rentan terjadi *work family conflict*.

Di dalam penelitian hubungan negatif antara *work family conflict* dengan *quality of work life* artinya semakin rendah tekanan yang dirasakan seseorang maka akan semakin tinggi tingkat *quality of work life* yang dirasakan seseorang. Hal ini terjadi karena karyawan merasa bahwa tekanan yang terjadi di rumah mempengaruhi dirinya dalam melakukan aktivitas di kantor sehingga secara tidak langsung mempengaruhi *quality of work life* saat di kantor [13].

Namun sebaliknya pada penelitian hubungan positif *work family conflict* dengan *quality of work life* dapat dilihat berdasarkan usia 30-39 tahun sebesar (34,4%). Dilihat juga berdasarkan pendidikan jumlah yang dominan adalah yang memiliki tingkat pendidikan S1 sebesar (86,8%). Berdasarkan masa kerja antara 5-9 tahun sebesar (24,2%). Berdasarkan hasil penelitian hubungan positif antara *work family conflict* dengan *quality of work life*, secara spesifik jika *work family conflict* tinggi maka *quality of work life* juga tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* lebih besar pada *dual career*, selain itu *quality of work life* *dual career* lebih tinggi dibandingkan *traditional career* [11].

Teori lainnya dari Piotrkowski dan Repetti mengemukakan bahwa *dual career woman* memiliki kemampuan yang lebih besar dalam mengatasi konflik keluarga dalam "*protective functions of multiple roles*" [11]. Menurut teori ini, wanita tidak bekerja yang terkurung di rumah dengan sumber kepuasan yang terbatas memiliki kemampuan yang le-

bih rendah dalam mengatasi konflik keluarga dibandingkan dengan wanita bekerja yang memiliki banyak sumber kepuasan. Subyek dalam penelitian ini lebih banyak wanita yang jika kedua teori tersebut diaplikasikan juga mengindikasikan bahwa jika *dual career* lebih terlibat dengan keluarganya, mereka akan mendapat imbalan pula dari perannya di keluarga yang mengganti kerugian dari konflik yang dikaitkan dengan menyeimbangkan keluarga dan pekerjaan.

Dalam peningkatan jumlah tenaga wanita bekerja pada tingkat manajemen dimana mereka menjadi lebih berpengaruh dan memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja perusahaan menyebabkan keseimbangan antara kehidupan keluarga dan pekerjaan menjadi suatu tuntutan. Dalam *work family conflict* dengan *quality of work life* keterlibatan terhadap pekerjaan dikonseptualisasikan sebagai pernyataan kognitif identifikasi psikologis dengan pekerjaan yang tergantung pada kebutuhan memuaskan potensi pekerjaan [14].

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi [6]. Sebagai contoh, jika *quality of work life* mendapat gaji perbulan (imbalan) yang baik atau mencukupi maka terhadap hubungan *work family conflict* juga akan baik karena bisa memenuhi kebutuhan hidup individu, anak, dan keluarga, sebaliknya, jika *quality of work life* mendapatkan gaji perbulan (imbalan) yang rendah atau tidak mencukupi maka terhadap hubungan *work family conflict* tidak baik karena menimbulkan kekurangan dalam segala kebutuhan hidup pokoknya. Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebu-

tuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran, dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan gaji perbulan (imbalan).

Hal lain yang didapat dalam penelitian ini yakni pengalaman dalam menjalankan peran keluarga dapat mempermudah menjalankan peran dalam pekerjaan atau dapat meningkatkan *quality of work life* [24]. Dalam hubungan positif keluarga pekerjaan yakni suasana hati yang positif, keahlian, atau keterampilan, waktu, energi, dan perilaku dalam menjalankan peran dalam keluarga akan mendukung peran individu dalam pekerjaan [12].

