

## KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA : TIPE KONFLIK DAN DAMPAKNYA PADA KEPUASAN

Jovi Sulistiawan dan Aris Armuninggar

Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga

[jovisulistiawan@feb.unair.ac.id](mailto:jovisulistiawan@feb.unair.ac.id) dan [aris-a@feb.unair.ac.id](mailto:aris-a@feb.unair.ac.id)

**Abstract.** This study examines the effect of work-family conflict on satisfaction outcomes that consist job satisfaction, marital satisfaction and life satisfaction. This study distinguished work-family conflict into three types, job-spouse, job-parent and job-homemaker conflict. Using 102 doctors from RSUD Dr Soetomo Surabaya, we found that only job-homemaker conflict has insignificant effect on three satisfaction outcomes. The main reason underlying this result is the tendency of modern family that use servant to help them doing household duties. Both job satisfaction and marital satisfaction are strong predictor to life satisfaction.

**Keywords :** work-family conflict, satisfaction outcomes

**Abstrak.** Penelitian ini meneliti tentang dampak dari konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan yang terdiri dari kepuasan kerja, kepuasan perkawinan dan kepuasan hidup. Penelitian ini membedakan tipe konflik pekerjaan-keluarga menjadi tiga hal yaitu *job-spouse*, *job-parent* dan *job-homemaker conflict*. Terdapat 102 responden yang merupakan dokter di RSUD Dr. Soetomo Surabaya. Dari tiga tipe konflik tersebut, hanya *job-homemaker conflict* yang memiliki efek tidak signifikan terhadap kepuasan. Alasan yang mendasari hasil tersebut adalah adanya kecenderungan bahwa keluarga modern saat ini sering kali menggunakan jasa asisten rumah tangga dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan rumah tangga. Sesuai dengan teori, ditemukan bahwa baik kepuasan kerja dan kepuasan perkawinan merupakan faktor utama yang berpengaruh terhadap kepuasan hidup.

**Kata kunci:** *work-family conflict, satisfaction outcomes*

### PENDAHULUAN

Sudah menjadi hal yang wajar ketika seseorang mengatakan bahwa pekerjaan dan keluarga merupakan sesuatu yang terpisah dan berbeda (Namasivayam dan Zhao, 2007). Kanter (1977) mengemukakan bahwa keyakinan akan hal tersebut disebut dengan “myth of separate worlds”. Disebut sebagai mitos karena pada kenyataannya kedua hal tersebut, pekerjaan dan keluarga, adalah dua hal yang saling terkait dan dinamis. Beberapa penelitian, seperti Boyar *et al.*, (2003); van Steenbergen *et al.*, (2014); Wayne *et al.*, (2013) mengemukakan bahwa faktor di dalam pekerjaan dapat memengaruhi keluarga dan begitu pula sebaliknya.

Beberapa studi mengenai pekerjaan dan keluarga atau *work-family* menunjukkan bahwa seseorang sering mengalami tekanan karena pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya menghabiskan banyak waktu sehingga mengurangi waktu untuk bersama keluarga (Van Steenbergen *et al.*, 2014). Ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan disebabkan karena keterlibatan seseorang dalam beberapa peran yang mengakibatkan tidak terpenuhinya tuntutan dan peran tertentu. Beberapa teori berusaha menjelaskan hubungan antara peran seseorang dengan keseimbangan kehidupan pribadi dan keluarga, salah satunya

adalah *role strain theory* (Demerouti *et al.*, 2012). Secara sederhana, *role strain theory* menyebutkan bahwa konflik pekerjaan dan rumah tangga terjadi karena adanya ketidakseimbangan dalam menjalankan peran di salah satu domain pribadi maupun pekerjaan

*Work-family conflict* (WFC) adalah salah satu bentuk dari konflik peran dimana seseorang harus memenuhi tuntutan perannya sebagai karyawan dan perannya di dalam kehidupan keluarga/sosial (Greenhaus dan Beutell, 1985). WFC merupakan pengalaman yang sering terjadi sehari – hari dalam pekerjaan dan keluarga yang memiliki konsekuensi besar bagi pegawai, keluarganya dan perusahaan yang mempekerjakannya (Demerouti *et al.*, 2012). Beberapa penelitian membagi WFC menjadi dua sesuai domain konfliknya, yaitu *work to family conflict* dan *family to work conflict*, misal penelitian dari Amstad *et al.*, (2011); Foley *et al.*, (2005); Greenhaus dan Beutell, (1985); Grywacz dan Marks, (2000); Howard *et al.*, (2004); serta Michel *et al.*, (2009). Demerouti *et al.*, (2012) mengemukakan bahwa dua konflik tersebut saling berhubungan namun memiliki penyebab yang berbeda. WFC terjadi ketika tuntutan pada pekerjaan akan menyebabkan terganggunya peran pada domain keluarga, sedangkan FWC terjadi ketika tuntutan pada kehidupan keluarga akan menyebabkan terganggunya peran pada pekerjaan.

Namun pada penelitian ini tidak meninjau work family conflict (WFC) dari domain konflik tetapi dari jenisnya (Kim dan Ling, 2001). Jika ditinjau dari jenis WFC terdapat tiga jenis WFC yaitu (1) *job-spouse conflict*; (2) *job-parent conflict* dan (3) *job-homemaker conflict*. (Kim dan Ling, 2001). *Job-spouse conflict* adalah jenis WFC yang terjadi pada seseorang karena adanya ketidakseimbangan peran di pekerjaan dengan peran sebagai pasangan (suami/istri) (Kim dan Ling, 2001). *Job-parent conflict* merupakan jenis WFC yang terjadi pada seseorang karena besarnya tuntutan pada pekerjaan membuat peran sebagai orang tua tidak terlaksana dengan baik (Kim dan Ling, 2001). Sedangkan *job-homemaker conflict* adalah jenis WFC yang terjadi karena tuntutan dalam pekerjaan membuat seseorang tidak optimal dalam menjalankan peran untuk mengurus pekerjaan rumah (Kim dan Ling, 2001). Banyak penelitian yang meneliti WFC terhadap *satisfaction outcomes* tetapi kebanyakan penelitian meneliti WFC dari segi domain bukan dari jenis konfliknya, misal : Amstad *et al.*, (2011); Boyd *et al.*, 2015; Foley *et al.*, (2005); Greenhaus dan Beutell (1985); Grywacz dan Marks (2000); Howard *et al.*, (2004); Michel dan Clark, (2009); Michel *et al.*, (2009); Nohe *et al.*, (2014); Wayne *et al.*, (2013); Zhao dan Mattila (2013), kontribusi penelitian ini terletak pada pengamatan tiga jenis konflik yang berbeda dalam membentuk *satisfaction outcomes* inilah yang merupakan kontribusi yang ditawarkan oleh penelitian ini.

