

**SUB TEMA:
MANAJEMEN DAN EKONOMI**

**KARAKTERISTIK KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA
(Kasus di Rumah Sakit Berbasis Islam Surakarta)**

Lukman Hakim, Eko Sugiyanto, dan Zulfa Irawati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta

Jl. A. Yani, Tromol Pos 1, Pabelan, Kartasura, Surakarta-57102

email: Lukman.Hakimi@ums.ac.id

Abstract

This study aimed to identify the characteristic of work-family conflict (WFC) in Islamic based Hospital at Surakarta. The Data collected with purposive sampling techniques include interviews, open quistionary, and documentation. Data were analyzed repeatedly through the analysis in the two pase. The first pase with descriptive analysis and second pase with regression analysis. Results obtained that are seven character of work-family conflict (WFC). That are: (1) Working-responsibility, (2) Obsession-family, (3) Career-family, (4) House-working, (5) Family living-working, (6) Family thinking-working, and (7) Household-working. Result also obtained several variable of character of work-family conflict that impact toward job performance. That are working-responsibility, career-time of togetherness, household-working, Family living–working, and family thinking-working. The variable have no impact siginificant toward job performance are working obsession and constraint of house-working.

Keywords: *working-responsibility, working obsession, working career, house-working, family living-working, family thinking, household-working*

A. PENDAHULUAN

Konflik didalam kehidupan manusia termasuk organisasi seringkali terjadi dan merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindarkan. Sejarah umat manusia nampak diwarnai berbagai macam konflik, baik antar individu, kelompok maupun individu didalam kelompok. Seringnya didalam suasana konflik tidak ada penanganan atau pengelolaan sehingga yang terjadi konflik biasanya tidak selesai-selesai atau selesaipun masih terdapat konflik semu yang sewaktu-waktu dapat muncul kembali.

Edgar H.Schein (dalam Kinicky, 2001) berdasarkan penelitiannya melaporkan bahwa muncul konflik berasal dari sejumlah masalah-masalah yang saling menarik didalam masing-masing kelompok yang bersaing. Sewaktu persaingan berlangsung, masing-masing kelompok menjadi semakin kohesif, perbedan-perbedaan yang muncul sementara waktu dilupakan dan loyalitas yang semakin tinggi meningkat.

Salah satu konflik di sebuah organisasi atau perusahaan adalah *konflik pekerja dan keluarga*. Konflik tersebut akan menimpa terhadap seorang pekerja wanita, terutama jika kedua pasangan tersebut bekerja. Pasangan suami istri yang keduanya bekerja telah meningkatkan hubungan ketergantungan antara pekerjaan dan keluarga. Kondisi ini akan menciptakan terjadinya konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga atau yang disebut *work-family conflict (WFC)*. WFC yaitu suatu kondisi dimana terjadi konflik karena tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga yang satu sama lain tidak selaras (Abbot et al.,1998). Konflik ini ditandai dengan kurangnya keselarasan antara pekerja dan tanggungjawab keluarga mereka dengan sasaran-sasaran organisasi. Keadaan seperti ini menjadi isu yang semakin penting untuk diperhatikan oleh perusahaan baik di negara maju maupun berkembang (Yang *et al.*, 2000). Konflik pekerjaan-keluarga di perusahaan sangat penting untuk ditelusuri mengingat pengaruh negatifnya terhadap kinerja karyawan perusahaan. Konflik pekerjaan-keluarga di organisasi yang muncul bersifat laten tetapi mempengaruhi hampir keseluruhan aspek kehidupan organisasi. Demikian juga konflik pekerjaan-keluarga di organisasi seringnya menurunkan motivasi karyawan.

Adanya nilai manfaat ganda dibalik penelusuran konflik pekerjaan-keluarga di Rumah sakit berbasis Islam di Surakarta. Oleh karena itu, manfaat penelitian ini: (1) Memberikan analisis karakteristik konflik pekerjaan-keluarga di rumah sakit berbasis Islam di Surakarta, sehingga diharapkan adanya konflik tetap dapat meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan; (2) Bagi para pimpinan organisasi, manfaatnya dapat memacu untuk mengetahui berbagai karakteristik konflik pekerjaan-keluarga dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan organisasi; (3) Bagi dunia pendidikan khususnya di perguruan tinggi dapat menjadi sumber untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan juga acuan penelitian kelanjutan pada bidang yang sama.

Esensi dibalik penelusuran karakteristik konflik pekerjaan-keluarga di rumah sakit berbasis Islam di Surakarta menjadi sesuatu yang tidak bisa dielakan, terutama dikaitkan dengan manfaat yang ditimbulkannya. Hal ini secara tidak langsung menunjukkan analisis budaya organisasi memberikan dampaknya berupa terciptanya rencana usaha untuk mengelolanya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini: (1) Mengidentifikasi karakteristik konflik pekerjaan-keluarga di rumah sakit berbasis Islam di Surakarta; (2) Mengidentifikasi latar belakang secara empiris karakteristik konflik pekerjaan-keluarga di rumah sakit berbasis Islam di Surakarta.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan-tekanan peran pekerjaan dan keluarga saling tidak selaras satu sama lain dalam beberapa hal, dimana partisipasi dalam salah satu peranan tersebut menjadi lebih sulit dikarenakan tuntutan untuk berpartisipasi dalam peranan yang lain. Misalnya, semakin banyak pria yang mengalami tuntutan dalam peran pekerjaan mereka bertentangan dengan tanggung jawab yang seharusnya mereka lakukan di rumah.

