



Konflik Peran Ganda Perempuan Bekerja: Studi Pendahuluan Manajer Perempuan Bank BUMN Di Provinsi Jawa Barat

Silvy Sondari Gadzali^{1,*}

¹Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Subang, Subang, Indonesia

*Email: silvysondari@unsub.ac.id

Abstract: *There has been a shift in the pattern of living due to the increase in the participation of women's work. In addition, the motive of fulfilling economic needs has also become a reason to consider. This study aims to explore the antecedents that cause family-work conflicts and family-work conflicts among married female managers at state-owned banks in West Java. The sample consisted of 93 female managers who were married, lived together and engaged in work and were between 30 and 50 years old. The survey was conducted using questionnaires with a six-point likert scale ranging from a score of 1 strongly agreed to a score of 6 strongly disagreed. The data used has been ensured normality, validity and reliability, followed by testing the differences in significance of the two data groups through ANOVA. Some of the findings in this study are that there are higher differences in family-work conflicts in female managers, namely the level of education, the number and age of the child, the level of managers that implicates the quantity of work, and the motivation to work. The important implications of this study are the need to consider a comfortable working environment for women, levels of job satisfaction, communication and family support as well as flexibility of working hours.*

Abstraksi: Telah terjadi pergeseran pola pencarian nafkah akibat terjadinya peningkatan partisipasi kerja perempuan. Selain itu motif pemenuhan kebutuhan ekonomi telah pula menjadi alasan yang patut dipertimbangkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi anteseden yang menyebabkan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan di antara manajer perempuan menikah di Bank BUMN di Jawa Barat. Sampel terdiri dari 93 orang manajer perempuan yang telah menikah, tinggal bersama dan terlibat langsung dengan pekerjaan serta berusia antara 30 hingga 50 tahun. Survei dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala *likert* enam poin mulai dari nilai 1 sangat setuju hingga nilai 6 sangat tidak setuju. Data yang digunakan telah dipastikan normalitas, validitas dan reliabilitasnya, dilanjutkan dengan menguji perbedaan signifikansi dua kelompok data melalui ANOVA. Beberapa temuan pada penelitian ini adalah terdapat perbedaan konflik pekerjaan-keluarga yang lebih tinggi pada manajer perempuan yaitu tingkat pendidikan, jumlah dan usia anak, tingkat manajer yang berimplikasi pada kuantitas pekerjaan, dan motivasi bekerja. Implikasi penting penelitian ini adalah perhatian akan timbulnya kebutuhan untuk mempertimbangkan lingkungan kerja yang nyaman bagi perempuan, tingkat kepuasan kerja, komunikasi dan dukungan keluarga serta fleksibilitas jam kerja.

Keywords: *double conflict; family-work conflict; female managers; work-family conflict*

Pendahuluan

Perubahan sosial yang amat cepat telah memengaruhi pola kehidupan banyak keluarga di Indonesia. Salah satu determinannya adalah pola perubahan pada pola pencarian nafkah, dimana terjadi peningkatan jumlah masuknya angkatan kerja perempuan yang siap memasuki pasar kerja. Hal itu lebih didasari pada kesetaraan kesempatan perempuan untuk mengenyam pendidikan sama dengan laki-laki. Dimana fenomena tersebut tidak terjadi pada beberapa dekade yang lalu Seierstad & Kirton (2015). Alasan selanjutnya adalah semakin tingginya tekanan kebutuhan ekonomi yang telah berperan dalam memengaruhi keputusan perempuan untuk memasuki dunia kerja (Grawitch, Barber, & Justice, 2010;

Febiningtyas & Ekaningtyas, 2014). Banyak penelitian tentang perempuan menikah yang bekerja telah melaporkan bahwa kebutuhan ekonomi sebagai alasan utama (Lewis & Humbert, 2010; Grawitch *et al.*, 2010).