Tingginya tingkat *work-family conflict* akan berdampak pada tingkat kepuasan individu. Amstad *et al.*, (2011) mengemukakan bahwa individu dengan tingkat *work-family conflict* yang tinggi akan menurunkan kepuasan perkawinannya atau marital satisfaction. Hal ini mengindikasikan bahwa seseorang akan menjadi tidak puas dengan kehidupan pernikahannya ketika pekerjaan mengganggu kehidupan di dalam keluarga. *Work-family conflict* merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh organisasi karena dampak negatifnya terhadap marital satisfaction. Seperti yang dikemukakan oleh van Steenbergen *et al.*, (2013) bahwa marital satisfaction memiliki konsekuensi yang besar terhadap kehidupan seseorang karena hal itu akan berdampak pada kondisi psikologis seseorang dan juga kepuasan terhadap hidup seseorang.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh WFC berdasarkan jenisnya terhadap beberapa outcomes yaitu *work (job satisfaction)*, *family (family*

*satisfaction*) dan *life outcomes (life satisfaction)*. Ketika seseorang mengalami *work-family conflict* yang tinggi maka akan berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja (Marcinkus *et al.*, 2007).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Howard *et al.*, (2004) mengindikasikan bahwa *work-family conflict* berhubungan dengan beberapa hal negatif, salah satunya adalah rendahnya tingkat kepuasan kerja seseorang. WFC dan FWC juga berpengaruh terhadap kepuasan keluarga (Chiu *et al.*, 1998). Ketidaksesuaian antara peran aktual dari seseorang dengan peran yang diharapkan akan menyebabkan ketidakpuasan pada pekerjaan ataupun dalam keluarga (Chiu *et al.*, 1998). Sejumlah penelitian menyebutkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan keluarga dan kepuasan kerja terhadap kepuasan hidup (Chiu *et al.*, 1998).

Meskipun banyak penelitian yang lebih fokus pada pekerja wanita sebagai objek penelitian dengan alasan wanita lebih berpotensi untuk mengalami *work-family conflict* daripada pria (Lilly *et al.*, 2006), penelitian ini juga menggunakan sampel atau objek pekerja laki-laki. Alasan mengapa mengikutsertakan pekerja laki-laki sebagai sampel atau objek penelitian adalah adanya pertimbangan bahwa pekerja laki-laki juga memiliki potensi yang sama dalam menghadapi *work-family conflict*.

Penelitian ini menggunakan Dokter IRD RSUD Dr. Soetomo Surabaya sebagai objek yang akan diteliti karena memiliki jadwal kerja atau jam kerja tidak fleksibel, selain itu para Dokter IRD RSUD Dr Soetomo Surabaya memiliki jumlah jam kerja yang melebihi jam kerja standar di tiap minggunya. Apabila mengacu pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Kim dan Ling (2001), yang mengatakan bahwa semakin panjang jam kerja akan meningkatkan *work-family conflict*, khususnya *job-parent conflict* karena akan menyita waktu orang tua bersama anak. Kemudian jadwal kerja yang tidak fleksibel juga memiliki korelasi positif dengan *work-family conflict*, khususnya *job-homemaker* dan *job-spouse conflict*.

Adanya jadwal kerja yang tidak fleksibel serta jumlah jam kerja yang melebihi jam kerja standar di tiap minggunya akan menyebabkan para Dokter IRD RSUD Dr Soetomo Surabaya kehilangan waktu untuk melaksanakan perannya di keluarga. Oleh sebab itu pekerjaan Dokter IRD RSUD Dr Soetomo Surabaya amat rentan terhadap konflik. Jika hal ini terjadi maka akan mengakibatkan menurunnya tingkat kepuasan terhadap pekerjaan yang mungkin diikuti oleh menurunnya tingkat kepuasan terhadap perkawinan. Kemudian jika kepuasan terhadap pekerjaan dan perkawinan semakin menurun maka akan mengakibatkan menurunnya kepuasan terhadap kehidupan atau *life satisfaction*.

## KAJIAN TEORI

***Work-family conflict***. Sebelum menjelaskan definisi dari *work family conflict* atau WFC, penting untuk diketahui bahwa mengacu dari teori yang dikemukakan oleh Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek dan Rosenthal pada tahun 1964, WFC merupakan salah satu bentuk dari *interrole conflict*. *Interrole conflict* didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik peran dimana adanya tekanan dari salah satu domain yang tidak sesuai dengan domain lainnya (Greenhaus dan Beutell, 1985).

Berdasarkan definisi *interrole conflict* tersebut maka WFC didefinisikan sebagai suatu bentuk dari *inte-role conflict* dimana terdapat tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga (Greenhaus and Beutell, 1985). *Work family conflict* adalah suatu hal yang muncul ketika partisipasi peran dalam keluarga lebih sulit daripada partisipasi peran dalam pekerjaan (Howard *et al.*, 2004). WFC muncul ketika partisipasi seseorang dalam suatu domain (keluarga

ataupun pekerjaan) mengganggu kemampuan seseorang dalam memenuhi tanggung jawab dan kewajibannya di salah satu domain tersebut. Misalnya, seseorang dikatakan mengalami WFC ketika partisipasinya dalam pekerjaan mengganggu kemampuannya dalam memenuhi tanggung jawab dan kewajiban akan perannya di rumah.

Secara umum terdapat dua jenis WFC yaitu *work interfere family* (WIF) dan *family interfere work* (FIW) (Boyd *et al.*, 2015). Pembagian dua jenis WFC tersebut didasarkan pada domainnya, pertama adalah pekerjaan mengganggu keluarga atau WIF. Hal tersebut terjadi ketika seseorang mengalami banyak tuntutan di dalam pekerjaan sehingga tidak mampu untuk memenuhi tuntutan yang ada di keluarga. Sebaliknya, FIW terjadi ketika seseorang mengalami banyak tuntutan di dalam keluarga sehingga tidak mampu untuk memenuhi tuntutan di pekerjaan. Sebagian besar penelitian dengan konteks pekerjaan-keluarga sering kali menggunakan kedua jenis WFC tersebut (misal : Amstad *et al.*, (2011); Boyd *et al.*, (2015); Foley *et al.*, (2005); Greenhaus dan Beutell, (1985); Grywacz dan Marks (2000); Howard *et al.*, (2004); Michel dan Clark (2009); Michel *et al.*, (2009); Nohe *et al.*, (2014); Wayne *et al.*, (2013); Zhao dan Matilla (2013). Namun berdasarkan pengetahuan peneliti, masih sedikit penelitian yang menggunakan jenis WFC dari Kim dan Ling pada tahun 2001 (Day dan Chamberlain, 2006).

Berikut adalah tiga jenis WFC yang dikemukakan oleh Kim dan Ling (2001), yaitu:

***Job-spouse conflict.*** *Job-spouse conflict* adalah jenis WFC yang terjadi pada seseorang karena adanya ketidakseimbangan peran di pekerjaan dengan peran sebagai pasangan (suami/istri) (Kim dan Ling, 2001).

***Job-parent conflict.*** *Job parent conflict* merupakan jenis WFC yang terjadi pada seseorang karena besarnya tuntutan pada pekerjaan membuat peran sebagai orang tua tidak terlaksana dengan baik (Kim dan Ling, 2001).

***Job-homemaker conflict.*** *Job homemaker conflict* adalah jenis WFC yang terjadi karena tuntutan dalam pekerjaan membuat seseorang tidak optimal dalam menjalankan peran untuk mengurus pekerjaan rumah (Kim dan Ling, 2001).

***Job Satisfaction.*** Secara teoritis, *job satisfaction* atau kepuasan kerja terdiri dari komponen evaluasi dan harapan. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya (Robbins, 2003:91). Kepuasan kerja mengacu pada sikap antusiasme dan kebahagiaan terhadap suatu pekerjaan sama dengan apa yang dikatakan oleh Luthans (1998:144) bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu perasaan menyenangkan atau emosi positif sebagai suatu hasil dari penilaian kinerja seseorang atau pengalaman kerja seseorang. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan tersebut dan sebaliknya, apabila seseorang tidak puas dengan pekerjaannya maka dia akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut.