Pekerjaan-pekerjaan yang menantang, sering melakukan perjalanan jauh dan jam kerja yang lama, dapat dengan mudah menimbulkan konflik dengan tekanan-tekanan dan keinginan-keinginan untuk ikut serta dalam aktivitas keluarga. Sekaran (1983) menemukan bahwa pasangan suami istri yang sama-sama berkarir akan lebih banyak mengalami konflik peran. Menjadi suatu keluhan umum bahwa wanita seringkali merasakan kesukaran untuk dapat mengkombinasikan peran dalam pekerjaan dan keluarga. Greenhaus et al. (1999) mengidentifikasi 3 (tiga) tipe utama mengenai konflik pekerjaan-keluarga, yaitu konflik berdasarkan waktu (*time-based conflict*), konflik berdasarkan ketegangan (*strained-based conflict*), dan konflik berdasarkan perilaku (*behavior-based conflict*).

Konflik berdasar waktu terjadi karena waktu yang digunakan dalam satu peran tidak dapat digunakan untuk peran yang lain. Misalnya, rapat bisnis di luar kota atau rapat senja hari dapat menimbulkan konflik dengan jadwal makan malam keluarga atau pertemuan orangtua murid dan guru sangat tidak mungkin berada dalam dua tempat dalam waktu yang sama. Konflik berdasarkan ketegangan dimana seringnya berkaitan dengan “beban yang terlalu berat/berlebih (*overload*)”. Beban lebih adalah sebuah komponen utama dari konflik pekerjaan-keluarga, yang muncul ketika tuntutan total terhadap waktu dan tenaga yang berhubungan dengan peran pekerjaan dan keluarga yang ditentukan terlalu besar untuk melakukan perannya secara memadai (Greenhaus dan Beutell, 1985). Teori tentang kelebihan beban (*overload*) dan gangguan (*interference*) dapat digunakan untuk memprediksikan bahwa semakin tinggi konflik pekerjaan akan mempertinggi konflik pekerjaan-keluarga (Greenhouse & Beutell 1985; Kopelman et al., 1983). Karasek (dalam Duxbury & Higgins 1992) mengemukakan model dua dimensi dari ketegangan kerja yang mengetengahkan struktur untuk memahami bahwa ketidakmampuan untuk merelokasikan waktu dan energi akan mempengaruhi hubungan konflik pekerjaan dengan konflik pekerjaan-keluarga.

Tipe konflik yang ketiga adalah konflik berdasarkan perilaku (*behavior-based conflict*). Konflik ini berkaitan dengan “keterlibatan keluarga”. Keterlibatan keluarga (*Family Involvement*) didefinisikan dengan seberapa besar seseorang akan memihak secara psikologis

dalam perannya sebagai pasangan suami atau istri ataupun sebagai orang tua (Greenhaus & Beutell, 1985). Keterlibatan keluarga ini dapat diketahui dari persepsi seseorang bahwa dirinya merasa mengalami peristiwa penting ketika dilibatkan dalam keluarganya. Keterlibatan seseorang yang berperan sebagai orang tua dapat diketahui dari persepsi bahwa dirinya mengalami peristiwa penting ketika melibatkan anak-anaknya, sehingga membuat sebagian perhatiannya tercurah pada kehidupan anak-anak dan keluarga. Keterlibatan seseorang yang berperan sebagai suami atau istri diketahui dari persepsi mereka bahwa dirinya mengalami peristiwa penting ketika melibatkan pasangan perkawinannya, sehingga membuat sebagian perhatiannya berpusat pada kehidupan sebagai pasangan suami atau istri dalam keluarga (Frone et al., 1994).

Keterlibatan keluarga secara teoritis akan mampu mengurangi munculnya konflik pekerjaan-keluarga, namun dalam beberapa studi (Aini, 2002) ditemukan berpengaruh positif. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin terlibat dalam keluarga bahkan akan semakin meningkatkan konflik. Dalam beberapa konsep yang peneliti temukan bahwa, konflik pekerjaan-keluarga dapat dipengaruhi oleh dukungan keluarga dan tekanan/tuntutan keluarga. Berdasarkan hal ini, maka peneliti mengemukakan gagasan bahwa secara logika antara dukungan keluarga dan tekanan/tuntutan keluarga terjadi secara simultan, sehingga akan dapat berpengaruh positif maupun negatif terhadap konflik pekerjaan-keluarga. Hal ini berarti bahwa saat dukungan keluarga tinggi, maka akan berpengaruh negatif terhadap konflik pekerjaan-keluarga, dengan kata lain adanya dukungan keluarga akan mengurangi konflik pekerjaan-keluarga. Sebaliknya, ketika tekanan/tuntutan keluarga lebih tinggi maka akan berpengaruh positif terhadap konflik pekerjaan-keluarga, dengan kata lain bahwa tekanan/tuntutan keluarga akan meningkatkan konflik pekerjaan-keluarga.

Kajian tentang permasalahan gender di Indonesia, sampai sekarang hegemoni pandangan mengenai pertama-tama wanita sebagai ibu rumah tangga masih teramat kuat, sehingga baik pemerintah maupun media masa terus-menerus berbicara mengenai peran ganda, padahal jika wanita masih harus membagi hidupnya menjadi dua, satu di sektor domestik dan satu lagi di sektor publik, maka menurutnya laki-laki yang mencurahkan perhatian sepenuhnya pada sektor publik akan selalu memenangkan persaingan di pasaran tenaga kerja (Ihromi, 1990). Tampaknya mustahil untuk mengatasi permasalahan gender ini hanya dari sudut pandang wanita, atau dengan kata lain hanya dengan berusaha merubah wanita sebagai individu saja dan juga masalah tidak akan selesai hanya dengan menyalahkan laki-laki.

