

KONFLIK KERJA-KELUARGA DAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI PEREMPUAN : STUDI PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI ACEH TIMUR

Zulkarnen Mora

Dosen Universitas Samudera Langsa
omzoel.mora@gmail.com

Erni Junaida

Dosen Universitas Samudera Langsa

Muhammad Fuad

Dosen Universitas Samudera Langsa

Abstrak



Jurnal Ekonomi dan Bisnis

Islam

Volume : 2

Nomor : 1

Halaman : 1-13

Langsa, April 2017

ISSN : 2502-1397

E-ISSN : 2540-8100

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap kepuasan kerja pegawai perempuan yang terjadi di lingkungan kerja Pemerintah Kabupaten Aceh Timur. Konflik kerja-keluarga dalam penelitian ini dibagikan kedalam dua bagian yaitu kerja diinterfensi oleh konflik keluarga (WFC) dan keluarga diintervensi oleh konflik kerja (FWC). Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini berjumlah 236 orang pegawai perempuan yang bekerja pada pemerintah kabupaten Aceh Timur. Data primer diperoleh dari penyebaran angket. Regresi linier berganda digunakan sebagai teknik analisis data, dan pengujian hipotesis menggunakan Uji t dan

Uji f. Hasil penelitian diperoleh bahwa WFC dan FWC baik secara partial maupun simultan menunjukkan pengaruh negatif secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai perempuan di Kabupaten Aceh Timur.

Kata Kunci: Konflik kerja-keluarga, kepuasan kerja, pegawai perempuan.

PENDAHULUAN

Tingkat partisipasi tenaga kerja wanita di berbagai sektor pekerjaan diidentifikasi mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Hasil survei BPS (2009) menemukan bahwa partisipasi perempuan dalam lapangan kerja meningkat secara signifikan, di mana selama periode Februari 2007 sampai Februari 2008 terjadi pertambahan jumlah tenaga kerja perempuan sebanyak 3,26 juta orang, sementara jumlah tenaga kerja laki-laki hanya bertambah 1,21 juta orang. Partisipasi perempuan dalam sektor kerja dipandang sebagai manfaat dari akses yang lebih besar bagi mereka ke pendidikan dan latihan. Kondisi tersebut juga didukung oleh permintaan lapangan kerja yang lebih menyukai tenaga kerja perempuan yang terdidik dibandingkan yang kurang terdidik (Mahpul & Abdullah, 2011).

Semakin meningkatnya keterlibatan perempuan sebagai tenaga kerja juga diindikasikan karena tuntutan ekonomi rumah tangga yang semakin tinggi. Kondisi itu menyebabkan banyak kaum perempuan yang mengambil keputusan untuk berkarier di lingkungan kerja. Kondisi itu merubah paradigma lama, yaitu bahwa perempuan saat ini juga berposisi sebagai pencari nafkah dan berdampingan secara sejajar dengan suami membiayai perekonomian rumah tangga mereka (Michel *et al.*, 2010; Cohen & Liani, 2009).

Fenomena-fenomena tersebut ternyata kemudian memunculkan permasalahan utama berupa dilema diri dari perempuan yang bekerja yang harus membagi fokus dirinya antara menyelesaikan beban pekerjaan di kantor dan tanggungjawabnya mengurus rumah tangga. Permasalahan tersebut dipandang harus direspon segera oleh pihak manajemen organisasi karena kondisi itu dinilai bisa memunculkan tekanan atau stress pada diri pekerja perempuan, yang selanjutnya menyebabkan menurunnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh pekerja perempuan yang bersangkutan.

Dalam pembahasan, artikel ini menetapkan dua batasan utama. Batasan pertama, konflik kerja-keluarga dalam artikel ini dibedakan menjadi dua dimensi sebagai diidentifikasi oleh Huang *et al.* (2004) serta Noor (2004), yaitu: (1) *work interfering with family conflict* (WFC), atau situasi di mana individu yang bersangkutan lebih memprioritaskan menangani urusan pekerjaan dibandingkan tanggung-jawab pada keluarga; dan, (2) *family interfering with work conflict* (FWC), yaitu situasi di mana individu yang bersangkutan lebih memprioritaskan menangani tanggung-jawab pada keluarga dibandingkan urusan pekerjaan.