Mauno dan Ruokolainen (2015) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah bentuk *well-being* di dalam pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk output *well-being* dalam pekerjaan yang seringkali digunakan di dalam penelitian dan juga dapat didefinisikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan atau emosi positif yang berasal dari pekerjaan (Mauno dan Ruokolainen, 2015).

**Family satisfaction.** Kepuasan keluarga adalah suatu evaluasi subjektif berdasarkan kehidupan keluarga seseorang. Kepuasan keluarga menilai perasaan positif yang dirasakan oleh seseorang terkait dengan situasi keluarganya (Beutell dan Wittig-Berman, 2008). Kepuasan keluarga adalah kepuasan yang mengacu pada kualitas hubungan dalam keluarga, yaitu hubungan dengan pasangan dan juga dengan anak-anak (Kim dan Ling, 2001). Kim dan Ling (2001) menyatakan bahwa *Marital Satisfaction* dapat disebut sebagai *Family Satisfaction*, dimana kepuasan perkawinan akan mengacu pada kualitas hubungan dalam keluarga, yaitu hubungan dengan pasangan hidup dan juga dengan anak – anak. Tang *et al.*, (2017) mengemukakan bahwa *family* atau *marital satisfaction* merupakan evaluasi seseorang mengenai kualitas pernikahan atau perkawinannya.

**Life satisfaction.** Kepuasan hidup adalah suatu penilaian keseluruhan mengenai perasaan dan sikap terhadap hidup dalam poin-poin penting untuk serangkaian waktu tertentu (Beutell, 2006). Terdapat dua pendekatan terkait dengan kepuasan hidup atau *life-satisfaction* yaitu pendekatan *top-down* dan *bottom-up* (Erdogan *et al.*, 2012). Pendekatan *top-down* menilai *life satisfaction* sebagai suatu fungsi dari sifat yang cenderung stabil (Erdogan *et al.*, 2012). Pendekatan ini berasumsi bahwa setiap orang akan puas terhadap hidupnya tergantung dari siapa mereka. Karena memiliki pandangan bahwa *life satisfaction* merupakan sesuatu yang bersifat stabil maka pendekatan ini tidak mempertimbangkan hal-hal lain seperti kejadian-kejadian istimewa dalam hidup yang mungkin dapat berpengaruh terhadap kepuasan hidup seseorang (Erdogan *et al.*, 2012). Sedangkan pendekatan *bottom-up* menilai *life satisfaction* sebagai suatu kepuasan hidup di mana kehidupan merupakan suatu fungsi yang saling terkait dengan fungsi yang lainnya seperti pekerjaan, keluarga, kesehatan dan lain-lain (Erdogan *et al.*, 2012). Pandangan ini mengasumsikan bahwa masing-masing orang memiliki pandangan yang berbeda-beda mengenai kepuasan hidup tergantung dari bagaimana seseorang menganggap domain mana yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan hidup. Sebagai contoh, ada beberapa orang yang mungkin menganggap pekerjaan sebagai suatu yang penting di dalam hidupnya sehingga ketika mereka puas atau tidak puas terhadap pekerjaan maka akan berpengaruh terhadap kepuasan hidupnya. Namun di sisi lain, ada sebagian orang yang menganggap keluarga lebih penting dibanding pekerjaan, sehingga faktor keluarga dinilai lebih berpengaruh terhadap kepuasan hidup dibandingkan dengan pekerjaan.

**Hipotesis.** Ketika seseorang merasakan konflik keluarga-pekerjaan dalam tingkat yang tinggi maka hal tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakannya. *Work-family conflict* secara sederhana dan konsisten berkaitan dengan kepuasan (Michel dan Clark, 2009). Hal tersebut juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan Ford *et al.*, (2007) bahwa ketika peran di dalam keluarga mengganggu pekerjaan maka akan menurunkan tingkat kepuasan kerja seseorang. Hal ini disebabkan karena ketika seseorang mengalami konflik peran di dalam keluarga maka akan membuat peran dalam pekerjaan menjadi terganggu, akibatnya adalah pekerjaan tidak bisa terselesaikan dengan baik sehingga akan menurunkan kepuasan kerjanya. *Work-family conflict* muncul ketika partisipasi peran dalam keluarga dibuat lebih sulit oleh partisipasi peran dalam pekerjaan, itulah sebabnya mengapa dikatakan atau disebut dengan *work family conflict*. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Howard *et al.*, (2004) mengindikasikan bahwa *work family conflict* berhubungan dengan keseluruhan kepuasan kerja yang cukup rendah dan hal-hal negatif lainnya (Howard *et al.*, 2004).

Beberapa peneliti mengindikasikan bahwa work family conflict berhubungan dengan keseluruhan kepuasan kerja (Howard *et al.*, 2004). Sejumlah penelitian empiris telah meneliti tentang hubungan antara *work family conflict* dengan kepuasan kerja yang juga menggunakan *front-line employees* sebagai sampelnya. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh Boles dan Babin (1996) menunjukkan bahwa *work family conflict* memiliki dampak yang dapat mengganggu kepuasan kerja seseorang. Karatepe dan Tekinkus (2006) juga mendapatkan hasil yang sama. Kemudian dalam studi atau penelitian meta analisis yang dilakukan oleh Lee dan Ashforth (1990) menemukan bahwa *work family conflict* memiliki dampak negatif terhadap kepuasan kerja.

Mauno dan Ruokolainen (2015) menyebutkan bahwa WFC dalam bentuk apapun dapat menimbulkan dampak negatif terhadap *well-being*. Kepuasan kerja menurut Mauno dan Ruokolainen (2015) merupakan salah satu bentuk *well-being* dalam pekerjaan, sehingga dapat dikatakan bahwa ketika seseorang mengalami WFC yang tinggi maka dapat mengakibatkan turunnya kepuasan kerja.

Maka dari itu

**H1 : *Work family conflict* yang terdiri dari (a) *Job Spouse Conflict* (b) *Job Homemaker Conflict* (c) *Job Parent Conflict* berpengaruh terhadap *job satisfaction***

*Conservation of Resources Theory* atau COR *theory* merupakan salah satu teori yang dapat menjelaskan hubungan antara stress dengan *well-being* khususnya dalam konteks *work-family conflict* (van Steenbergen *et al.*, 2014). Berdasarkan perspektif teori COR seseorang cenderung untuk mendapatkan, mempertahankan dan melindungi *resources* atau sumber daya yang dimilikinya. *Resource* yang dimaksud dalam teori COR ini adalah objek, karakteristik individu, kondisi serta energi (van Steenbergen *et al.*, 2014). Liu *et al.*, (2015) mengemukakan bahwa terdapat dua asumsi mendasar dari teori COR. Pertama, bahwa individu cenderung untuk menginvestasikan sumber daya yang dimilikinya untuk mengatasi *stressors* dan mencegah mereka dari situasi-situasi yang mengancam. Jika *coping* yang dilakukan tidak berhasil atau mungkin ketika terlalu banyak sumber daya yang harus dikorbankan maka stres akan tetap muncul dan mengurangi resource yang ada. Kedua, teori ini berasumsi bahwa individu tidak hanya berjuang untuk melindungi sumber daya yang dimilikinya tetapi juga untuk mendapatkan sumber daya yang lebih banyak. Hal tersebut terjadi ketika individu mampu untuk mengatasi stress yang dialaminya sehingga akan menghasilkan output yang positif. Berdasarkan perspektif tersebut peneliti.

