

**KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN KONFLIK KELUARGA-PEKERJAAN
SERTA HUBUNGANNYA DENGAN KINERJA
PASANGAN BERKARIR GANDA PADA PEGAWAI
UNIVERSITAS SLAMET RIYADI SURAKARTA**

***WORK-FAMILY CONFLICT AND FAMILY-WORK CONFLICT
AND RELATIONSHIP WITH PERFORMANCE
DUAL-CAREER COUPLE ON EMPLOYEES
UNIVERSITY SLAMET RIYADI
SURAKARTA***

Oleh :
Sutarno dan Amin Wahyudi

Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pandangan pasangan berkarir ganda yang bekerja di Universitas Slamet Riyadi Surakarta terhadap konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan. Selain itu juga menganalisis hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan dengan kinerja pasangan berkarir ganda yang bekerja di Universitas Slamet Riyadi Surakarta.

Hasil uji statistik deskriptif tentang konflik pekerjaan-keluarga menunjukkan bahwa jumlah responden yang setuju dan tidak setuju bahwa tugas dan tanggung jawab pada pekerjaan menyebabkan perubahan rencana dalam melakukan aktivitas dengan keluarga besarnya adalah sama yaitu 45%. Terdapat 15% responden yang menyatakan bahwa pekerjaan di kantor membuat mereka kesulitan didalam memenuhi tanggung jawab keluarga.

Hasil uji statistik deskriptif terhadap pernyataan responden tentang konflik .keluarga-pekerjaan menunjukkan bahwa sebanyak 30% responden setuju bahwa keluarga memiliki campur tangan dalam melaksanakan pekerjaan kantor.

Uji statistik Chi-square, terhadap hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan dengan kinerja secara statistik menunjukkan keadaan yang tidak signifikan.

Kata kunci : konflik pekerjaan-keluarga, konflik keluarga-pekerjaan, kinerja

ABSTRACT

This study aims to analyzes dual career couples view of the work at the University of Slamet Riyadi Surakarta against work-family conflict and family-work conflict. It also analyzes the relationship between work-family conflict and family-work conflict with the performance of dual career couples who work at the University of Slamet Riyadi Surakarta.

The test results of descriptive statistics on work-The family conflict shows that the number of respondents who agree and disagree that the duties and responsibilities at work causes changes in the plan of activities with extended family is the same, namely 45%. There are 15% of respondents stated that their work in the office make the difficulty in fulfilling family responsibilities.

The test results of the descriptive statistics of the respondents perryataan The family-work conflict showed that as many as 30% of respondents agree that the family had intervened in carrying out office work.

The statistical test Chi-square, on the relationship between work-family conflict and family-work conflict with the performance statistically showed signifilan circumstances.

Keywords: work-family conflict, family-work conflict, performance

PENDAHULUAN

Pekerjaan dan keluarga merupakan dua area utama dalam kehidupan orang dewasa yang bekerja (Noor, 2002). Melalui pekerjaan, seseorang mengubah tidak hanya lingkungan namun juga dirinya, memperkaya dan menumbuhkan hidup dan semangatnya. Sedangkan keluarga dipandang sebagai hal yang pertama dan paling penting dalam *human society*.

Keluarga juga dikaitkan dengan kasih sayang dimana seseorang dapat mengembangkan diri dan memperoleh pemenuhan dirinya, serta merupakan tempat yang penting bagi sebuah kebahagiaan dan harapan. Sedangkan pekerjaan adalah kondisi dan kebutuhan dasar bagi kehidupan keluarga, dan pada sisi lain merupakan sekolah pertama bagi pekerjaan untuk setiap orang. Jadi

pekerjaan ditujukan bagi seseorang dan keluarga. Seberapa baik human society dengan implikasinya pada bisnis dan perekonomian, tergantung pada keluarga (Guitian, 2009).

Berperan aktif dalam keduanya menyebabkan seseorang mempunyai peran ganda, peran dalam pekerjaan (sebagai pekerja) dan juga peran dalam keluarga (sebagai istri, suami, dan orangtua). Oleh karena itu menyeimbangkan tuntutan dalam peran pekerjaan dan peran keluarga, merupakan tugas penting pekerja dewasa untuk meminimalkan konflik (Juariah, 2011).

Pada masa lalu pembagian peran pekerjaan dan tugas keluarga sangatlah jelas. Suami adalah pencari nafkah melalui pekerjaannya sedangkan istri merawat keluarga dan anak-anak. Namun saat ini sejalan dengan perkembangan bisnis dan

dunia usaha, kesempatan menempuh pendidikan dan bekerja terbuka tidak hanya bagi lelaki namun juga perempuan. Semakin banyak perempuan yang bekerja di berbagai bidang dan memiliki karir tersendiri. Sehingga struktur keluarga tradisional, dimana bapak bekerja di luar rumah untuk memperoleh pendapatan bagi keluarga dan ibu bekerja di rumah mengurus rumah tangga telah mengalami pergeseran.