Batasan utama kedua adalah obyek penelitian yaitu para pegawai perempuan yang bekerja di sektor pemerintah di wilayah Kabupaten Aceh Timur. Alasan dari batasan ini adalah karena anggapan umum bahwa tempat yang sesungguhnya bagi perempuan adalah mengurus rumah tangga, sementara pencari nafkah utama adalah kaum laki-laki. Alasan berikutnya adalah pusat pemerintahan Aceh Timur yang saat ini terletak di kota Idi yang merupakan Ibukota Kabupaten Aceh Timur, sebelumnya berada di Kota Langsa dalam waktu yang cukup lama sehingga para pegawai tersebut telah memiliki tempat tinggal pribadi di kota itu. Pemindahan pusat pemerintah tersebut juga membawa sebagian besar pegawai, termasuk kaum perempuan, pada tempat kerja baru yang berjarak relatif cukup jauh dari rumah pribadinya. Kondisi ini dinilai dapat mempertinggi kemungkinan konflik kerja-keluarga yang terjadi pada diri pegawai perempuan yang bersangkutan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, artikel ini membahas bagaimana pengaruh dari konflik kerja-keluarga yang dialami kaum perempuan yang bekerja terhadap kepuasan kerja yang mereka rasakan di lingkungan kerjanya. Artikel ini diha-

pkkan bermanfaat bagi pemerintah daerah secara khusus sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas kerja melalui strategi penciptaan kepuasan kerja pada diri para pegawai yang bekerja, utamanya pegawai perempuan.

KONFLIK KERJA-KELUARGA

Konflik kerja-keluarga bisa terjadi saat seorang pegawai harus menyelaraskan dua peran yang harus dijalannya, yaitu peran melakukan pekerjaan di kantor dan peran mengelola keluarga atau rumah tangganya. Kondisi yang terjadi adalah bahwa pegawai yang bersangkutan harus memprioritaskan peran yang satu, sementara peran yang lain melakukan intervensi sehingga mengganggu fokus perhatiannya dan menimbulkan stress kerja.

Alfiah (2013) dan Nur (2013) menyatakan bahwa konflik kerja-keluarga lebih terjadi pada individu perempuan yang sudah menikah dibandingkan yang belum menikah. Konflik itu menjadi meningkat saat perempuan itu telah menjadi orangtua, atau dengan kata lain telah memiliki anak (-anak). Apabila individu yang bersangkutan tidak mampu mengelola secara baik, maka dapat menimbulkan kelelahan kerja yang mengarah pada peningkatan absensi kerja, penurunan motivasi kerja, penurunan produktivitas, dan mempertinggi keinginannya untuk keluar atau pindah kerja (Nur, 2013). Dampak terburuk akibat kondisi konflik itu adalah terjadinya ketegangan dalam pernikahan (Alfiah, 2013).

Dhamayanti (2006) berpendapat bahwa konflik kerja-keluarga terjadi karena karyawan berusaha menciptakan keseimbangan antara tekanan yang timbul dari keluarga maupun dari pekerjaannya. Huang et al. (2004) serta Noor (2004) menyatakan konflik kerja-keluarga memiliki dua dimensi utama, yaitu *work interfering with family conflict* (WFC), dan *family interfering with work conflict* (FWC). WFC adalah situasi dimana individu yang bersangkutan lebih memprioritaskan menangani urusan pekerjaan dibandingkan tanggungjawab pada keluarga; sementara FWC adalah situasi dimana individu yang bersangkutan lebih memprioritaskan menangani tanggungjawab pada keluarga dibandingkan urusan pekerjaan.

Kedua dimensi konflik kerja-keluarga tersebut terjadi karena sebab-sebab yang bisa dikategorikan dalam tiga tipe (Soeharto, 2010; Baltes & Heydens-Gahir, 2003). Tipe sebab pertama adalah *time-based conflict* atau sebab keterbatasan waktu, yang bisa dibedakan dalam dua bentuk. Bentuk pertama adalah waktu yang telah dialokasikan individu atas salah satu peran menyebabkan individu tersebut untuk secara fisik bisa menjalankan peran yang lain. Bentuk kedua adalah walaupun individu yang bersangkutan sudah mengalokasikan waktunya secara fisik untuk menjalankan salah

satu peran, tetapi karena adanya kebutuhan atau kepentingan lain, maka dirinya menjadi terganggu atas tuntutan yang muncul dari peran yang lain.