Selain itu dukungan sosial yang dipersepsi atau dirasakan, dinilai, atau diinterpretasi, merasa ada sejumlah orang yang dapat diandalkan pada saat dibutuhkan sehingga seseorang akan mengatasi masalahnya berdasarkan persepsi dukungan sosial yang dimiliki. Menurut Winnubst dan Schabracca [24], terdapat empat dimensi dukungan sosial yakni dukungan emosional: seseorang membutuhkan empati, cinta, kepercayaan yang didalamnya terdapat pengertian dan rasa percaya, dukungan informatif : dukungan yang berupa informasi, nasehat, dan petunjuk yang diberikan untuk menambah pengetahuan seseorang dalam mencari jalan keluar pemecahan masalah, dukungan instrumental: pemberian dukungan yang berupa materi, pemberian kesempatan dan peluang, penilaian positif : pemberian penghargaan, umpan balik mengenai hasil atau prestasi dan kritik yang membangun. Pada karyawan wanita penelitian ini diketahui bahwa hubungan positif keluarga pekerjaan pada istri yang bekerja dapat dipengaruhi dukungan sosial antara lain dukungan atasan.

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh dukungan dari tempat kerja yaitu atasan dan rekan kerja terhadap positif keluarga pekerjaan [24]. Pekerja yang memperoleh dukungan dari atasan antara lain dengan membicarakan masalah yang dialami akan membantu pekerja mengatasi masalah. Dukungan dari atasan seperti memberi aturan kerja yang tidak kaku, kesediaan atasan untuk mendengarkan masalah kerja atau masalah pribadi meningkatkan hubungan positif keluarga pekerjaan [29].

Bahwa kelompok terdapat yang telah dijelaskan terhadap perbedaan dalam *memory work family conflict* terhadap hubungan positif dari segi teori *role enhancement*, teori gender, peran ganda, *dual career*, kebutuhan dan dukungan sosial karena dalam semua peran yang telah disebutkan terdapat keseimbangan antara kehidupan keluarga dan pekerjaan yang dijalani terhadap *quality of work life* pada partisipan penelitian ini yang merupakan karyawan wanita.

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa *work family conflict* berhubungan dengan *quality of work life* pada karyawan wanita. Menurut Kahn, Olds, dan Feldman menyatakan bahwa *work family conflict* adalah sebagai bentuk konflik antar peran, dimana tekanan dari peran pekerjaan dan keluarga saling bertentangan [31]. Ketidakcocokan tersebut ditunjukkan dengan kenyataan bahwa partisipasi dalam peran pekerjaan terganggu karena partisipasi dalam memenuhi peran keluarga dan sebaliknya. *Quality of work life* merupakan suatu tingkat dimana anggota dari suatu organisasi mampu memuaskan kebutuhan pribadi yang penting melalui pengalamannya dalam melakukan pekerjaan pada organisasi tersebut [21].

Berdasarkan perhitungan deskripsi subjek berdasarkan usia diketahui bahwa *work family conflict* pada karyawan wanita yang diteliti berdasarkan tingkat usia pada karyawan wanita dalam kategori tinggi dan sangat tinggi, sedangkan tingkat *quality of work life* pada karyawan wanita yang diteliti, diketahui bahwa rata-rata tingkat *quality of work life* berdasarkan usia pada karyawan wanita yang diteliti dalam kategori tinggi dan sangat tinggi. Namun, berdasarkan hasil *mean* empirik diketahui bahwa karyawan wanita yang berusia 20 sampai 25 tahun memiliki *quality of work life* yang tinggi dibandingkan dengan karyawan wanita lainnya. Hal ini mungkin disebabkan karena pada usia 20 sampai 25 tahun dalam tahap perkembangan menyesuaikan diri terhadap lingkungan dan pengalaman bekerja. Berdasarkan usia menyatakan bahwa bekerja yang usia lebih tua merasa lebih kualitas dengan pekerjaannya dibanding bekerja dengan usia yang lebih muda [25].