Sektor jasa pelayanan kesehatan khususnya rumah sakit semakin tumbuh dengan tuntutan persaingan yang sangat tinggi menuntut para karyawannya untuk bekerja lebih keras dan lebih cerdas, agar dapat eksis. Pegawai rumah sakit saat ini sangat berbeda dengan pegawai rumah sakit 10 tahun yang lalu, dimana tuntutan terhadap pekerjaan belum begitu terasa. Ditambah lagi dengan tuntutan teknologi saat ini, dimana bagi mereka yang tidak siap akan menimbulkan kecemasan tersendiri. Untuk para pegawai yang berada di kelompok officer akan menjadi beban tersendiri, mengingat mereka memiliki tanggung jawab yang lebih besar, karena dihadapkan pada pengambilan keputusan dalam pelaksanaan kerjanya, sehingga memiliki risiko yang lebih besar juga. Terbatasnya penelitian yang mengambil obyek pada para pegawai di sektor rumah sakit mendorong penelitian ini untuk mencermati lebih dalam, mengingat konflik ini kemungkinan akan sangat terasa bagi mereka yang di tempat kerjanya membutuhkan waktu kerja yang relatif lama, karena akan semakin sulit membagi tugas antara *tanggung jawab pekerjaan* dan *tanggung jawab keluarganya*, atau dengan kata lain sulit mencapai keseimbangan.

Munculnya konflik pekerjaan-keluarga menghasilkan efek negatif terhadap motivasi yang rendah, kesulitan berkonsentrasi pada pekerjaan, penarikan pada pekerjaan, penderitaan, lekas marah, kurang tidur, perasaan bersalah, dan mengalami panik dan kesedihan. Maka berkaitan dengan pentingnya pemecahan konflik pekerja-keluarga dalam hubungannya dengan peningkatan kinerja karyawan, khususnya di rumah sakit berbasis Islam maka peneliti berupaya menelusurinya serta menganalisisnya dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini bertujuan mengidentifikasi karakteristik serta latarbelakang konflik pekerjaan-keluarga di Rumah sakit berbasis Islam di Surakarta.

C. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian di Rumah sakit berbasis Islam di Surakarta. Rumah sakit tersebut antara lain Rumah Sakit YARSIS Surakarta dan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Alasan menggunakan lokasi penelitian di kedua organisasi tersebut, oleh karena di rumah sakit tersebut terdapat konflik Pekerja-Keluarga. Konflik tersebut dikarenakan terjadi dualisme pemahaman, satu sisi pemahaman para pekerja wanita (*muslimah*) yang harus menjadi abdi (*khadimah*) rumah tangga dengan sepenuh hati terutama membina dan mendidik anak secara syariah (*murabiyyah*). Di satu sisi yang lain pemahaman peran karir wanita muslimah di organisasi serta ikut bertanggung jawab menambah nafkah keluarga. Di rumah sakit berbasis Islam kondisi ini benar-benar terjadi karena rata-rata pekerja muslimah sebagai paramedis dituntut bekerja profesional, disiplin waktu bahkan terkadang bekerja

ditengah malam demi produktivitas. Sementara mereka juga memahami dengan benar peran wanita muslimah dalam membina dan mendidik keluarga.

Untuk menelusuri karakteristik konflik pada responden dalam penelitian ini maka peneliti menggunakan instrument kuisioner terbuka dari Greenhaus et al. (1999) berdasarkan identifikasi 3 (tiga) tipe utama mengenai konflik pekerjaan-keluarga, yaitu : (1) Konflik berdasarkan waktu (*time-based conflict*), (2) Konflik berdasarkan ketegangan (*strained-based conflict*), dan (3) Konflik berdasarkan perilaku (*behavior-based conflict*). Konflik berdasar waktu terjadi karena waktu yang digunakan dalam satu peran tidak dapat digunakan untuk peran yang lain. Konflik berdasarkan ketegangan dimana seringnya berkaitan dengan “beban yang terlalu berat/berlebih (*overload*)”. Beban lebih adalah sebuah komponen utama dari konflik pekerjaan-keluarga, yang muncul ketika tuntutan total terhadap waktu dan tenaga yang berhubungan dengan peran pekerjaan dan keluarga yang ditentukan terlalu besar untuk melakukan perannya secara memadai (Greenhaus dan Beutell, 1985). Tipe konflik yang ketiga adalah konflik berdasarkan perilaku (*behavior-based conflict*). Konflik ini berkaitan dengan “keterlibatan keluarga”. Keterlibatan keluarga (*Family Involvement*) didefinisikan dengan seberapa besar seseorang akan memihak secara psikologis dalam perannya sebagai pasangan suami atau istri ataupun sebagai orang tua (Greenhaus & Beutell, 1985).

Karakteristik konflik ini diukur dengan: (1) Benturan pekerjaan-tanggung jawab keluarga, (2) Obsesi pekerjaan, (3) Pekerjaan/karir-peluang waktu keluarga, (4) Benturan kehidupan rumah-pekerjaan, (5) Kehidupan keluarga-pekerjaan, (6) Pikiran keluarga dalam kerja, serta (7) Benturan kehidupan RT-karir pekerjaan.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purpose sampling* yaitu pengambilan sampel didasarkan pada pilihan penelitian tentang aspek apa dan siapa yang dijadikan fokus pada saat situasi tertentu dan saat ini terus menerus sepanjang penelitian, sampling bersifat *purposive* yaitu sesuai dengan tujuan penelitian dengan kriteria tertentu. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel yaitu manajer dan karyawan wanita yang telah bekerja lebih dari 10 tahun dan mempunyai anak. Alasan masa kerja lebih dari 10 tahun dan mempunyai anak dikarenakan merekalah yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga yang cukup tinggi. Hal ini juga didukung dari penelitian sebelumnya oleh banyaknya jam kerja mereka dari masa kerja lebih dari 10 tahun, dimana survey menunjukkan bahwa para karyawan bekerja 11-12 jam sehari atau 60 jam seminggu yang sudah lebih dari 40 jam seminggu sebagai standar jam kerja normal. Ketika mereka (karyawan wanita) bekerja melebihi jam kerja normal maka dampaknya akan menjadi konflik terhadap keluarga.