Tipe sebab kedua adalah *strain-based conflict* atau sebab tekanan, yaitu sebab yang muncul karena tuntutan dari salah satu peran mempengaruhi potensi individu untuk menjalankan peran yang lain secara efektif. Tekanan yang muncul dari peran pekerjaan dapat menimbulkan kelelahan kerja, seperti akibat jenis pekerjaan yang dibebankan, lokasi kerja, karakteristik atasan, atau model peraturan perusahaan. Tekanan yang muncul dari peran keluarga antara lain perilaku pasangan, perilaku anak, serta fleksibilitas atas kondisi pasangan.

Tipe sebab ketiga adalah *behavior-based conflict* atau sebab perilaku. Sebab ini terjadi karena individu memiliki peran yang beragam, sementara terdapat kemungkinan di antara peran-peran itu memiliki pola perilaku yang berlawanan. Sebab ketiga ini terjadi karena perilaku yang harus dijalankan seorang individu dalam penyelesaian pekerjaan di kantornya bisa berbeda dibandingkan dengan perilaku yang diharapkan oleh keluarganya seperti anak atau istrinya.

Konflik kerja-keluarga merupakan tipe konflik inter-peran, yaitu bahwa tuntutan pada satu peran bisa mempengaruhi atau dipengaruhi oleh usaha individu yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan dari peran yang lain.

KEPUASAN KERJA

Kepuasan kerja bisa didefinisikan sebagai sikap yang positif dari pegawai terkait penyesuaian dirinya terhadap situasi dan kondisi kerja, termasuk permasalahan upah, kondisi sosial, kondisi fisik, serta kondisi psikologi (Anoraga, 2006; Wibowo, 2007). Dengan demikian, kepuasan kerja mengacu pada sikap umum karyawan atas pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan respon emosional yang dimiliki pegawai terhadap berbagai aspek pekerjaan (Robbins & Judge, 2008; Wexley & Yukl, 2005). Persepsi pegawai yang bisa diperoleh dari hasil evaluasi individu ataupun kelompok di dalam lingkungan organisasinya membuat mereka merasakan kepuasan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan beserta segala aspeknya merupakan faktor yang sangat penting dalam menciptakan kepuasan kerja bagi seorang pegawai. Kepuasan kerja individu adalah selisih antara harapannya dan apa yang telah tercapai di dalam pekerjaan menurut persepsi miliknya. Apabila individu tersebut merasakan tidak ada perbedaan antara harapan dan perolehan dirinya dari pekerjaan atau bahwa yang diperolehnya dari pekerjaan melebihi dari apa yang diharapkannya,

maka individu yang bersangkutan akan merasakan kepuasan kerja (*job satisfaction*). Sebaliknya, apabila individu tersebut merasakan bahwa apa-apa yang diharapkannya dipersepsikan tidak diperoleh dari pekerjaan yang dilakukannya, maka individu yang bersangkutan merasakan ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction*).

Menurut George dan Jones (2008), kepuasan kerja individu meliputi empat elemen utama. Elemen pertama adalah kepribadian (*personality*), yaitu cara pandang seseorang yang terbentuk karena perasaan, pikiran dan keyakinannya, seperti pemanfaatan kemampuan, prestasi kerja, kreativitas kerja, serta kemandirian dalam melaksanakan tugas. Elemen kedua adalah nilai (*value*), yaitu nilai-nilai kerja seseorang yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, yang meliputi imbalan, pengakuan, tanggungjawab, jaminan kerja dan layanan sosial. Elemen ketiga adalah situasi pekerjaan (*work situation*), yaitu situasi kerja yang terbentuk karena pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, supervisor, bawahan dan kondisi fisik. Elemen terakhir adalah pengaruh lingkungan sosial (*social influence*), yaitu pengaruh yang terbentuk karena kelompok dan budaya organisasi, seperti aktivitas atau kegiatan, kebijakan perusahaan, nilai moral dan status.