Berdasarkan perhitungan deskripsi subjek berdasarkan pendidikan terakhir diketahui bahwa rata-rata skor *work family conflict* tertinggi terdapat pada subjek dengan tingkat pendidikan S1 dan terendah terdapat pada subjek dengan tingkat pendidikan SMA. Sedangkan, rata-rata skor *quality of work life* tertinggi terdapat pada subjek dengan tingkat pendidikan S1 dan terendah terdapat pada subjek dengan tingkat pendidikan SMA. Individu dengan pendidikan tinggi cenderung lebih bisa memaknai setiap keadaan sehingga diasumsikan dapat menjadi wanita bekerja, sehingga karyawan wanita dengan pendidikan S1 memiliki rata-rata skor *work family conflict* tinggi. Sebaliknya, tingginya tuntutan, dan ekspektasi dari lingkungan bahwa karyawan dengan

pendidikan tinggi seharusnya diasumsikan dapat lebih mudah berpengalaman membuat karyawan wanita dengan tingkat pendidikan S1 memiliki rata-rata skor *quality of work life* sangat tinggi dibandingkan karyawan wanita dengan tingkat pendidikan lebih rendah. Namun, hal tersebut berlawanan dengan salah satu faktor yang mempengaruhi *quality of work life* bahwa dimana karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang rendah, dapat merasakan kualitas yang lebih rendah karena lebih banyak menghadapi *stressor* seperti pengangguran atau tingkat penghasilan rendah [30].

Berdasarkan perhitungan deskripsi subjek berdasarkan jenis pekerjaan diketahui bahwa *work family conflict* pada karyawan wanita yang diteliti berdasarkan jenis pekerjaan pada karyawan wanita dalam kategori sedang, tinggi dan sangat tinggi. Sedangkan, tingkat *quality of work life* pada karyawan wanita diteliti, diketahui bahwa rata-rata tingkat *quality of work life* berdasarkan jenis pekerjaan pada karyawan wanita yang diteliti dalam kategori tinggi dan sangat tinggi. Jenis pekerjaan dalam keseimbangan kerja keluarga dilakukan terkait dengan spesifikasi yang dimiliki oleh karyawan. Spesifikasi tersebut meliputi syarat pendidikan, pengalaman, pelatihan, fisik, serta mental yang dimiliki karyawan sehingga mampu mengemban jabatan [18].

Berdasarkan perhitungan deskripsi subjek berdasarkan masa kerja diketahui bahwa *work family conflict* pada karyawan wanita yang diteliti berdasarkan masa kerja pada karyawan wanita dalam kategori tinggi dan sangat tinggi. Sedangkan tingkat *quality of work life* pada karyawan wanita yang diteliti, diketahui bahwa rata-rata tingkat *quality of work life* berdasarkan masa

kerja pada karyawan wanita yang diteliti dalam kategori tinggi dan sangat tinggi. Membuktikan bahwa ada perbedaan kualitas kerja pada karyawan wanita yang berdasarkan masa kerja yang terbagi dalam tiga tahapan karir, yakni tahap perkembangan, lanjutan, dan pemeliharaan. Spector menyatakan bahwa semakin lama seseorang bekerja dalam suatu organisasi maka semakin tinggi pula kualitas kehidupan kerja yang dirasakan [25].

Semakin menurunnya *quality of work life* karena lama bekerja mungkin disebabkan karena kejenuhan dan kelelahan akan pekerjaan yang mereka hadapi setiap hari. Berdasarkan perhitungan deskripsi subjek berdasarkan gaji perbulan diketahui bahwa *work family conflict* pada karyawan wanita yang diteliti berdasarkan gaji perbulan pada karyawan wanita dalam kategori tinggi. Sedangkan, *quality of work life* pada karyawan wanita yang diteliti, diketahui bahwa rata-rata tingkat *quality of work life* berdasarkan gaji perbulan pada karyawan wanita yang diteliti dalam kategori tinggi dan sangat tinggi.