Padahal disisi lain mereka harus banyak mengabdikan pada keluarga dengan sepenuh hati terutama membina dan mendidik anak secara syariah agama.

D. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Karakteristik konflik pada responden yang ditemukan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

TABEL 1 IDENTIFIKASI KARAKTERISTIK KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA
DI RUMAH SAKIT BERBASIS ISLAM SURAKARTA

	Pekerjaan-Tanggung Jawab Keluarga	Kelelahan fisik	Obsesi pekerjaan	Pekerjaan-Keluarga Waktu	Kehidupan Rumah-Pekerjaan	Kehidupan Keluarga-pekerjaan	Pikiran Keluarga Kerja	Kehidupan RT-Pekerjaan
Sangat Setuju	0%	0%	3%	3%	0%	0%	0%	0%
Setuju	22%	35%	22%	22%	6%	0%	6%	0%
Netral	24%	35%	41%	41%	18%	6%	41%	8%
Tidak Setuju	43%	24%	34%	34%	70%	70%	45%	78%
Sangat Tidak Setuju	11%	6%	0%	0%	6%	24%	8%	14%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Sumber : Data Primer diolah

Dari tabel 1 di atas dapat diambil kesimpulan, ternyata semua karakteristik tidak terbukti bagi para responden setuju bukan merupakan konflik. Kesimpulan secara umum sebenarnya tidak membuktikan adanya konflik di rumah sakit berbasis Islam Surakarta. Temuan penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya dimana hampir semua penelitian tentang konflik pekerjaan-keluarga di Indonesia (Wanda Fitri; 2000, Gusti Rosvia W., 2002; Intan Novela Q.A.; 2002, Sri Rahayuningsih; 2004; Andhiek Y.; 2008, dan Berta A.K., 2007) tidak menemukan adanya konflik pekerjaan-keluarga itu sendiri, atau dengan kata lain bahwa konflik ini sebenarnya tidak terjadi. Tetapi kita lihat menurut rata-rata setuju dan sangat setuju hasilnya 12%, angka diatas 10% membuktikan tetap adanya konflik atau ada potensi konflik cukup tinggi. Sehingga dari data deskriptif ini maka akan diuji pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 1 di atas memberikan paparan secara deskriptif mengenai **karakteristik konflik berdasarkan benturan pekerjaan dengan tanggung jawab keluarga** seperti mengasuh anak, khidmat (pelayanan keluarga) seperti bersih-bersih, merawat isi rumah, belanja serta memasak, ternyata yang setuju merupakan konflik ada 22% responden, yang netral 24%, sedangkan yang tidak setuju ada 43% dan sangat tidak setuju

ada 11%. Dari data ini dapat disimpulkan bahwa jumlah persentase yang sangat setuju dan setuju totalnya 22% dengan tidak setuju yaitu 54%, artinya benturan pekerjaan dengan tanggung jawab keluarga tersebut **bukan merupakan konflik** atau masalah dalam keluarga, ketika harus bekerja meniti karir di rumah sakit. Mengapa tanggung jawab keluarga ketika berhadapan pekerjaan di kantor ini bukan menjadi masalah atau konflik, kebanyakan responden menjawab karena mereka bisa membagi atau mengelola waktu (jawaban R 1 dan R 9).

Dari jawaban setuju 22%, artinya tanggung jawab keluarga dihadapkan pekerjaan di kantor merupakan konflik atau masalah dalam keluarga, menurut R 6 sebab pekerjaan di kantor menyita waktu dan tenaga yang banyak. Alasan lain menurut R 8 karena tidak punya pembantu, dan menurut R 10 karena peran pekerjaan ibu RT agak tersisihkan karena bekerja. Demikian juga kondisi beban kerja yang berlebih seringnya menjadi pemicu konflik terhadap keluarga, sebagaimana penjelasan menurut Greenhaus dan Beutell (1985) yang meneliti sebab konflik pekerja–keluarga menghasilkan beban yang terlalu berat/berlebih (*overload*) adalah sebuah komponen utama dari konflik pekerjaan-keluarga, yang muncul ketika tuntutan total terhadap waktu dan tenaga yang berhubungan dengan peran pekerjaan dan keluarga yang ditentukan terlalu besar untuk melakukan perannya secara memadai.