PENGARUH KONFLIK KERJA-KELUARGA TERHADAP KEPUASAN KERJA

Kepuasan kerja diperoleh saat seorang individu menilai bahwa hasil atau manfaat aktual yang diterimanya adalah sepadan atau lebih besar dari ekspektasinya. Penilaian itu juga dikaitkan dengan besarnya pengorbanan yang harus dia lakukan atas keluarganya karena melaksanakan beban pekerjaan (Dhamayanti, 2006; Lee *et al.*, 2013). Apabila orang yang bersangkutan mulai merasakan konflik ketidakseimbangan antara porsi kerja dan keluarga, dan menilai bahwa pengorbanan waktu keluarga tidak sepadan dengan hasil yang diperoleh dari pekerjaannya, maka timbul ketidakpuasan kerja.

Dhamayanti (2006) serta Guitian (2009) dalam penelitiannya menemukan bahwa saat beban kerja yang berat menghambat seorang individu untuk memenuhi tanggungjawab atas keluarganya, individu tersebut bisa memiliki perasaan negatif mengenai pekerjaan itu (reaksi afektif yang negatif) dan meyakini bahwa pekerjaan itu kurang memiliki arti bagi dirinya (penilaian kognitif yang rendah). Lebih jauh, studi-studi milik Soeharto (2010) serta Lee *et al.* (2013) menemukan bahwa konflik kerja-keluarga mempengaruhi perasaan dan sikap seseorang terhadap pekerjaan, sehingga saat orang tersebut mengalami konflik kerja-keluarga maka berdampak negatif terhadap kepuasan kerja yang dirasakannya; atau sebaliknya, saat orang itu merasakan bahwa ia mampu menyeimbangkan antara kepentingan kerja dan kepentingan keluarga maka ia merasakan kepuasan dalam pekerjaannya.

Berlandaskan pemahaman hubungan tersebut, maka dihipotesiskan tentang pengaruh konflik kerja-keluarga yang meliputi dua dimensi utama, yaitu *work interfering with family conflict* (WFC), dan *family interfering with work conflict* (FWC), terhadap kepuasan kerja pegawai perempuan di Aceh Timur dapat dinyatakan sebagai berikut:

- H1: Secara parsial, WFC dan FWC berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai perempuan di Aceh Timur.
- H2: Secara simultan, WFC dan FWC berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai perempuan di Aceh Timur.

METODE PENELITIAN

Populasi adalah wilayah generalisasi berupa subjek atau objek yang diteliti untuk dipelajari (Sugiyono, 2009). Populasi dalam artikel ini adalah seluruh pegawai perempuan yang bekerja pada sektor pemerintahan di wilayah Kabupaten Aceh Timur. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan pihak Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Aceh Timur tercatat pegawai perempuan berjumlah sekitar 4.714 orang.

Sampel bertindak sebagai perwakilan dari populasi, sehingga hasil penelitian yang diperoleh dari sampel diharapkan bisa digeneralisasikan untuk populasi (Sugiyono, 2009). Jumlah sampel dalam studi ini ditentukan sebesar 5% karena sifat anggota populasi yang homogen. Dengan demikian, jumlah sampel sebanyak 236 orang.

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau bilangan (Lungan, 2006). Dalam studi ini, data yang digunakan adalah hasil kuesioner berupa jawaban responden yang dikonversi menjadi angka.

Sumber data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari lapangan melalui penyebaran kuesioner, survei atau observasi (Lungan, 2006). Data primer dalam studi ini berupa hasil penyebaran kuesioner kepada responden.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam studi ini adalah kuesioner Kuesioner disebarkan kepada responden yang merupakan pegawai perempuan di sektor pemerintahan Kabupaten Aceh Timur.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dimana variabel *work interfering with family conflict* (WFC) adalah variabel independen yang pertama (X_1), variabel *family interfering with work conflict* (FWC) adalah variabel independen yang kedua (X_2), dan variabel kepuasan kerja merupakan variabel dependen (Y).