Kecenderungan pasangan suami istri saat ini adalah keduanya bekerja (*dual career*). Hal itu terjadi tidak hanya karena tuntutan kebutuhan ekonomi rumah tangga semata, namun juga karena baik suami maupun istri memiliki keinginan untuk aktualisasi diri di masyarakat sejalan dengan ilmu pengetahuan yang telah mereka peroleh di bangku pendidikan. Pola keluarga seperti ini mengakibatkan sulitnya pembagian waktu antara tuntutan pekerjaan dan keluarga (Christine, Oktorina, dan Mula, 2010).

Selain sering mengalami konflik pekerjaan, mereka juga sering mengalami konflik keluarga. Sulitnya menyeimbangkan urusan pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*), dimana urusan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga. Selain itu juga bisa terjadi sebaliknya dimana urusan keluarga mengganggu kehidupan pekerjaan (*family-*

work conflict). Masalah akan lebih serius jika suami atau istri mengalami kedua konflik tersebut sekaligus, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja baik suami ataupun istri yang bekerja.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan serta hubungannya dengan kinerja pada pasangan berkarir ganda yang bekerja di Universitas Slamet Riyadi Surakarta. Dengan demikian maka yang menjadi rumusan masalah adalah:

1. Bagaimanakah pandangan pasangan berkarir ganda yang bekerja di Universitas Slamet Riyadi Surakarta terhadap konflik pekerjaan-keluarga?
2. Bagaimanakah pandangan pasangan berkarir ganda yang bekerja di Universitas Slamet Riyadi Surakarta terhadap konflik keluarga-pekerjaan?
3. Bagaimanakah hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan dengan kinerja pasangan berkarir ganda yang bekerja di Universitas Slamet Riyadi Surakarta?

Sesuai dengan rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis hubungan antara konflik pekerjaan–keluarga dengan kinerja pasangan berkarir ganda yang bekerja di Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
2. Menganalisis hubungan antara konflik keluarga -pekerjaan dengan kinerja pasangan berkarir ganda yang bekerja di Universitas Slamet Riyadi Surakarta.

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoritis dalam kajian tentang konflik antara pekerjaan dan keluarga. Selain itu juga member manfaat praktis dalam pengambilan keputusan bagi pimpinan Universitas Slamet Riyadi Surakarta.

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sumber Data

Data yang diperlukan dalam studi ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan melalui survei dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan. Data primer yang dikumpulkan merupakan tanggapan pegawai Universitas Slamet Riyadi Surakarta yang terpilih menjadi responden tentang konflik pekerjaan–keluarga dan konflik keluarga – pekerjaan, serta penilaian kinerja dari atasan langsung mereka. Data sekunder meliputi data penunjang

dalam penelitian ini, yang diperoleh dari laporan-laporan yang disusun oleh Universitas Slamet Riyadi Surakarta.

B. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Universitas Slamet Riyadi Surakarta yang memiliki karakteristik sebagai suami atau istri yang pasangannya juga berja, serta memiliki anak yang masih berusia di bawah 15 tahun. Penelitian ini adalah sensus, jadi seluruh populasi dijadikan sampel.

C. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara wawancara langsung kepada responden, dengan menggunakan kuisioner yang telah dipersiapkan terlebih dahulu. Pengumpulan data sekunder melalui studi kepustakaan dari buku-buku, bahan-bahan laporan instansi serta sumber-sumber yang telah dihimpun pihak lain.

D. Teknik Analisis

Adapun metode penganalisaan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis Deskriptif

Analisa Deskriptif digunakan untuk menjelaskan atau menggambarkan pandangan pasangan berkarir ganda yang

bekerja di Universitas Slamet Riyadi Surakarta terhadap konflik pekerjaan- keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan.

2. Analisis Inferensial

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Chi Square*. Analisis ini digunakan untuk menguji hubungan antara konflik pekerjaan–keluarga dan konflik keluarga -pekerjaan dengan kinerja pasangan berkarir ganda yang bekerja di Universitas Slamet Riyadi Surakarta.