Berdasarkan Tabel 1 di atas memberikan paparan secara deskriptif mengenai **karakteristik konflik karena kelelahan fisik akibat pekerjaan**, ternyata yang setuju merupakan konflik ada 35%, yang netral 35%, sedangkan yang tidak setuju ada 30%. Dari data ini dapat disimpulkan bahwa jumlah persentase dominan ada pada setuju 35%, artinya kelelahan fisik akibat pekerjaan tersebut **merupakan konflik** atau masalah dalam keluarga, ketika dihadapkan antara harus bekerja meniti karir di rumah sakit dengan pekerjaan dirumah. Sebabnya menurut R 3 karena jarak rumah terlalu jauh, dan pulang kerja sore sehingga tenaga habis sampai dirumah, sedangkan menurut R4 karena saat ini pasien sedang full dan waktu malam sedikit untuk istirahat terkadang masih digunakan bersih-bersih rumah

Dari hasil ini juga dapat dijelaskan bahwa seorang isteri atau wanita yang bekerja lebih diperhatikan permasalahannya karena menyangkut konflik karena kelelahan fisik. Sebagaimana temuan Erdwins, et al (2001) yang menjelaskan bahwa pimpinan atau atasan yang dapat mengakomodasi tuntutan keluarga dan pekerjaan karyawannya (misalnya: mengurangi lembur, menyetujui adanya kepentingan darurat keluarga karyawan, responsif terhadap masalah-masalah keluarga karyawan, dan lain lain) akan memiliki potensi dalam mengurangi peristiwa-peristiwa konflik pekerjaan-keluarga yang dihadapi karyawan. Dari

temuan ini, kondisi responden akan memicu konflik akibat ketegangan fisik karena kelelahan bekerja. Sebagaimana hasil penelitian Karasek (1992) mengemukakan model dua dimensi dari ketegangan kerja yang menentang struktur untuk memahami bahwa ketidakmampuan untuk merelokasikan waktu dan energi akan mempengaruhi hubungan konflik pekerjaan dengan konflik pekerjaan-keluarga. Dari data yang tidak setuju sebesar 30%, dan netral 13% artinya kelelahan fisik akibat pekerjaan tersebut bukan merupakan konflik atau masalah dalam keluarga, karena menurut R10 meskipun ketika pulang kerja sampai dirumah badan terasa penat, capai, lelah tetapi ketika bertemu anak dan suami seperti mendapat energi baru, sehingga karenanya meskipun masih banyak tugas rumah tangga yang harus diselesaikan, tetap bisa menyelesaikannya.

Berdasarkan Tabel 1 di atas memberikan paparan secara lebih deskriptif mengenai **karakteristik konflik pekerja-keluarga berdasar Obsesi dengan Pekerjaan**, ternyata yang sangat setuju dan setuju merupakan konflik ada 25%, yang netral 41% , sedangkan yang tidak setuju ada 34%. Dari data ini dapat disimpulkan bahwa jumlah persentase dominan ada pada tidak setuju 34%, artinya obsesi dengan pekerjaan tersebut **bukan merupakan konflik** atau masalah dalam keluarga, ketika dihadapkan antara harus bekerja meniti karir di rumah sakit dengan pekerjaan dirumah. Sebabnya menurut R10 karena bekerja harus focus supaya target dan tujuan kerja tercapai, demikian juga karir kerja bisa diraih.

Berdasarkan Tabel 1 di atas memberikan paparan secara deskriptif mengenai *Work-family conflict* (WFC) berdasarkan **pekerjaan dengan meluangkan waktu dengan keluarga**, ternyata yang sangat setuju dan setuju merupakan konflik ada 12%, yang netral 12%, sedangkan yang tidak setuju dan sangat tidak setuju konflik ada 76%. Dari data ini dapat disimpulkan bahwa jumlah persentase dominan ada pada tidak setuju 76%, artinya proses meluangkan waktu dengan keluarga tersebut **bukan merupakan konflik** atau masalah dalam keluarga, ketika dihadapkan antara harus bekerja meniti karir di rumah sakit dengan pekerjaan dirumah. Hal ini disebabkan menurut responden karena dapat mengatur waktu luang dengan kebersamaan keluarga.

Beberapa responden menjawab setuju hal itu merupakan pemicu konflik, hal ini disebabkan menurut R6 karena beban pekerjaan di kantor memang melelahkan dan target pekerjaan harus tercapai, sehingga meluangkan waktu untuk keluarga terkadang sedikit sekali. Menurut R6 karena pulang dari kerja sudah capek, jadi kadang untuk menemani anak belajar mata sudah tidak bisa diajak kompromi/ mengantuk. Sedangkan menurut R10 karena sering berbenturan antara pendampingan anak dengan waktu kerja. sebagaimana hasil

wawancara yaitu terkadang ada acara di sekolah anak yang mengharuskan kehadiran orang tua terutama ibu atau ada acara keluarga, padahal saat itu sedang bekerja.

Berdasarkan Tabel 1 di atas memberikan paparan secara deskriptif mengenai **karakteristik konflik berdasar karena benturan kehidupan keluarga dengan pekerjaan**, ternyata yang setuju merupakan konflik ada 6 %, yang netral 18%, sedangkan yang tidak setuju dan sangat tidak setuju ada 76%. Dari data ini dapat disimpulkan bahwa jumlah persentase dominan ada pada tidak setuju 76%, artinya benturan kehidupan RT dengan pekerjaan **bukan merupakan konflik** atau masalah dalam keluarga. Hal ini disebabkan para responden bisa mennyisihkan waktu antara urusan rumah dengan waktu untuk bekerja. Sebagaimana hasil wawancara dari R10 oleh karena pekerjaan di kantor (Rumah sakit) peran ibu rumah tangga tidak tersisihkan karena bekerja.