Penelitian Herzberg memasukkan gaji sebagai faktor hygiene, yakni jika dianggap gajinya terlalu rendah, maka tenaga kerja tidak lagi tidak kualitas [15]. Jadi, seseorang yang mendapatkan gaji lebih sedikit dibandingkan yang lainnya tidak berarti *quality of work life* pun lebih kecil. Karyawan wanita yang berpenghasilan dibawah satu juta dapat saja memiliki persepsi bahwa apa yang diterima sesuai dengan yang mereka inginkan, begitu pula dengan karyawan wanita yang berpenghasilan diatas satu juta. Berdasarkan perhitungan deskripsi subjek berdasarkan jumlah anak diketahui bahwa *work family conflict* pada karyawan wanita yang diteliti berdasarkan

jumlah anak pada karyawan wanita dalam kategori tinggi. Sedangkan, *quality of work life* pada karyawan wanita yang diteliti, diketahui bahwa rata-rata tingkat *quality of work life* berdasarkan jumlah anak pada karyawan wanita yang diteliti dalam kategori sangat tinggi. Hal tersebut mungkin dikarenakan dengan memiliki anak tujuan untuk berkeluarga dalam peran keseimbangan keluarga bekerja dapat tercapai. Hal ini sependapat dengan Greenhaus, Collins dan Shaw yang menyatakan bahwa kehadiran anak dapat mempengaruhi keseimbangan kerja keluarga dan kualitas hidup yang berkaitan dengan harapan berkembangannya anak tersebut [6]. Adapun perasaan sebagai orang tua lah yang merupakan sumber konflik [2]. Sehingga berapapun jumlah anak yang dimiliki tanpa perasaan yang besar sebagai orang tua, maka konflik yang dirasakan kurang besar. Adanya konflik juga dapat direduksi dengan adanya pengasuh.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif yang sangat signifikan antara *work family conflict* dengan *quality of work life* pada karyawan wanita dengan angka korelasi sebesar 0,764 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. penelitian ini memiliki tingkat *work family conflict* yang berada pada kategori tinggi dan *quality of work life* berada pada kategori sangat tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut yaitu berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa *work family conflict* berhubungan dengan *quality of work life* pada karyawan wanita.

Maka disarankan untuk para karyawan wanita dapat menjalankan peran *work family conflict* kepada suami, anak dan keluarga, agar ketika seseorang menjalankan peran *work family conflict* dengan secara baik, maka seseorang akan merasa menjalani dua peran dengan baik dan tercapainya suatu *quality of work life* yang baik dalam kehidupan karyawan wanita.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anoraga, P. 2014. *Psikologi kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- [2] Carikci, Ilker. 2002. *Gender differences in work family conflict among managers in Turkey : Non westren perspective*. [http://wfnetwork.be.edu/lopper/gender\\_diffs\\_nonwest.pdf](http://wfnetwork.be.edu/lopper/gender_diffs_nonwest.pdf). Diakses pada tanggal 20 Agustus 2015.
- [3] Cascio, W.F. 2010. *Managing human resources : Productivity, quality of work life, profits (eighth edition)*. New York : McGraw-Hill.
- [4] Frone, M.R., M. Russell & M.L Cooper. 1994. Antecedents and outcomes of work-family conflict : Testing a model of the work-family interface. *Journal of applied psychology*, Vol. 20 No. 3 : 565-579.
- [5] Green haus, J., & N. Beutell. 1985. Sources of conflict between work and family roles. *The academy of management review*, Vol. 10 No. 1 : 76-88.
- [6] Green haus, J. K.M. Collins, & Shaw, J.D. 2003. The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, Vol. 63 : 510-531.
- [7] Green haus, J.H. & Powell, G.N. 2006. When work and family are allies : A theory of work family enrichment. *Academy of management review*, Vol. 31 No. 1 : 72-92.
- [8] Harsiwi, A.M. 2004. Konflik kerja-keluarga dan kualitas kerja akademis wanita. *EKOBIS*. Vol. 3 No. 1 : 217-229.
- [9] Haryanto. 1996. *Perencanaan pengajaran*. Jakarta : Rineka Cip-ta.
- [10] Herst, D.E.L. 2003. *Cross-cultural measurement invariance of Work/Family Conflict Scales across English-speaking samples*.
- [11] Higgins, Christopher A., & Duxbury, Linda E. 1992. Work-family conflict: A comparison of dual-career and traditional-career men. *Journal of organizational behavior*, Vol. 13: 389-411.
- [12] Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S. & Pulkkinen, L. 2006. Types of work-family interface : Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian journal of psychology*, Vol. 47 : 149-162.
- [13] Lewis, J. 2009. *Work-family balance, gender and policy*. USA : Edward Elgar Publishing, Inc.
- [14] Marcus, S.R. 2002. Pengaruh komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui usaha kerja. *Tesis (Tidak Diterbitkan)*. MM : UNDIP.
- [15] Munandar, S.C., Ashar, A., Sunyoto, D.f. 2001. *Psikologi industri dan organisasi*. Depok : Penerbit UI-Press.
- [16] Mustafidah, T. 2012. *Penelitian kuantitatif (sebuah pengantar)*. Bandung : Alfabeta.