Berdasarkan teori COR, seseorang yang mengalami tekanan dalam pekerjaan akan mengakibatkan hilangnya *resources* yang pada akhirnya akan mengakibatkan turunnya *marital satisfaction*. Ketika seseorang mengalami tuntutan pekerjaan yang tinggi maka orang tersebut harus memberikan lebih banyak sumber daya dalam pekerjaan, seperti waktu dan energi, dan mengorbankan hal tersebut. Makin menurunnya *resources* di dalam keluarga akan menurunkan tingkat *marital satisfaction* (van Steenbergen *et al.*, 2014).

Penelitian yang meneliti hubungan *work family conflict* dengan *marital satisfaction* telah banyak dilakukan (Kim dan Ling, 2001). *Work family conflict* merupakan konflik yang ditimbulkan karena adanya dua peran yang sama-sama harus dipenuhi sehingga jika salah satu peran tidak dapat dipenuhi dengan baik maka akan menimbulkan konflik mengenai peran tersebut (Beutell dan Wittig-Berman, 1999).

**H2 : *Work Family Conflict* yang terdiri dari (a) *job Spouse Conflict* (b) *Job Homemaker Conflict* (c) *Job Parent Conflict* berpengaruh terhadap *marital satisfaction***

Ketika pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga maka akan berdampak pada rendahnya tingkat *life satisfaction* (Judge *et al.*, 1994). Ketika seseorang merasa bahwa perannya di dalam keluarga, baik sebagai pasangan, orang tua ataupun untuk tugas rumah tangga terganggu maka hal tersebut akan menurunkan tingkat kepuasan hidup seseorang. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa *work family conflict* merupakan penghambat seseorang dalam menjalankan perannya baik di dalam pekerjaan ataupun di rumah jadi ketika seseorang mengalami *work family conflict* maka akan menurunkan tingkat kepuasan hidupnya atau *life satisfaction* (Kim dan Ling, 2001). Maka dari itu :

**H3 : *Work Family Conflict* yang terdiri dari (a) *Job Spouse Conflict* (b) *Job Homemaker Conflict* (c) *Job Parent Conflict* berpengaruh terhadap *life satisfaction***

Terdapat hubungan positif yang signifikan antara *job satisfaction* dengan *life satisfaction* serta *job satisfaction* merupakan *predictor* yang cukup signifikan terhadap *life satisfaction* (Judge *et al.*, 1994). Sejumlah penelitian telah meneliti mengenai hubungan antara ketiga variabel tersebut yaitu *job*, *marital* dan *life satisfaction*, ditemukan bahwa terdapat hubungan positif antara *marital satisfaction* dengan *life satisfaction* (Chiu *et al.*, 1998). Ketika seseorang merasa bahagia dengan keluarga atau perkawinannya maka hal tersebut akan berdampak pada *life satisfaction* yang juga semakin meningkat. *Marital satisfaction* merupakan salah satu komponen penting dari *life satisfaction* (Chiu *et al.*, 1998). Ketika seseorang merasa puas dengan kehidupan kerja dan keluarganya maka akan meningkatkan kepuasan hidupnya. Pekerjaan memainkan peran utama dalam kehidupan banyak orang, sehingga kepuasan dalam pekerjaan merupakan salah satu faktor utama dari kepuasan hidup. Seseorang yang merasa puas dengan kehidupan kerja dan keluarga maka akan meningkatkan kepuasan hidup orang tersebut (Kim dan Ling, 2001). Mengacu pada pendekatan *bottom-up* yang dikemukakan oleh Erdogan *et al.*, (2012) bahwa kehidupan merupakan fungsi yang berkaitan dengan fungsi-fungsi yang lain seperti keluarga dan pekerjaan, maka dapat dikatakan bahwa keluarga dan pekerjaan masing-masing memiliki pengaruh terhadap kepuasan hidup.

**H4 : (a) *Job satisfaction* dan (b) *marital satisfaction* berpengaruh terhadap *life satisfaction***

## **METODE**

Populasi dalam penelitian ini adalah dokter yang berada di IRD Dr. Soetomo Surabaya. Dokter IRD RSUD Dr. Soetomo Surabaya memiliki jadwal kerja atau jam kerja tidak fleksibel, selain itu para Dokter IRD RSUD Dr Soetomo Surabaya memiliki jumlah jam kerja yang melebihi jam kerja standar di tiap minggunya. Dokter IRD RSUD Dr Soetomo Surabaya terbagi dalam tiga bagian yaitu dokter umum, dokter PPDS1 dan dokter konsultan. Dokter umum IRD adalah dokter jaga yang bekerja di bagian TRIAGE IRD RSUD Dr. Soetomo. Sedangkan untuk Dokter PPDS1 adalah dokter jaga yang sedang menempuh pendidikan spesialis di RSUD Dr. Soetomo. Dokter PPDS1 terdiri dari dokter umum yang sedang menempuh pendidikan, dokter militer yang telah di BKO-kan, serta dokter mandiri yaitu dokter tidak tetap. Dokter Konsultan adalah dokter spesialis 2 atau dokter subspecialis yang terdiri dari dokter yang berasal dari Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga serta Dokter yang berasal dari gubernur.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sampel bertujuan atau *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah pengambilan sampel dengan kriteria-kriteria tertentu yang telah ditetapkan peneliti (Cooper dan Schindler, 2011). Kriteria-kriteria dalam menentukan sampel dalam penelitian ini adalah dokter IRD yang sudah menikah.

Terdapat beberapa teknik analisa data dalam penelitian ini. Pertama, analisis faktor digunakan untuk menguji uji kualitas data atau uji validitas. Kedua, uji reliabilitas dengan menggunakan nilai *cronbach alpha*. Ketiga, analisis regresi bertingkat atau *hierarchical regression analysis* yang digunakan untuk menguji hipotesis-hipotesis pada penelitian ini.

Adapun definisi operasional serta pengukuran dari masing-masing variable tersaji dalam tabel 1 dibawah ini