Berdasarkan Tabel 1 di atas memberikan paparan secara deskriptif mengenai **konflik berdasar kehidupan keluarga dengan kesibukan pekerjaan**, ternyata yang setuju merupakan konflik ada 0%, yang netral 5%, sedangkan yang tidak setuju ada 95%. Dari data ini dapat disimpulkan bahwa jumlah persentase dominan ada pada tidak setuju 94%, artinya konflik berdasarkan kesibukan keluarga **bukan merupakan konflik** atau masalah dalam keluarga. Ketika seorang isteri bekerja maka peluang waktu untuk bersama keluarga akan berkurang, bahkan sedikit. Kondisi ini perlu dipahami pasangannya yaitu suami. Dengan suami harus memahami kondisi ini, dengan bahasa lain suami harus mendukungnya. Dukungan suami akan memperkecil timbulnya konflik pekerjaan-keluarga, sebagaimana hasil penelitian Nasrudin & Hsia (2008) yang menemukan bahwa dukungan sosial dari atasan dan pasangan (suami) berpengaruh negatif terhadap konflik pekerjaan-keluarga untuk para akuntan di Malaysia bagian utara.

Jawaban yang setuju bahwa kehidupan bersama keluarga ketika berhadapan dengan pekerjaan adalah konflik disebabkan karena penting mendampingi keluarga terutama menyertai anak. Demikian juga proses mendampingi keluarga adalah seorang karyawan menjadi produktif dalam bekerja, bahkan seringnya keluarga banyak memberikan dukungan ide, gagasan produktif. Sebagaimana pendapat Frone et. al (1994) dimana keterlibatan seseorang yang berperan sebagai suami atau istri diketahui dari persepsi mereka bahwa dirinya mengalami peristiwa penting ketika melibatkan pasangan perkawinannya, sehingga membuat sebagian perhatiannya berpusat pada kehidupan sebagai pasangan suami atau istri dalam keluarga. Artinya semakin dirinya terlibat dikeluarganya maka akan mengurangi konflik baik dalam pekerjaannya maupun keluarganya.

Berdasarkan Tabel 1 di atas memberikan paparan secara deskriptif mengenai konflik berdasarkan pikiran terhadap keluarga ketika bekerja, ternyata yang setuju merupakan konflik ada 6%, yang netral 41% , sedangkan yang tidak setuju dan sangat tidak setuju ada 45% dan 8%. Dari data ini dapat disimpulkan bahwa jumlah persentase dominan ada pada tidak setuju 53%, artinya pikiran keluarga ketika bekerja **bukan merupakan konflik** atau masalah dalam keluarga, ketika dihadapkan antara harus bekerja meniti karir di rumah sakit dengan pekerjaan dirumah. Hal ini disebabkan sikap profesionalitas harus ditegakan, dalam arti pandai menempatkan diri ketika bekerja dan ketika dirumah.

Berdasarkan Tabel 1 di atas memberikan paparan secara deskriptif mengenai **konflik berdasarkan pikiran terhadap keluarga ketika bekerja**, ternyata yang setuju merupakan konflik ada 0%, yang netral 8% , sedangkan yang tidak setuju dan sangat tidak setuju ada 78% dan 14%. Dari data ini dapat disimpulkan bahwa jumlah persentase dominan ada pada tidak setuju 82%, artinya urusan rumah tangga (RT) ketika bekerja **bukan merupakan konflik** atau masalah dalam keluarga, ketika dihadapkan antara harus bekerja meniti karir di rumah sakit. Hal ini disebabkan sikap profesionalitas harus ditegakan, dalam arti pandai menempatkan diri ketika bekerja dan ketika dirumah mengurus kerumahtanggaan seperti menerima tamu, membantu anggota keluarga, mendampingi suami silaturahmi kepada tetangga dan lainnya. Sebagaimana pendapat responden 10.

E. KESIMPULAN

Dari kedelapan karakteristik konflik pekerjaan–keluarga, maka tujuh karakter bukan menjadi masalah timbulnya konflik. Karakteristik tersebut antara lain: Benturan pekerjaan-tanggung jawab keluarga, Obsesi pekerjaan, Pekerjaan/karir-peluang waktu keluarga, Benturan kehidupan rumah-pekerjaan, Kehidupan keluarga-pekerjaan, Pikiran keluarga dalam kerja, serta Benturan kehidupan RT-karir pekerjaan. Satu karakter yaitu kelelahan fisik akibat pekerjaan dikantor merupakan timbulnya konflik pekerjaan-keluarga. Sebab karakter ini menjadi pemicu konflik karena saat bekerja membutuhkan tenaga yang cukup tinggi sehingga setelah 7-8 jam bekerja badan menjadi letih.

Analisis data menunjukkan karakter obsesi kerja mempunyai derajat konflik cukup tinggi sebesar 23%, sehingga dalam perusahaan harus memperhatikan system karir kerja dan dukungan keluarga yang tinggi terhadap karyawan wanita sehingga akan dapat menurunkan tingkat konflik yang dialaminya. Analisis data menunjukkan karakter kelelahan fisik dan pikiran akibat pekerjaan merupakan konflik atau masalah dalam keluarga, ketika dihadapkan antara harus bekerja meniti karir di rumah sakit dengan pekerjaan dirumah, maka sebaiknya

pimpinan atau atasan dapat mengakomodasi tuntutan keluarga dan pekerjaan karyawannya misalnya dengan mengurangi lembur, menyetujui adanya kepentingan darurat keluarga karyawan, responsif terhadap masalah-masalah keluarga karyawan, dan lain lain akan memiliki potensi dalam mengurangi peristiwa-peristiwa konflik pekerjaan-keluarga yang dihadapi karyawan.