- [17] Poelmans, F.E., Stevens, A. 2001. Individual and organizational issues in work-family conflict. *Research paper*. University of Navarra.
- [18] Priansa, D.J. 2014. *Perencanaan & pengembangan sdm*. Bandung : Alfabeta.
- [19] Robbins, S.P. 2002. *Essentials of organizational behavior seventh edition*. San Diego State University. Library of Congress Cataloging in Publication data.
- [20] Robbins, S.P. 2003. *Perilaku organisasi*. Jilid 1 Edisi 9. Jakarta : PT. INDEKS.
- [21] Safrizal, H.A., 2004. Analisis faktor-faktor kualitas kehidupan kerja yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT Petrokimia Gresik. *Skripsi (Tidak Diterbitkan)*. Surabaya : UNAIR.
- [22] Sedyono, C.H. 1996. *Perempuan di sektor formal : kerja ya, karier tidak*. Dalam M. Oey-Gardiner, M. Wagemann, E. Suleeman & Sulastri (Eds.), *Perempuan Indonesia : dulu dan kini*, 212-231. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- [23] Soeharto, T.N.E.D. 2010. Konflik pekerjaankeluarga dengan kualitas kehidupan kerja : Meta analisis. *Jurnal psikologi*, Vol. 37 No. 1: 189-194.
- [24] Soeharto, T.N.E.D. 2012. Hubungan dukungan atasan dengan nilai positif pekerjaan keluarga pada ibu yang bekerja. *Jurnal sosio humaniora*, Vol. 3 No. 4 : 2087-1899.
- [25] Spector, Paul E. 2000. *Industrial and organizational psychology*. Research and practice. (Ed ke-2). New York : John Wiley & Sons, Inc.
- [26] Susanti, S., & Ekayati, I.G. 2013. Peran pekerjaan, peran keluarga dan konflik pekerjaan pada perawat wanita. *Persona, jurnal psikologi Indonesia*, Vol. 2 No. 2 : 183-190.
- [27] Susianti, D. 2014. Kontribusi kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan kesejahteraan psikologis terhadap komitmen organisasi pada petugas halte transjakarta busway. *Tesis (Tidak Diterbitkan)*. Jakarta: Pascasarjana Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma.
- [28] Tjahyanti, S. 2013. Pengaruh quality of work life terhadap produktivitas karyawan. *Journal media bisnis*, Vol. 11 No 6 : 110-116.
- [29] Voydanoff, P. 2004. The effects of work demands and resources on work to family conflict and facilitation. *Journal of marriage and the famil*, Vol. 66 : 398-412.
- [30] Wijono, S. 2012. *Edisi revisi psikologi industri & organisasi dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia*. Jakarta: Kenacana Prenada Media Group.
- [31] Yavas, U. Babakus, E. & Karatepe, O.M. 2008. Attitudinal and behavioral consequences of work-family conflict and family-work conflict. *Inter-national journal of service industry management*, Vol. 19 No. 1 : 7-3