**Tabel 1.** Definisi Operasional Variable dan Pengukuran

Jenis <i>Work-family conflict</i>	Definisi Operasional	Dimensi Pengukuran
<i>Job-spouse conflict</i>  Kim dan Ling (2001)	Jenis <i>work-family conflict</i> yang terjadi karena terganggunya peran Dokter IRD RSUD Dr. Soetomo sebagai suami/istri dalam hal hubungan antar keduanya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Work characteristics</i> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. <i>Time pressure</i> : <ul style="list-style-type: none"> <li>• jumlah jam kerja yang membuat waktu bersama pasangan berkurang</li> <li>• Jadwal kerja yang tidak fleksibel sehingga membuat waktu bersama pasangan berkurang</li> </ul> </li> <li>b. <i>Work stressors</i> : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tekanan pekerjaan yang mempengaruhi peran sebagai seorang suami/istri</li> </ul> </li> </ol> </li> <li>2. <i>Family characteristics</i> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Jumlah anak : Jumlah anak yang dimiliki membuat waktu bersama pasangan menjadi berkurang</li> <li>b. Usia anak : Usia anak yang semakin dewasa membuat waktu untuk bersama pasangan semakin besar</li> <li>c. Dukungan : Dukungan dari pasangan sehingga mempermudah peran baik di dalam rumah maupun di dalam pekerjaan</li> </ol> </li> </ol>
<i>Job-parent conflict</i>  Kim dan Ling (2001)	Jenis <i>work-family conflict</i> yang terjadi karena terganggunya peran Dokter IRD RSUD Dr. Soetomo sebagai orang tua dari	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Work characteristics</i> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. <i>Time pressure</i> : <ul style="list-style-type: none"> <li>• jumlah jam kerja yang membuat waktu bersama anak menjadi berkurang</li> <li>• Jadwal kerja yang tidak fleksibel</li> </ul> </li> </ol> </li> </ol>



	anak-anaknya	sehingga membuat waktu bersama anak menjadi berkurang
		b. <i>Work stressors</i> :
		• Tekanan dalam pekerjaan membuat pelaksanaan peran sebagai orang tua menjadi tidak baik
		2. <i>Family characteristics</i>
		a. Jumlah anak : Jumlah anak yang dimiliki membuat pekerjaan sebagai orang tua semakin berat
		b. Usia anak : Usia anak yang semakin dewasa akan meringankan pekerjaan sebagai orang tua
		c. Dukungan : Dukungan dari pasangan dalam hal mengurus anak akan mempermudah penyeimbangan peran dalam pekerjaan maupun sebagai orang tua
<i>Job-homemaker conflict</i>	Sebagai jenis <i>work-family conflict</i> yang terjadi karena terganggunya peran	1. <i>Work characteristics</i>
<b>Kim dan Ling (2001)</b>	Dokter IRD RSUD Dr. Soetomo dalam hal tugasnya untuk melakukan pekerjaan rumah	a. <i>Time pressure</i> :
		• Jumlah jam kerja membuat waktu untuk berkontribusi dalam pekerjaan rumah tangga menjadi berkurang
		• Jadwal kerja yang tidak fleksibel mengganggu waktu untuk berkontribusi dalam pekerjaan rumah tangga
		b. <i>Work stressors</i> :
		• Tekanan dalam pekerjaan membuat pelaksanaan pekerjaan rumah tangga menjadi tidak baik
		2. <i>Family characteristics</i>
		a. Jumlah anak : Jumlah anak yang dimiliki akan mempersulit pelaksanaan pekerjaan rumah tangga
		b. Usia anak : Usia anak yang semakin dewasa akan mempermudah pekerjaan rumah tangga
		c. Dukungan : Dukungan dari pasangan yang berupa berbagi tugas dalam mengurus rumah tangga akan mempermudah penyeimbangan peran dalam

---

<i>Job Satisfaction</i>	Suatu perasaan menyenangkan atau emosi positif sebagai suatu hasil pengalaman kerja seseorang sebagai Dokter	pekerjaan serta dalam rumah
<b>Madaan (2008)</b>		<ol style="list-style-type: none"><li>a. Pelayanan atau jasa yang diberikan sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki.</li><li>b. Kepuasan terhadap kelengkapan peralatan di tempat kerja. Hal ini menyangkut seberapa lengkap peralatan yang ada di tempat kerja untuk mendukung pekerjaan.</li><li>c. Kepuasan terhadap gaji yang diterima. Hal ini menyangkut perbandingan antara gaji yang diterima dengan beban pekerjaan yang dimiliki.</li><li>d. Kepuasan terhadap insentif. Hal ini menyangkut kepuasan terhadap insentif yang diterima selain gaji.</li><li>e. Kepuasan dengan lamanya jam kerja. Hal ini menyangkut lama jam kerja yang dimiliki dengan jam kerja normal yaitu 8 jam sehari.</li><li>f. Kepuasan terhadap kriteria promosi yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini menyangkut kepuasan terhadap kriteria-kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan dalam promosi. Hal tersebut bisa berupa seberapa jelas perusahaan memberikan kriteria-kriteria mengenai promosi kepada para pekerjanya.</li><li>g. Kepuasan mengenai kebebasan dalam mengambil keputusan. Hal ini menyangkut seberapa puas seseorang dengan kebebasan yang dimiliki untuk mengambil keputusan dalam pekerjaannya.</li><li>h. Kepuasan mengenai kesempatan untuk tumbuh dan berkembang. Hal ini menyangkut kepuasan seseorang terhadap kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk tumbuh dan berkembang. Kesempatan ini bisa berupa</li></ol>

---

<p><i>Marital Satisfaction</i></p> <p><b>Shackelford et al., (2008)</b></p>	<p>Suatu evaluasi subjektif berdasarkan kehidupan keluarga seseorang</p>	<p>pemberian pelatihan atau training dan lain lain.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>i. Kepuasan mengenai pekerjaan yang dimiliki saat ini. Hal ini mengacu pada kepuasan terhadap secara general, yaitu kecintaan terhadap pekerjaan. Kepuasan mengenai lingkungan kerja. Hal ini mengacu pada lingkungan kerja yang cukup nyaman dan ramah</li> <li>a. Perasaan seseorang mengenai perkawinannya secara general</li> <li>b. Perasaan kepuasan seseorang terhadap peran pasangannya sebagai orang yang dapat dipercaya</li> <li>c. Perasaan kepuasan seseorang terhadap pasangannya sebagai seseorang yang dapat memberikan semangat dan memberikan rasa aman.</li> <li>d. Perasaan kepuasan seseorang terhadap pasangannya dalam bertukar informasi</li> </ol>
<p><i>Life Satisfaction</i></p> <p><b>Lirio et al. (2007)</b></p>	<p>Suatu evaluasi subjektif yang dirasakan seseorang tentang pencapaian dalam hidup dan kualitas hidup yang dirasakan seseorang</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Kepuasan keadaan hidup yang dimiliki oleh seseorang, berkaitan dengan tingkat kemakmuran atau kekayaan seseorang.</li> <li>b. Kepuasan terhadap tingkat kontribusi seseorang pada lingkungan sekitar atau pada masyarakat.</li> <li>c. Kepuasan terhadap pencapaian kebutuhan atau pemenuhan kebutuhan pribadinya.</li> <li>d. Kepuasan terhadap adanya keamanan atau jaminan keuangan</li> <li>e. Kepuasan terhadap adanya keamanan atau jaminan kesehatan yang dimilikinya.</li> </ol>

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian terdiri dari 76,2% adalah laki-laki sedangkan sisanya yaitu 23,8% adalah perempuan, mayoritas responden berada pada rentang usia

31 tahun hingga 35 tahun yaitu sebanyak 41.18%, sebagian besar responden memiliki satu orang anak yaitu sebesar 48% dari keseluruhan responden.