PEMBAHASAN

Pengujian validitas menunjukkan sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang ingin diukur (Umar, 2003). Berikut terlihat pada tabel di bawah ini adalah hasil pengujian validitas data:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
1	X1.1	0,187	0,004	Valid
2	X1.2	0,748	0,000	Valid
3	X1.3	0,811	0,000	Valid
4	X1.4	0,782	0,000	Valid
5	X1.5	0,754	0,000	Valid
6	X1.6	0,714	0,000	Valid
7	X2.1	0,612	0,000	Valid
8	X2.2	0,710	0,000	Valid
9	X2.3	0,761	0,000	Valid
10	X2.4	0,586	0,000	Valid
11	X2.5	0,749	0,000	Valid
12	X2.6	0,703	0,000	Valid
13	Y.1	0,524	0,000	Valid
14	Y.2	0,364	0,000	Valid
15	Y.3	0,547	0,000	Valid
16	Y.4	0,508	0,000	Valid
17	Y.5	0,621	0,000	Valid
18	Y.6	0,638	0,000	Valid
19	Y.7	0,604	0,000	Valid
20	Y.8	0,618	0,000	Valid
21	Y.9	0,570	0,000	Valid
22	Y.10	0,686	0,000	Valid
23	Y.11	0,557	0,000	Valid
24	Y.12	0,550	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, tahun 2016.

Hasil uji validitas pada item-item pernyataan di atas menunjukkan semua data yang dijadikan instrumen dapat dikatakan valid.

Hasil uji reliabilitas atas item-item pernyataan yang dicakup dalam instrumen penelitian juga mencakup tiga variabel yang dianalisis, yaitu variabel *work interfering with*

family conflict (WFC), variabel *family interfering with work conflict* (FWC), dan variabel kepuasan kerja. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan dalam Tabel 2.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
1	X1	0,780	Reliabel
2	X2	0,767	Reliabel
3	Y1	0,738	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2016.

Hasil uji instrument menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel X1, X2 dan Y1, adalah lebih besar dari 0,6. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa item-item pernyataan yang merepresentasi variabel-variabel WFC (X1), FWC (X2) dan kepuasan kerja (Y), memenuhi kriteria reliabel dan layak atau bisa digunakan dalam proses pengumpulan data primer.

Berdasarkan proses pengolahan data menggunakan program SPSS versi 20, diperoleh hasil analisis regresi linier berganda seperti tampak pada Tabel 3.

Tabel 3
Hasil Regresi Linier Berganda

No.	Variabel	Unstandardized Coefficient		t	Sig. t
		B	Std. Error		
1	Konstanta	43,809	1,620	27,048	0,000
2	X1	- 0,416	0,138	- 3,464	0,001
3	X2	- 0,209	0,120	- 2,515	0,003
$R^2 = 0,051$ $F = 6,141$ $\text{Sig. } F = 0,005$					

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2016.

Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki koefisien regresi (B) sebesar -0,416. Hasil ini menunjukkan WFC memiliki pengaruh yang bernilai negatif terhadap kepuasan kerja, yaitu sebesar 0,416. Dengan demikian, berarti apabila pegawai perempuan yang bersangkutan merasakan adanya peningkatan derajat konflik kerja-keluarga yang berdimensi *work interfering with family conflict* (WFC), maka berdampak pada semakin menurunnya kepuasan kerja yang dirasakannya. Sebaliknya, apabila pegawai perempuan tersebut merasakan adanya penurunan derajat konflik kerja-keluarga yang berdimensi *work interfering with family conflict* (WFC), maka berdampak pada

semakin tingginya kepuasan kerja yang dirasakannya.

Tabel 3 juga menunjukkan bahwa variabel X2 memiliki koefisien regresi (B) sebesar -0,209. Hasil ini menunjukkan FWC memiliki pengaruh yang bernilai negatif terhadap kepuasan kerja, yaitu sebesar 0,209. Dengan demikian, apabila pegawai perempuan yang bersangkutan merasakan adanya peningkatan derajat konflik kerja-keluarga yang berdimensi *family interfering with work conflict* (FWC), maka berdampak pada semakin menurunnya kepuasan kerja yang dirasakannya. Sebaliknya, apabila pegawai perempuan tersebut merasakan adanya penurunan derajat konflik kerja-keluarga yang berdimensi *family interfering with work conflict* (FWC), maka berdampak pada semakin tingginya kepuasan kerja yang dirasakannya.