E. Definisi Operasional Variabel

1. Konflik Pekerjaan-Keluarga

Konflik pekerjaan-keluarga dalam penelitian ini didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik yang diciptakan karena pekerjaan yang mempengaruhi tanggung jawab karyawan pada keluarganya. Indikator untuk mengukur konflik pekerjaan-keluarga yang digunakan dalam penelitian ini dikembangkan oleh Slamet Raharjo (2009) yaitu:

- a. Tugas dan tanggung jawab pada pekerjaan menyebabkan perubahan rencana dalam melakukan aktivitas dengan keluarga.
- b. Waktu yang tersita dalam menjalankan tugas dan

tanggung jawab pada pekerjaan membuat kesulitan untuk memenuhi tanggung jawab keluarga.

- c. Pekerjaan membuat kehidupan rumah tangga terabaikan.

2 Konflik Keluarga-Pekerjaan

Konflik keluarga-pekerjaan yang digunakan dalam penelitian ini didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik yang diciptakan karena keluarga yang mempengaruhi tanggung jawab karyawan pada pekerjaannya. Indikator untuk mengukur konflik pekerjaan-keluarga yang digunakan dalam penelitian ini dikembangkan oleh Slamet Raharjo (2009) yaitu:

- a. Tuntutan kehidupan rumah tangga dengan pasangan maupun dengan keluarga membuat tanggung jawab dipekerjaan terabaikan.
- b. Banyak hal yang tidak dapat dikerjakan karena tuntutan dari pasangan maupun keluarga .
- c. Kehidupan rumah tangga turut memberikan campur tangan dalam mengemban tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

3. Kinerja

Kinerja dalam penelitian ini didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Indikator kinerja dalam penelitian ini meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, konsistensi pegawai, dan sikap pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Statistik Deskriptif.

Hasil perhitungan dengan menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan pandangan pasangan berkarir ganda yang bekerja di Universitas Slamet Riyadi Surakarta terhadap konflik pekerjaan-keluarga dapat diketahui sebagai berikut:

1. Terhadap pernyataan bahwa sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dijalankan pada pekerjaan yang diemban, mereka harus mengubah rencana dalam melakukan aktivitas dengan keluarga, Sebanyak 45% dari responden setuju dengan pernyataan tersebut, sedangkan yang menjawab tidak setuju juga sebanyak 45% sedangkan sisanya sebesar 10 % menyatakan sangat setuju.

2. Terhadap pernyataan bahwa waktu yang tersita dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pada pekerjaan membuat kesulitan untuk memenuhi tanggung jawab keluarga.. Urutan pertama atau sebesar 45 % responden tidak setuju dengan pernyataan tersebut, berikutnya jawaban sangat tidak setuju sebesar 30%, jawaban setuju sebesar 15% , dan jawaban sangat setuju dan ragu-ragu masing-masing sebesar 5%.

3. Terhadap pernyataan bahwa kebutuhan di dunia pekerjaan membuat pegawai mengabaikan kehidupan rumah tangga.. Sebanyak 45% dari responden tidak setuju, sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju juga sebesar 45% , dan sisanya sebesar 10% menyatakan ragu-ragu..

Hasil perhitungan dengan menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan pandangan pasangan berkarir ganda yang bekerja di Universitas Slamet Riyadi Surakarta terhadap konflik keluarga - pekerjaan dapat diketahui sebagai berikut:

1. Terhadap pernyataan bahwa permintaan untuk kehidupan rumah tangga dengan pasangan maupun

dengan keluarga membuat pegawai mengabaikan tanggung jawab dipekerjaan yang di emban. Sebanyak 45% responden menjawab tidak setuju, begitu juga dengan yang menyatakan sangat tidak setuju juga sebanyak 45% , sedangkan sisanya menyatakan setuju dan ragu-ragu yaitu masing-masing hanya 5%.

2. Terhadap pernyataan bahwa banyak hal yang sebenarnya harus dikerjakan tetapi tidak dapat dikerjakan karena permintaan dari pasangan maupun keluarga pegawai. Sebagian besar responden yaitu sebesar 75% menjawab tidak setuju, yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 15%, dan ragu-ragu sebesar 10% .

3. Terhadap pernyataan bahwa kehidupan rumah tangga pegawai turut memberikan campur tangan dalam mengemban tugas dan tanggung jawab pekerjaan di kantor. Sebanyak 45% responden menjawab tidak setuju, urutan kedua jawaban setuju sebesar 30%, berikutnya jawaban sangat tidak setuju 15% dan urutan terakhir sangat setuju sebesar 10%..