Sebelum melakukan uji hipotesis peneliti melakukan uji kualitas data yaitu uji validitas dan reliabilitas. Untuk uji validitas, peneliti menggunakan prosedur analisis faktor. Untuk variable *job spouse conflict* yang terdiri dari 6 indikator menjadi 4 indikator karena nilai *loading factor* dibawah 0.5 yaitu JSC5 dan JSC 6. Untuk *Job Parent Conflict* tidak ada indicator yang dieliminasi sehingga JPC 1 hingga JPC 6 sudah valid berdasarkan hasil uji analisis faktor. Sedangkan untuk *job homemaker conflict* dari 6 indikator menjadi 3 indikator yaitu JHC 1, JHC 2 dan JHC 3 yang memenuhi standar uji validitas. Untuk variable *job satisfaction* peneliti mengeliminasi beberapa indicator yaitu JS1, JS2, JS5, JS8 dan JS 10. Begitu pula untuk variable *life satisfaction*, peneliti mengeliminasi beberapa indicator yaitu LS 1, LS2, LS4 dan LS 6. Sedangkan hasil dari reliabilitas untuk masing-masing variable dapat dilihat pada tabel di bawah ini

**Tabel 2.** Rata-rata, Standar Deviasi, Reliabilitas dan Korelasi

Variable	Mean	Std Dev	1	2	3	4	5	6
1. JSC	<b>2.586</b>	<b>0.776</b>	<b>0.884</b>					
2. JHC	2.608	0.651	0.564**	<b>0.864</b>				
3. JS	2.426	0.397	-0.523**	-0.406**	<b>0.64</b>			
4. LS	2.494	0.549	-0.491**	-0.294**	0.557**	<b>0.526</b>		
5. MS	3.223	0.398	-0.513**	-0.312**	0.371**	0.523**	<b>0.74</b>	
6. JPC	2.610	0.488	0.5618**	0.535**	-0.451**	-0.391**	-0.574**	<b>0.757</b>

Ket : Nilai diagonal adalah koefisien dari *cronbach alpha*

\*\*  $p < 0.01$

**Tabel 3.** Hasil Analisis Regresi

Variabel	Model 1 Dependent Var : Job Satisfaction	Model 2 Dependent Var : Marital Satisfaction	Model 3 Dependent Var : Life Satisfaction
<b>Job Spouse Conflict</b>	-0.182*	-0.165*	-0.118*
<b>Job Parent Conflict</b>	-0.161	-0.370*	-0.055*
<b>Job Homemaker Conflict</b>	-0.182	0.068	0.028
$\Delta R^2$	0.316	0.389	0.261
<b>Job Satisfaction</b>	--	--	0.528*
<b>Marital Satisfaction</b>	--	--	0.460*
$\Delta R^2$	--	--	0.440

Berdasarkan tabel 3 hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa untuk hipotesis 1, hanya hipotesis 1(a) yang didukung ( $-0.182, p < 0.05$ ) sedangkan hipotesis 1(b) dan 1(c) tidak terdukung. Kemudian untuk hipotesis 2(a) dan 2(b) terdukung ( $-0.165, p < 0.05$ ;  $-0.370, p < 0.05$ ), sedangkan hipotesis 2(c) tidak terdukung. Hipotesis 3, hipotesis 3(a) dan 3(b) yang terdukung ( $-0.018, p < 0.05$ ;  $-0.055, p < 0.05$ ). Untuk hipotesis 4, baik 4(a) dan 4(b) semuanya terdukung ( $0.528, p < 0.05$ ;  $0.460, p < 0.05$ ).

Berdasarkan hasil tersebut, terdapat beberapa temuan yang cukup menarik salah satunya adalah ternyata *job parent* dan *job homemaker conflict* berpengaruh tidak signifikan terhadap *job satisfaction*. Hal ini bisa dikatakan bahwa konflik dalam menyeimbangkan peran antara keluarga, yakni sebagai orang tua, dengan peran dalam pekerjaan sebagai dokter menimbulkan dampak negatif terhadap *job satisfaction* meskipun dalam tingkat yang sangat kecil. Saat ini banyak keluarga muda yang menggunakan jasa pembantu ataupun *baby sitter* selain itu saat ini semakin menjamurnya jasa-jasa penitipan bayi atau anak yang dikenal dengan istilah *baby day care*. Dengan adanya jasa-jasa tersebut, seseorang menjadi terbantu dalam melaksanakan pekerjaan sehingga seseorang tidak merasakan bahwa pekerjaan rumah ataupun pekerjaan sebagai orang tua dapat menghambat pekerjaan yang ada di kantor.

Selain itu, dokter merupakan profesi yang berbeda dibanding profesi-profesi lain. Ketika seseorang memutuskan untuk menjadi dokter maka orang tersebut tidak bisa dengan mudah berpindah profesi seperti halnya profesi lain. Tidak mudah bagi seorang dokter yang kemudian beralih profesi menjadi seorang tenaga pemasar. Maka dari itu tingkat komitmen karir dari dokter memiliki peran mengapa *work-family conflict* berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Meskipun seorang dokter memiliki jam kerja melebihi jam kerja normal hal tersebut tidak akan berpengaruh terhadap perannya di dalam keluarga karena dokter telah memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan profesi atau pekerjaan lain (Russo dan Buonocore, 2013)

Hasil temuan menarik berikutnya adalah ternyata *job homemaker conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap *marital satisfaction*, sedangkan *job spouse* dan *job parent conflict* berpengaruh signifikan terhadap *marital satisfaction*. Hubungan dengan pasangan adalah pondasi dasar bagi perkawinan dan keluarga (Kim dan Ling, 2001). Terdapat beberapa hal yang menjadi alasan dari fenomena ini. Pertama, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa profesi dokter menuntut komitmen karir yang tinggi sehingga sangat mungkin dokter-dokter tersebut mendapatkan dukungan sosial atau *social support* dari pasangannya. Apabila mengacu dari *Job Demand-Resources* (JD-R) Model disebutkan bahwa dukungan dari lingkungan sosial individu, salah satunya adalah dukungan pasangan mampu untuk mengurangi efek dari *work-family conflict* (Demerouti *et al.*, 2012). Kedua, tidak semua pasangan mengalami dampak *work-family conflict* pada level yang sama. Hal ini dapat ditinjau dari *family development theory* (Dore, 2008) bahwa kerentanan seseorang terhadap dampak dari *work-family conflict* cenderung untuk berubah tergantung pada tingkat atau level dari tahapan keluarganya atau *family development* (Allen dan Finkelstein, 2014; Moen, 2011).

Allen dan Finkelstein (2014) mengemukakan bahwa tahap awal berkeluarga dan pada tahap akhir dari *family stage* merupakan tahap dimana dampak *work-family conflict* tidak terlalu tinggi. Pada tahap awal berkeluarga dicirikan dengan individu berusia kurang dari 35 tahun dan tidak memiliki anak, sedangkan tahap akhir dari *family stage* dicirikan dengan individu berusia lebih dari 54 tahun dengan anak yang

sudah dewasa (Moen, 2011). Allen dan Finkelstein (2014); Moen (2011) menyatakan bahwa pada kedua tahapan tersebut individu cenderung tidak rentan terhadap pengaruh *work-family conflict* karena tugas peran di masing-masing *family stage* yang berbeda. Pada kedua tahapan tersebut masing-masing individu tidak banyak tuntutan peran mengingat tahap awal dan tahap akhir dicirikan dengan tidak memiliki anak dan atau anak yang sudah dewasa, hal ini tentu saja berbeda apabila individu memiliki anak dengan usia anak yang masih balita. Berdasarkan karakteristik responden, diketahui bahwa sebagian besar responden berusia kurang dari 35 tahun maka dari itu *work-family conflict* yang dialami tidak berdampak signifikan terhadap *marital satisfaction*.