Selain itu, Tabel 3 menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,051. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kedua dimensi dari konflik kerja-keluarga yang dianalisis dalam penelitian ini, yaitu WFC dan FWC, hanya mampu menjelaskan model variasi dari kepuasan kerja sebesar 5,1%. Sedangkan masih terdapat variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini yang mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja sebesar 94,9%. Hasil ini memberi rekomendasi bagi para peneliti selanjutnya untuk bisa mengembangkan topik penelitian mengenai analisis kepuasan kerja dengan mengkombinasikan konflik kerja-keluarga dengan variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, sehingga diperoleh model yang lebih baik dalam menganalisis kepuasan kerja tersebut.

HASIL UJI HIPOTESIS

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 20, yang dirangkum dalam Tabel 3, diperoleh bahwa nilai *Sig. t* dari variabel X1 sebesar 0,001 atau lebih kecil dari α (0,05). Hasil tersebut selanjutnya dihubungkan dengan nilai koefisien regresi dari X1 sebesar -0,416. Kombinasi hasil itu menyatakan bahwa variabel *work interfering with family conflict* (WFC) secara parsial memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dari pegawai perempuan di Aceh Timur.

Berdasarkan Tabel 3 juga diperoleh bahwa nilai *Sig. t* dari variabel X2 sebesar 0,003 atau lebih kecil dari α (0,05). Hasil tersebut selanjutnya dihubungkan dengan nilai koefisien regresi dari X2 sebesar -0,209. Kombinasi hasil itu menyatakan bahwa variabel *family interfering with work conflict* (FWC) secara parsial memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dari pegawai perempuan di Aceh Timur.

Kedua hasil uji tersebut menyimpulkan bahwa secara parsial, variabel *work interfering with family conflict* (WFC) dan variabel *family interfering with work conflict* (FWC) memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai perempuan di Aceh Timur. Dengan demikian, hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian dapat dibuktikan.

Berikutnya, berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 20, yang dirangkum dalam Tabel 3, diperoleh bahwa nilai *Sig. F* sebesar 0,005 atau lebih kecil dari α (0,05). Hasil uji tersebut menyimpulkan bahwa secara simultan, variabel *work interfering with family conflict* (WFC) dan variabel *family interfering with work conflict* (FWC) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai perempuan di Aceh Timur. Dengan demikian, hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian dapat dibuktikan.

Hasil-hasil penelitian ini memperluas hasil-hasil yang diperoleh Soeharto (2010) serta Lee et al. (2013) dalam studi-studi mereka bahwa konflik kerja-keluarga memberi negatif terhadap kepuasan kerja yang dimiliki individu. Saat individu tersebut merasakan adanya kesulitan menyeimbangkan antara perannya di kantor dan di rumah, yaitu terjadi konflik kerja-keluarga dalam dirinya, maka akan menurunkan kepuasan kerja yang dirasakannya di tempat ia bekerja. Beban berat yang diterimanya tersebut akan memunculkan permasalahan-permasalahan lanjutan. Sebagaimana diperoleh oleh Dharmayanti (2006) serta Guitian (2009) melalui penelitian mereka, konflik kerja-keluarga bisa berkorelasi dengan meningkatnya frekuensi ketidakhadiran bekerja, penurunan produktivitas, penurunan komitmen organisasi, kurangnya kepuasan hidup, kelelahan, stress psikologis, depresi, penyakit-penyakit phisik, penggunaan alkohol, atau ketegangan dalam pernikahan. Munculnya persoalan-persoalan tersebut selanjutnya akan memunculkan penilaian dalam dirinya bahwa pengorbanan waktu keluarga yang dilakukannya tidaklah sepadan dengan hasil yang diperoleh dari pekerjaannya, sehingga timbul ketidakpuasan kerja.