REFERENSI

- Abbot J. De Cieri H., and Iverson R. D. 1998. "Costing Turnover: Implication of Work/Family Conflict at Management Level". *Asia Pasific Journal of Human Resource*, 36 (1).
- Ahmad, Aminah. 2010. "Work-Family Conflict among Junior Physicians: Its Mediating Role in the Relationship between Role Overload and Emotional Exhaustion". *Journal of Social Sciences*, 6(2): 265-271.
- Aini Qurrotul, Novela Intan. 2002. "Konflik Pekerjaan – Keluarga: Antecedent dan Pengaruhnya Terhadap Kemangkiran", *Tesis (tidak diterbitkan)* Yogyakarta Program Pascasarjana UGM.
- Ammasson, AC. 1996. "Distinguishing The Effect of Functional and Dysfunctional Conflict on Strategic Decision Making: Resolving a Paradox for Top Management Groups", *Academy of Management Journal*, 33: 123- 148
- Arikunto, Suharsimi. 1996. "*Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*". Jakarta: Binarupa Aksara.
- Astuti, Sih Darmi dan Rijanti, Tristiana. 2012. "Antecedent Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Bank Pemerintah di Wilayah Jateng dan DIY)", *Prosiding CBAM Unissula Semarang*.
- Bartolome, F. and Evans, P.A.L. 1980. "Must Success Cost So Much?" *Harvard Business Review*, 58, 2: 137-148.
- Buckley, F. and Kirrane, M. 2004. "The Influence of Support Relationships on Work-Family Conflict: Differentiating Emotional from Instrumental Support". *Equal Opportunities International*, Vol. 23. No. ½: 78-96.
- Bhuiyan, S.N., Menguc, B., and Borsboom, R. 2005. "Stressors and Job Outcomes in Sales: A Triphasic Model Versus ALinear-Quadratic-Interactive Model", *Journal of Business Research*, 58: 141-150.
- Burke, R.J. 1998. "Work and Non-Work Stressors and Well-Being Among Police Officers: The Role of Coping". *Anxiety, Stress, and Coping*. Vol. 11: 345-362.
- Burke, R.J. 1994. "Stressful Events, Work-Family Conflict, Coping, Psychological Burnout and Well-Being among Police Officers". *Psychological Reports*, Vol. 75: 787-800.

- Burke, R.J. and Greenglass, E.R. 2001. "Hospital restructuring, Work-Family Conflict and Burnout among Nursing Staff". *Psychology and Health*, Vol. 16: 583-594.
- Butler, Adam. B. and Amie Skattebo. 2004. "What is Acceptable for Women May Not Be for Men: The Effect of Family Conflicts with Work on Job-Performance Ratings". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol. 77: 553-564.
- Chew, Shu-Chin. 2002. "Investigating the Relationship of Work Family Conflicts Through the Self Determination Theory". *Electronical Theses Heap of NSYSU, June 20th 2002*.
- Ducharme, L.J., and Martin, J.K. 2000. "Unrewarding work, Coworker Support and Job Satisfaction: A Test of The Buffering Hypothesis". *Work and Occupations*, 27: 223-243.
- Duxburry, L.E. and Higgins, C. A. 1991. "Gender Differences in Work-Family Conflict". *Journal of Applied Psychology*, 76(1): 60-74
- Erdwins, C.J., et al. 2001. "The Relationship of Women's Role Strain to Social Support, Role Satisfaction, and Self Efficacy". *Family Relations*, 50(3): 230-238.
- Fauzi, S. N. 2009. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating: Survey Di Kantor Akuntan Publik Di Karisidenan Surakarta Dan Yogyakarta". *Skripsi yang tidak dipublikasikan*, Universitas Muhamadiyah, Surakarta.
- Frone M. R, Russel, M, and Cooper, M. L. 1994. "Relationship Between Job and Family Satisfaction: Causal or Non Causal Covariation?". *Journal of Management*, 20(3): 565-579.
- Frone M. R, Russel, M, and Cooper, M. L. 1997. "Relation of Work-Family Conflict to Health Outcomes: A Four-year Causal or Non Causal Longitudinal Study of Employed Parents". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70: 325-335.
- Frone M. R. 2000. "Work-Family Conflict and Employee Psychiatric Disorders: The National Comorbidity Survey". *Journal of Applied Psychology*, 85: 888-895.
- Gibson. L and Donnelly. 2004. "*Organizations*", terjemahan. Jakarta: PT. Binarupa Aksara dari *Richard D. Irwin, Inc.*
- Greenhaus, S. J., and Beutell, N. 1985. "Sources of Conflict between Work and Family Roles". *Academy of Management Review*, 10: 76-88.
- Greenhouse, J.H. Callanan. G.A. and Godshale, V.M. 1999. "*Career Management*", Third Ed. Philadelphia: The Dryden Press P: 297.
- Hakim, Lukman. 2008. "*Analisis Pengaruh Releation Conflict Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Universitas Muhammadiyah Surakarta*", Hasil Penelitian Reguler LPPM UMS.