Kim dan Ling (2001) mengemukakan bahwa *job parent conflict* memiliki hubungan negatif yang kuat dengan *marital satisfaction*. Anak adalah bagian yang sangat penting dalam hubungan perkawinan atau dalam keluarga dan mereka bisa menjadi sumber penyebab konflik antar pasangan. Menurut Kim dan Ling (2001) hal tersebut disebabkan karena jika pekerjaan suami atau pekerjaan istri mengganggu pekerjaan mereka sebagai orang tua maka hubungan antara suami dan istri akan menjadi tegang sehingga akan menurunkan tingkat kepuasan perkawinan. Sedangkan *job homemaker conflict* yang merupakan konflik yang terjadi karena terganggunya peran Dokter IRD RSUD Dr. Soetomo dalam hal tugasnya untuk melakukan pekerjaan rumah tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *marital satisfaction*. Saat ini tugas untuk melakukan pekerjaan rumah dapat dialihkan kepada pihak ketiga yaitu pembantu sehingga pekerjaan rumah tetap dapat terselesaikan meskipun pekerjaan sebagai dokter cukup menyita waktu.

Dari tiga jenis *work family conflict*, hanya *job homemaker conflict* yang tidak berpengaruh terhadap *life satisfaction*. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan hidup seseorang akan mengalami penurunan ketika mereka mengalami *job-spouse conflict* dan *job-parent conflict*. Masyarakat Indonesia menilai kepuasan hidup atau kualitas hidupnya apabila tidak ada konflik yang timbul sebagai akibat dari pekerjaan sehingga mengganggu kualitas perannya sebagai pasangan dan juga sebagai orang tua. Salah satu alasan yang mendasari bahwa *job homemaker conflict* tidak berdampak terhadap *life satisfaction* adalah mayoritas responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 76%. Berdasarkan *traditional gender role theory* disebutkan bahwa laki-laki cenderung akan memberikan perhatian lebih pada perannya di dalam pekerjaan, sedangkan perempuan pada peran dalam keluarga sehingga hal ini berdampak pada bagaimana laki-laki menilai kepuasan hidupnya (Kailasapathy *et al.*, 2014). *Traditional gender role theory* juga menyebutkan bahwa jenis kelamin yang berbeda akan memiliki dampak *work-family conflict* yang berbeda pula. Apabila dikaitkan dengan *job-homemaker conflict*, laki-laki cenderung untuk tidak terlalu fokus pada pekerjaan rumah, laki-laki akan lebih fokus pada pekerjaan atau profesinya sehingga meskipun mengalami *job-homemaker conflict* namun tidak akan berdampak pada kepuasan hidup atau *life satisfaction* karena laki-laki lebih memperikan perhatian pada perannya di dalam pekerjaan bukan di dalam keluarga (Kailasapathy *et al.*, 2014).

## PENUTUP

Dari tiga jenis *work family conflict* hanya *job spouse conflict* yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan *job parent* dan *job homemaker conflict* tidak berpengaruh signifikan dalam memprediksi kepuasan kerja seseorang. Namun *job spouse* dan *job parent conflict* menjadi prediktor penting dari kepuasan perkawinan seseorang, sedangkan *job homemaker conflict* tidak. Hal ini mengindikasikan bahwa

dalam seseorang memiliki kecenderungan dalam menilai kepuasan perkawinan dilihat dari kualitas perannya sebagai pasangan dan juga sebagai orang tua. Kepuasan kerja dan kepuasan perkawinan menjadi prediktor penting dalam memprediksi tingkat kepuasan hidup seseorang. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua domain kepuasan tersebut, pekerjaan dan perkawinan, masih dianggap penting bagi masyarakat.

Penelitian ini memiliki beberapa implikasi praktis yang cukup penting. Pertama, efek dari *work-family conflict* terhadap kepuasan, terutama terhadap kepuasan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh konflik pekerjaan-keluarga yang dialami oleh orang tersebut, terutama untuk tipe *job-spouse conflict*. Konflik tersebut muncul karena adanya jam kerja yang tidak fleksibel dan jumlah jam kerja yang cukup tinggi sehingga hendaknya perusahaan dapat memberikan kebijakan-kebijakan SDM yang terkait dengan waktu kerja ataupun cuti. Kedua, *support* dari pasangan dapat mempermudah penyeimbangan peran baik di dalam pekerjaan maupun di rumah. Maka dari itu hendaknya karyawan dapat membagi peran dengan pasangan dengan baik dan saling mendukung sehingga keseimbangan antara peran di pekerjaan dan rumah dapat dicapai.

Terdapat beberapa saran untuk penelitian selanjutnya. Pertama adalah, dalam penelitian ini tidak membedakan responden sebagai *dual career couples* atau *single career couples*. Ketika seseorang dan pasangannya sama-sama bekerja maka konflik yang akan dirasakan juga akan berbeda jika dibanding dengan *single career couples* (Allen dan Finkelstein, 2014). Kemudian, dalam suatu organisasi terdapat peran dari manajer atau organisasi yang mungkin memiliki kebijakan dalam meminimalkan terjadinya konflik pekerjaan dan keluarga. Maka dari itu, penelitian berikutnya hendaknya meneliti tentang peran dari organisasi atau atasan dalam memberikan dukungan kepada karyawan atau *social support* karena berdasarkan *job demand resources model* (J-DR Model) *resources* atau *support* dapat meminimalkan terjadinya konflik pekerjaan dan keluarga (Demerouti *et al.*, 2012).

## DAFTAR RUJUKAN

- Allen, T.D., dan Finkelstein, L.M. (2014). Work-Family Conflict Among Members of Full-Time Dual-Earner Couples: An Examination of Family Life Stage, Gender and Age. *Journal of Occupational Health Psychology*. Vol 19 (3), p 376-354
- Amstad, F.T., Meier, LL., Fasel, U., Elfering, A., dan Semmer, NK. . (2011). A Meta-Analysis of Work Family Conflict and Various Outcomes With a Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations. *Journal of Occupational Health and Psychology*. Vol 16 (2), p 151-169.
- Babin, J.B. dan Boles, J.S. (1996). The Effects of Perceived Co-Worker Involvement and Supervisor Support on Service Provider Role Stress, Performance and Job Satisfaction. *Journal of Retailing*. Vol 72 (1), p 57-75.
- Beutell, N.J., dan Wittig-Berman, U. (1999). Predictors of Work-Family Conflict and Satisfaction with Family, Job, Career and Life. *Psychological Reports*. Vol 85. P 893-903.
- Boyar, S.L., Maertz Jr, C.P., Moesley Jr, D.C., dan Carr, J.C (2003). Work-Family Conflict: A Model of Linkages Between Work and Family Domain Variables and Turnover Intentions. *Journal of Managerial Issues*. Vol. 15 (2), p 175-179