Dengan demikian, menjadi tanggungjawab bagi pimpinan institusi untuk secara berkala mengevaluasi situasi kerja di dalam organisasinya sehingga bisa memberi kenyamanan pada para pegawainya dalam mengelola dual-peran yang mereka miliki, yaitu antara kewajiban bekerja di kantor dan tanggungjawab di keluarga. Proses evaluasi tersebut bisa diutamakan kepada para pegawainya yang berjenis kelamin perempuan. Pimpinan institusi dapat menilai antara lain tentang pengaturan jam kerja, jarak antara kantor dan rumah pegawai, beban kerja yang diberikan, serta komunikasi antara dirinya dan pegawai. Saat para pegawai yang dipimpinannya merasakan bahwa mereka mampu menyeimbangkan antara kepentingan kerja dan kepentingan keluarganya maka mereka merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, dan pada akhirnya

mereka diekspektasikan akan melakukan pekerjaannya dengan optimal dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi.

KESIMPULAN

Hasil pengolahan dan analisis data memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Secara parsial, variabel-variabel *work interfering with family conflict* (WFC) dan *family interfering with work conflict* (FWC) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai perempuan di Aceh Timur. Dengan demikian hipotesis pertama terbukti.

Secara simultan, variabel-variabel *work interfering with family conflict* (WFC) dan *family interfering with work conflict* (FWC) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai perempuan di Aceh Timur. Dengan demikian hipotesis kedua terbukti.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiah, Janefi. 2013. Pengaruh Konflik terhadap Kepuasan Kerja melalui Kepercayaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 1, No. 1, hal. 197-208.
- Anoraga, Panji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Badan Pusat Statistik. 2009. *Pertumbuhan Ekonomi*. www.bps.go.id.
- Baltes, Boris B. dan Heydens-Gahir, Heather. A 2003. Reduction of Work-Family Conflict Through the Use of Selection, Optimization, and Compensation Behaviors. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 88, No. 6, pp. 1005-1018.
- Cohen, Aaron dan Liani, Efrat. 2009. Work-Family Conflict among Female Employees in Israeli Hospitals. *Personnel Review*. Vol. 38, No. 2, pp. 124-141.
- Dhamayanti, Ratna. 2006. Pengaruh Konflik Keluarga-Pekerjaan, Keterlibatan Pekerjaan, dan Tekanan Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita, Studi pada Nusantara Tour & Travel Kantor Cabang dan Kantor Pusat Semarang. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. Vol. 3, No. 2, pp. 93-107.
- George, J.M. dan Jones, G.R. 2008. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Fifth Edition. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Guitian, Gregorio. 2009. Conciliating Work and Family: A Catholic Social Teaching Perspective. *Journal of Business Ethics*. Vol. 88, No. 3, hal. 513-524.
- Huang, Yueng-Hsiang, Hammer, Leslie B., Neal, Margaret B. dan Perrin, Nancy A. 2004. The Relationship between Work-to-Family Conflict and Family-to-Work Conflict: A Longitudinal Study. *Journal of Family and Economic Issues*. Vol. 25, No. 1, pp. 79-100.
- Lee, NaYeon, Zvonkovic, Anisa M. dan Crawford, Duane W. 2013. The Impact of Work-Family Conflict and Facilitation on Women's Perceptions of Role Balance. *Journal of Family Issues*. Vol. 20, No. 10, pp. 1-23.
- Lungan, Richar. 2006. *Aplikasi Statistika dan Hitung Peluang*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mahpul, Irwan Nadzif dan Abdullah, Nor Azaian. 2011. The Prevalence of Work-Family Conflict among Mothers in Peninsular Malaysia. *International Journal of Humanities and Social Science*. Vol. 1, No. 17, hal. 154-161.
- Michel, Jesse S., Mitchelson, Jacqueline K., Pichler, Shaun dan Cullen, Kristin L. 2010. Clarifying Relationships among Work and Family Social Support, Stressors, and Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 76, No. 1, pp. 91-104.
- Noor, Noraini M. 2004. Work-Family Conflict, Work-Family-Role Salience, and Women's Well-Being. *The Journal of Social Psychology*. Vol. 144, No. 4, pp. 389-405.

- Nur, Saina. 2013. Konflik, Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA*. Vol. 1, No. 3, hal. 739-749.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Terjemahan. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Soeharto, Triana N.E.D. 2010. Konflik Pekerjaan-Keluarga dengan Kepuasan Kerja: Metaanalisis. *Jurnal Psikologi*. Vol. 37, No. 1, pp. 189-194.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Manajemen: Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wexley, Kenneth A. dan Yukl, Gary A. 2005. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Edisi Terjemahan. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.