B. Hasil Analisis *Chi Square*.

Berdasarkan analisis statistik Chi Square yang digunakan untuk menguji hubungan antara konflik pekerjaan–keluarga dan konflik keluarga -pekerjaan dengan kinerja pasangan berkarir ganda yang bekerja di Universitas Slamet Riyadi Surakarta. didapatkan hasil sebagai berikut:

TABEL
RINGKASAN ESTIMASI UJI *CHI SQUARE*

Hubungan antara	<i>Pearson Chi-square</i>	Nilai Probabilitas (<i>Asymptotic. Sig</i>)
Konflik pekerjaan–keluarga dengan kinerja	52.976	0.119
Konflik keluarga -pekerjaan dengan kinerja	46.554	0.092

Menurut uji statistik *Chi-square*, tidak terdapat hubungan antar variabel yang signifikan karena nilai probabilitasnya lebih besar dari 0,05.

KESIMPULAN

Hasil uji statistik deskriptif terhadap pernyataan responden tentang konflik pekerjaan-.keluarga patut untuk dicermati. Berdasarkan indikator pertama bahwa tugas dan tanggung jawab pada

pekerjaan menyebabkan perubahan rencana dalam melakukan aktivitas dengan keluarga, terdapat dua pandangan yang sama kuat yaitu yang setuju dan tidak setuju. Hal itu berarti pada sebagian pegawai Universitas Slamet Riyadi yang menjadi responden merasa bahwa pekerjaan di kantor sering menyebabkan perubahan rencana bagi kegiatan keluarga mereka. Acara keluarga sering harus ditunda atau dijadwal ulang karena harus melaksanakan tanggungjawab pekerjaan kantor,

Begitupula dengan indikator kedua bahwa waktu yang tersita dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pada pekerjaan membuat kesulitan untuk memenuhi tanggung jawab keluarga. Terdapat 15% responden yang menyatakan bahwa pekerjaan di kantor membuat mereka kesulitan didalam memenuhi tanggung jawab keluarga.

Hasil uji statistik deskriptif terhadap pernyataan responden tentang konflik .keluarga-pekerjaan juga patut dicermati terutama berdasarkan indikator ketiga bahwa kehidupan rumah tangga turut memberikan campur tangan dalam mengemban tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Sebanyak 30% responden setuju bahwa keluarga memiliki campur tangan dalam melaksanakan pekerjaan kantor.

Meskipun uji statistik *Chi-square*, terhadap hubungan antara konflik

pekerjaan–keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan dengan kinerja secara statistik menunjukkan keadaan yang tidak signifikan, namun bukan berarti kita harus mengabaikan keduanya. Hasil deskriptif di atas menunjukkan bahwa sebagian dari pegawai Universitas Slamet Riyadi yang menjadi responden berpandangan bahwa terjadi konflik pekerjaan–keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan diantara mereka.

Kondisi ini apabila tidak diperhatikan, akan berpengaruh terhadap kinerja mereka. Terlebih sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah perempuan. Faktor suami dan anak tentu akan berpengaruh terhadap pekerjaan mereka di kantor.

DAFTAR PUSTAKA

- Christine, Oktorina, dan Mula, 2010. *Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi pada Dual Career Couple di Jabodetabek)*. JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN, VOL.12, N O. 2,: 121-132
- Greenhaus, Jeffrey H. 2002. *Work-Family Conflict*. *Journal of The Academy of Management Review*, 45: 1-9.
- Guitian, Gregorio. 2009. “*Conciliating Work and Family: a Catholic Social Teaching Perspective*”. *Journal of Business Ethic*, 88: 513-524.

- Higgins, Christopher A., and Duxbury, Linda E. 1992. "Work-Family Conflict: A Comparison of Dual-Career and Traditional-Career Men". *Journal of Organizational Behavior*, 13: 389-411.
- Juariyah, L. 2011. *Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Perilaku Withdrawal Pasangan Suami Istri yang Bekerja*. *JURNAL EKONOMI BISNIS*, TH. 16, NO. 1, 53-62.
- Noor, N.M. 2002. *Work-family conflict, locus of control, and women's well being: Test of alternative pathways*. *The Journal of Social Psychology*, 142 (5):645–662.
- Raharjo, S. 2009. *Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work-Family Conflict), Stres Kerja Dan Pengaruh Kinerja Pelayanan Konsumen (Studi Kasus Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Wilayah Surakarta)*. Tesis Magister Manajemen, Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Robbins, Stephen P., and Coulter, Mary. 2007. *Management*. Prentice Hall-Pearson Education International, 9th ed.
- Somers, Mark John., and Birnbaum, Dee. 1998. "Work-Related Commitment and Job Performance: It's also the Nature of the Performance That Counts". *Journal of Organizational Behavior*, 19: 621-634.
- Stone, Raymond J. 2005. *Human Resource Management*, 5th ed. Sydney: John Wiley & Sons.
- Swanson, Richard A., and Holton III, Elwood F. 2001. *Foundations of Human Resource Development*. San Francisco: Berrett-Koehler Publisher, Inc.