- Boyd, E.M., Sliter, M.T., dan Chatfield, S. (2015). Double Trouble: Work-Family Conflict and Well-being for Second Job Holders. *Community, Work and Family*. Vol 19 (4), p 462-480
- Chiu, R.K., Man, J.S.W., dan Thayer, J. (1998). Effects of Role Conflicts and Role Satisfaction on Stress of Three Professions in Hong Kong: A Path Analysis Approach. *Journal of Managerial Psychology*. Vol 13 (5)
- Cooper, D.R. dan Schindler, P.S. (2011). *Business Research Methods* (11th ed.). New York: Mc GrawHill/Irwin.
- Day, A.L., dan Chamberlain, T.C. (2006). Committing to You Work, Spouse and Children : Implications for Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*. Vol 68, p116-130.
- Demerouti, E., Peeters, M.C. dan van der Heijden, B.I. (2012). Work-Family Interface from a Life and Career Stage Perspective : The Role of Demands and Resources. *International Journal of Psychology*. Vol 47, p 241-258
- Dore, M.M. (2008). Family Systems Theory. In B.A. Thyer (ed). *Comprehensive handbook of Social Work and Social Welfare: Human Behavior in the Social Environment*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Erdogan, B., Bauer, T.N., Truxillo, D.M., dan Mansfield, L.R. (2012). Whistle While You Work: A Review of the Life Satisfaction Literature. *Journal of Management*. Vol 38 (4), p 1038-1083.
- Foley, S., Hang-yue, N., dan Lui, S. (2005). The effect of Work Stressors, Perceived Organizational Support, and Gender on Work-Family Conflict in Hongkong. *Asia Pacific Journal of Management*. 22. p :237-256
- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and Family Satisfaction and Conflict: A Meta-Analysis of Cross-Domain Relations. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 57-80.
- Greenhaus, J.H., dan Beutell, N.J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management*. Vol 10, p 76-88
- Greenhaus, J.H., Collins, K.M., dan Shaw, J.D. (2002). The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*. Vol 63, p 510-531
- Grzywacz, J., dan Marks, N. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol 5 (1), p 111-126
- Howard, W.G., Donofrio, H.H., dan Boles, J.S. (2004). Inter-domain Work-Family, Family-Work Conflict and Police Work Satisfaction. *Policing: an International Journal of Police Strategies and Management*. Vol 27 (3), p 380 -395.
- Judge, T.A., Boudreau, J.W., dan Bretz, R.D. (1994). Job and Life Attitudes of Male Executives. *Journal of Applied Psychology*. Vol 79, p 767-782.
- Kailasapathy, P., Kraimer, M.L., dan Metz, I. (2014). The Interactive Effects of Leader-Member Exchange, Gender and Spouse's Gender Role Orientation on Work Interference with Family Conflict. *The International Journal of Human Resource Management*. Vol 25 (19), p 2681-2701
- Kanter, R. M. (1977). *Work and family in the United States: A critical review and agenda for research and policy*. New York: Russell Sage Foundation
- Karatepe, O.M., dan Tekinkus, M. (2006). The Effects of Work-Family Conflict, Emotional Exhaustion and Intrinsic Motivation on Job Outcomes of Front-Line Employees. *International Journal of Bank Marketing*. Vol 24 (3), p 173-193.



- Kim, J.L.S., dan Ling, C.S. (2001). Work-Family Conflict of Women Entrepreneurs in Singapore. *Women in Management Review*. Vol 16 (5), p 204-221.
- Lee, R. T., dan Ashforth, B.E. (1990). On the meaning of Maslach's three dimensions of burnout. *Journal of Applied Psychology*. Vol 75, p 743-747
- Liu, H., Ngo, H.Y., dan Cheung, F.M. (2015). Work-Family Enrichment and Marital Satisfaction Among Chinese Couples: A Crossover-Spillover Perspective. Vol 23, p 209-231.
- Lilly, J.D., Duffy, J.A., dan Virick, M. (2006). A gender-sensitivity study of McClelland's needs, stress, and turnover intent with family conflict. *Women in Management Review*. Vol 21 (8).
- Lirio, P., Lituchy, T.R., Monserrat, S.I., Olivas-Lujan, M.R., Duffy, J.A., Fox, S., Gregory, A., Punnet, B.J., dan Santos, N. (2007). Exploring Career-Life Success and Family Social Support of Successful Women in Canada, Argentina and Mexico. *Career Development International*. Vol 12 (1)
- Luthans, Fred. (1998). *Organizational Behavior*. Eighth Edition. Irwin/McGraw-Hill : USA
- Madaan, N. (2008). Job Satisfaction among Doctors in a Tertiary Care Teaching Hospital. *JK Science*. Vol 10, No 2, p 81-83
- Mauno, S., dan Ruokolainen, M. (2015). Does Organizational Work-Family Support Benefit Temporary and Permanent Employees Equally in a Work-Family Conflict Situation in Relation to Job Satisfaction and Emotional Energy at Work and at Home? *Journal of Family Issues*. Vol 38 (1), p
- Marcinkus W. C., Whelan-Berry, K.S., dan Gordon, J.R. (2007). The Relationship of Social Support to the Work-Family Balance and Work Outcomes of midlife Women. *Women in Management Review*. Vol 22 (2) ,p 86-111.
- Michel, J.S., dan Clark, M.A (2009). Has It been Affect All Along? A Test of Work-to-family and Family-to-work Models of Conflict, Enrichment and Satisfaction. *Personality and Individual Differences*. Vol, 47 (3), p 163-168
- Michel, J.S., Mitchelson, J.K., Kotrba, L.M., LeBreton, J.M., dan Baltes, B.B. (2009). A Comparative Test of Work-Family Conflict Models and Critical Examination of Work-Family Linkages. *Journal of Vocational Behavior*. Vol 74, p 199-218
- Moen,P. (2011). From "Work-Family" ti Life Course Fit" Five Challenges to the Field. *Community, Work & Family*. Vol 7, p 209-226.
- Namasivayam, K., dan Zhao, X. (2007). 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*. Vol 28 (5), p 1212-1223.
- Nohe, C., Meier, L.L., Sontag, K., dan Michel, A. (2014). The Chicken or The Egg? A Meta-Analysis of Panel Studies of The Relationship Between Work-Family Conflict and Strain. *Journal of Applied Psychology*. Vol 100 (2), p 522-536
- Robbins, S.P. (2003). *Organizational Behavior* (Int Ed). Prentice-Hall.
- Russo, M., dan Buonocore, F. (2013). Reducing the Effects of Work-Family Conflict on Job Satisfaction: The Kind of Commitment Matters. *Human Resources Management Journal*. Vol 23, p 91-108.
- Shackelford, T.K., Besser, A., dan Goets, A.T. (2008). Personality, Marital Satisfaction, and Probability of Marital Infidelity. *Individual Differences Research*. Vol 6 (1), p 13-25

- van Steenbergen, E.F., Kluwer, E.S., dan Karney, B.R. (2014). Work Family Enrichment, Work Family Conflict and Marital Satisfaction: A Dyadic Analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*. Vol 19 (2), p 182-194.
- Tang, Y., Huang, X., dan Wang, Y. (2017). Good marriage at home, creativity at work: Family–work enrichment effect on workplace creativity. *Journal of Organization Behavior*. Doi 10.1002/job.2175
- Wayne, J.H., Casper, W.J., Matthews, R.A., dan Allen, T.D. (2013). Family-Supportive Organization Perceptions and Organizational Commitment: The Mediating Role of Work-Family Conflict and Enrichment and Partner Attitudes. *Journal of Applied Psychology*. Vol 98 (4), p 606-622.
- Zhao, X., dan Mattila, A.S. (2013). Examining the Spillover Effect of Frontline Employees' Work-Family Conflict on Their Affective Work Attitudes and Customer Satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*. Vol 33, p 310-315