

RINGKASAN

Saat ini telah terjadi perubahan *trend* demografi yang melanda seluruh dunia, seperti: peningkatan secara dramatis jumlah wanita yang masuk pada angkatan kerja, dan semakin banyaknya keluarga dimana suami atau istri, masing-masing bekerja dan memiliki penghasilan sendiri. Implikasinya, banyak organisasi yang mulai mendisain ulang kebijakan-kebijakan mereka sehingga dapat berpengaruh pada pengembangan karir pekerja.

Peningkatan angkatan kerja tersebut ternyata juga terjadi secara pesat dan dramatis di Indonesia. Pada tahun 1990 menurut BPS, jumlah tenaga kerja wanita tercatat 6.869.357. Namun yang terjadi pada sepuluh tahun kemudian (tahun 2000), adalah peningkatan yang sangat pesat menjadi 36.871.239. dari keseluruhan jumlah tersebut dua pertiganya diperkirakan terdiri dari wanita yang sudah menikah.

Transisi demografis di dunia kerja ini, telah menarik banyak akademisi untuk melakukan kajian berkaitan konflik yang sering dihadapi oleh seorang pekerjaan dalam rumah tangga atau tempat kerja mereka. Westman (2001) mengemukakan bahwa karyawan mungkin akan mengalami kejadian yang baik dan buruk, atau positif dan negatif pada keluarga di rumah dan pekerjaan mereka di kantor. Kebanyakan penelitian *work-family conflict* (WFC) memusatkan pada berbagai kesulitan karyawan dalam menyeimbangkan komitmen mereka terhadap keluarga dan pekerjaan. Banyak studi *work-family conflict* memusatkan pada berbagai hasil pekerjaan (*job outcomes*), seperti kepuasan kerja (Kossek dan Ozeki, 2002).

Penelitian Haar (Kossek dan Ozeki, 2002) dalam menindaklanjuti dengan studi yang menyelidiki efek moderat konflik dari kedua domain utama dimana karyawan paling banyak berada, yaitu: domain pekerjaan dan domain keluarga. Studi ini menguji apakah konflik dari satu domain meningkatkan intensitas hubungan yang merugikan antara *job outcomes* dan konflik dari domain yang lain (keluarga). Pendekatan ini penting, sebab banyak studi *work-family conflict* yang menemukan sebuah hubungan negatif antara konflik dan *job outcomes*. Namun demikian, hanya sedikit yang mempertimbangkan secara bersama-sama atau dampak *overlapping* karyawan yang berhubungan dengan konflik dari kedua domain.

Studi ini bertujuan untuk: 1. Menganalisis tingkat signifikansi pengaruh WFC terhadap *kepuasan kerja* 2. Menganalisis tingkat signifikansi pengaruh FWC terhadap *kepuasan kerja* 3. Menganalisis tingkat signifikansi pengaruh WFC terhadap komitmen organisasi 4. Menganalisis tingkat signifikansi pengaruh FWC terhadap komitmen organisasi 5. Menganalisis tingkat signifikansi pengaruh FWC terhadap hubungan WFC dan *job satisfaction* 6. Menganalisis tingkat signifikansi pengaruh FWC terhadap hubungan WFC dan komitmen organisasi. 7. Menganalisis tingkat signifikansi pengaruh WFC terhadap hubungan FWC dan *job satisfaction*.

Tahapan proses analisis data seperti yang dijelaskan pada bab 4 yang meliputi empat tahap: tahap pertama memasukkan variabel demografis sebagai variabel pengontrol, tahap kedua memasukkan variabel WFC atau FWC sebagai variabel prediktor, tahap ketiga memasukkan variabel WFC atau FWC sebagai variabel moderator dan tahap terakhir memasukkan variabel interaksi WFC X FWC.

Hasil survey di lapangan mendapatkan 100 orang responden yang bersedia berpartisipasi. Hasil ini yang dapat diolah 91 responden (91%), sedangkan sisanya 9 kuesioner (%) tidak dipakai karena banyak butir pertanyaan yang tidak dijawab (kosong). Jumlah responden terdiri dari 43% pria dan 57% wanita. Jumlah responden terbanyak adalah yang berusia 36 sd. 40 tahun (34%), sebagian besar masa kerjanya sekitar 6 sd. 9 tahun (48%), dan sudah hidup mandiri dan tidak tinggal bersama dengan orang tua (76%).

Hasil analisis secara keseluruhan dari studi ini, diperoleh beberapa kesimpulan dalam sebagai berikut: 1) Secara langsung baik WFC maupun FWC berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi 2) WFC memperkuat pengaruh interaksi FWC dengan kepuasan kerja, tetapi tidak dengan komitmen organisasi 3) FWC memperkuat pengaruh interaksi WFC dengan kepuasan kerja, tetapi tidak dengan komitmen organisasi

Beberapa keterbatasan yang perlu diperbaiki, diantaranya: 1) Studi ini hanya menggunakan variabel demografis dari sudut pandang pribadi individual karyawan sebagai variabel kontrol. Beberapa kondisi perusahaan yang berbeda dalam berbagai aspek seperti lingkungan kerja, system kompensasi, kesejahteraan karyawan, dll. dari aspek pekerjaan yang memungkinkan berpengaruh pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi belum dimasukkan sebagai variabel kontrol 2) Analisis regresi hierarki dilakukan secara bertahap untuk memastikan kontribusi masing-masing variabel terhadap model penelitian. Analisis ini belum memberikan model konseptual terintegrasi yang dilakukan dalam satu waktu

Saran untuk penelitian yang akan datang, 1) Pemilihan variabel kontrol sebaiknya tidak hanya terpancang pada karakteristik demografis responden. Sebaiknya juga mempertimbangkan dari domain pekerjaan 2) *Path analyses* dapat digunakan untuk memastikan apakah model penelitian *fit* dengan fenomena keadaan yang sebenarnya terjadi.

Implikasi manajerial yang diperoleh dari penelitian ini diantaranya: 1) Pengelolaan konflik yang terjadi di tempat kerja menjadi suatu hal yang mendesak dilakukan. Keberhasilan dalam mengelola konflik akan meningkatkan dinamika organisasi. Sebaliknya, kegagalan pengelolaan konflik akan berdampak langsung pada *job outcomes*, khususnya seperti hasil temuan studi ini yaitu: kepuasan kerja dan komitmen organisasi 2) Departemen personalia sebaiknya melakukan pembinaan mental spiritual secara intensif pada karyawan. Apabila diperlukan, konsultasi secara personal dapat diadakan tidak hanya untuk menjaga motivasi, komitmen, dan kepuasan di tempat kerja, tetapi juga membantu memecahkan permasalahan yang sering terjadi di rumah.