- Hakim, Lukman. 2011. “*Model Penanganan Konflik Ketenagakerjaan Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja di Industri Kerajinan Berbasis Ekspor di Kabupaten Sukoharjo*”, Hasil Penelitian Hibah Bersaing Dikti.
- Horalds, MD., Jay and Wood, P., Beverly. 2006. “*Conflict Management and Resolution*, American College of Radiology.
- Hartati. 2005. *Analisis Pengaruh Pendidikan, Kompensasi, Promosi, dan Konflik Dalam Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar*, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Holahan PJ, Money. 2003. “Understanding Conflict in Project Teams; an Investagation of Organizational, Task and Team-Level Determinant”, Unpublished, *PICMET Conference*.
- Ihromi Tapi, Omas. 1990. “*Para Ibu yang Berperan Tunggal dan Berperan Ganda: Laporan Penelitian Kelompok Studi Wanita FISIP-UI*”. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Karatepe, M. Osman, and Uludag, Orhan. 2006. “Conflict, Exhaustion, And Motivation: A Study Of Frontline Employees In Northern Cyprus Hotels”, *International Journal of Hospitality Management*, School of Tourism and Hospitality Management, Eastern Mediterranean University, Gazimagusa, Turkish Republic of Northern Cyprus, via Mersin 10, Turkey.
- Koslowsky, M., Sagie, A., Krausz, M., dan Singer, D.A. 1997. “Correlates of Employee Lateness: Some theoretical considerations”. *Journal of Applied Psychology*, 82: 79–88.
- Kreitner, R. and Kinicki, A. 2001. “*Organizational Behavior*”, New York: Mc Graw Hill Companies, Inc.
- Lindholm, N. 2000. “National Culture and Performance Management in MNC Subsidiaries”, *International Studies of Management & Organizational*, 29 (4): 45-66.
- MacKenzie, S.B., Podsakoff, P.M., and Paine, J.B. 1999. “Do Citizenship Behaviors Matter More for Managers Than for Salespeople”. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 27 (4): 390-410.
- Mayasari, Ni Made Dwi Ariyani 2011. “Pengaruh konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Stress Kerja Perawat Wanita Rumah Sakit BaliMed Denpasar”, *Thesis Pasca Sarjana Universitas Udayana*, Denpasar Bali.
- Menaghan, E.G.and Parcel, T.L. 1990. “Parental Employment and Family Life: Research in the 1980s”, *Journal Marriage and the Family*, 52:1078-1098.
- Milbourn, G. 2006. “Teaching The Job Stress Audit to Business School Students: Causes, Measures, Reductions”. *Journal of American Academy of Business*, Vol. 8, no, 2: 44-50.
- Muhonen, T. and Torkelson, E. 2006. “Exploring Stress and Coping at Work: Critical Incidents among Women and Men in Equivalent Positions”, *Call for Paper, School of International Migration and Ethnic Relations (IMER)*, Malmö University, Sweden.

- Nasruddin, A.M. and Hsia, K.L. 2008. "The Influence of Support at Work and Home on Work-Family Conflict: Does Gender Make a Difference?". *Research and Practice in Human Resources Management*, 16(1): 18-38.
- Namasivayam, K., and Zhao, X. 2006. "An Investigation Of The Moderating Effects Of Organizational Commitment On The Relationship Between Work-Family Conflict And Job Satisfaction Among Hospitality Employees In India". *Tourism Management*, doi:10.1016.
- Neal, M.B. and Hammer, L.B. 2006. "*Working Couples Caring for Children and Aging Parents: Effects on Work and Well-Being*", Lawrence Erlbaum, Mahwah, NJ.
- Netemeyer, R.G., Boles, J.S., and Mc Murrian, R. 1996. "Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales", *Journal of Applied Psychology*, 81: 400-410.
- Netemeyer, R.G., Maxham, J.G., and Pullig, C. 2005. "Conflicts in The Work-Family Interface: Links to Job Stress, Customer Service Employee Performance , and Customer Purchase Intent". *Journal of Marketing*, 69: 130-143.
- Noor, N.M. 2002. "Work-Family Conflict, Locus of Control, and Women's Well-Being: Tests of Alternative Pathways". *The Journal of Social Psychology*, 142(5): 645-662.
- Noor, N.M. 2004. "Work-Family Conflict, Work and Family Role Salience, and Women's Well-Being". *The Journal of Social Psychology*, 144 (4): 389-405.
- Organ, Dennis. W. 1990. "The Subtle Significance of Job Satisfaction". *Clinical Laboratory Management Review*, 4(1): 94-98.
- Noor, N.M. 2006. "Locus of Control, Supportive Workplace Policies and Work-Family Conflict". *Psychologia*, 49: 48-60.
- Parasuraman, S, Greenhaus, J.H. and Granrose, C.K. 1992. "Role Stressors, Social Support, and Well-Being Among Two-Career Couples". *Journal of Organizational Behavior*. No 13: 339-356.
- Parasuraman, S. and Simmers, C.A. 2001. "*Type of Employment, Work-Family Conflict and Well-Being: a Comparative Study*". John Wiley & Sons, Ltd.
- Rantika. Reni dan Sunjoyo. 2011. "Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Terhadap Komitmen Organisasional yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pada Profesi Perawat di Rumah Sakit DR. Moewardi Surakarta". *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* Tahun 4, No. 2, Agustus 2011.
- Sekaran, U. 1983. "Factors Influencing the Quality of Life in Dual-Career Families". *Journal of Occupational Psychology*, 56, 2: 161-174.
- Sekaran, U. 2006. "Research Methods for Business". Canada: *John Wiley and Sons, Inc.*

- Susanto dan Wahyudin. 2007. “Pengaruh Stres, Konflik dan Hukuman Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Tipe A3 Samarinda”, *Jurnal Daya Saing*.
- Waskito, Jati dan Irmawati. 2007. “Perbedaan Gender dan Sikap Terhadap Peran Pekerjaan-Keluarga: Implikasinya Pada Perkembangan Karir Wanita”, *Benefit*, Volume 11, No.1, Juni 2007: hal 87-100.
- Williams, L.J. and Anderson, S.E. 1991. “Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors”. *Journal of Management*, 17(3): 601-617.
- Wiyadi. 2003. “Pengelolaan Konflik Dalam Organisasi”, *Jurnal Benefit*, Volume 7, No.1, Juni 2003.
- Yang Nini, et al. 2000. “Sources of Work-Family Conflict: A Sino-U.S Comparison of The Effects Of Work and Family Demands”. *Academy of Management Journal*, Vol. 43, No. 1: 113-123.