Pekerjaan perempuan di luar rumah umumnya memiliki efek positif daripada negatif pada pernikahan. Seierstad & Kirton (2015) dan Lewis *et al.* (2010) mempelajari efek kehidupan keluarga pada kinerja pekerjaan perempuan dan sikap kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perempuan yang telah memiliki anak secara signifikan lebih rendah dalam komitmen pekerjaan dibandingkan dengan perempuan yang belum memiliki anak, sedangkan perempuan dengan anak kecil memiliki komitmen bekerja yang lebih tinggi dari perempuan dengan anak lebih tua. Lewis & Humbert (2010) meneliti faktor-

faktor penentu psikososial dari stres dan kesejahteraan di antara perempuan yang bekerja. Signifikansi dari stresor yang berhubungan dengan pekerjaan lebih besar daripada stresor yang terkait dengan fungsi keluarga, meskipun hubungan antara fungsi keluarga, stres dan kesejahteraan signifikan.

Gamarel *et al.* (2014) mengidentifikasi enam peran dalam kehidupan perempuan. Dia menunjukkan bahwa kebutuhan untuk menyeimbangkan peran yang berbeda ini secara bersamaan adalah merupakan realitas bagi sebagian besar perempuan di sepanjang kehidupannya. Perempuan bekerja memerankan peran ganda dan ditemukan berdampak positif dan negatif terhadap kesehatan fisik, mental dan psikologis, keharmonisan keluarga dan kesejahteraan.

Penelitian di kasus tertentu, perempuan dengan banyak peran dilaporkan memiliki ketahanan fisik dan kesehatan psikologis yang prima daripada perempuan dengan keterlibatan peran yang lebih sedikit. Mereka merespon stimulasi motivasi, harga diri, rasa kontrol, stamina fisik dengan apresiasi yang baik (Kim *et al.*, 2014). Namun, perempuan dengan banyak peran juga ditemukan menjadi sebab dari berbagai efek buruk pada kesehatan psikologis dan fisik perempuan, termasuk kehilangan nafsu makan, insomnia, terlalu banyak makan, kelelahan hingga berakibat pada konflik dalam keluarga terutama anak (Seierstad & Kirton, 2015).

Konflik keluarga-pekerjaan dan konflik kerja-keluarga akan lebih mendorong dampak negatif dalam domain keluarga, yang mengakibatkan kepuasan hidup yang lebih rendah dan konflik internal yang lebih besar dalam keluarga Gamarel *et al.*, (2014). Studi tersebut telah mengidentifikasi beberapa variabel yang mempengaruhi tingkat konflik kerja-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan. Variabel seperti ukuran keluarga, usia anak-anak, jam kerja, dan tingkat dukungan sosial berdampak pada pengalaman konflik kerja-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan Seierstad & Kirton (2015), Gamarel *et al.* (2014) dan Lewis *et al.*, (2010). Namun, variabel-variabel ini telah dikonseptualisasi sebagai anteseden konflik kerja-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan; penting juga untuk mempertimbangkan konsekuensi

variabel-variabel ini terhadap tekanan psikologis dan kesejahteraan perempuan pekerja. Sehingga ditentukan sebagai rumusan masalah penelitian adalah: anteseden apa saja yang memengaruhi konflik keluarga-pekerjaan serta konflik kerja-keluarga perempuan bekerja menikah?

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi anteseden konflik keluarga-pekerjaan dan konflik kerja-keluarga pada perempuan bekerja menikah. Sedemikian banyaknya penelitian tentang keseimbangan kehidupan-kerja namun belum ada yang fokus meneliti tentang anteseden konflik keluarga-pekerjaan dan konflik kerja-keluarga. Sehingga itulah yang memotivasi penelitian berjudul Konflik Peran Ganda Perempuan Bekerja: Studi Pendahuluan Manajer Perempuan Bank BUMN Di Provinsi Jawa Barat.

Kajian Teori

Keseimbangan Kehidupan-Kerja

Keseimbangan kehidupan-kerja adalah suatu kondisi setimbang dimana dua kebutuhan antara pekerjaan dan kehidupan individu terpenuhi. Keseimbangan kehidupan-kerja bagi karyawan adalah opsi pemenuhan kewajiban kerja dan kebutuhan pribadi serta tanggung jawab karyawan atas keluarga. Namun dalam pandangan perusahaan keseimbangan kehidupan-kerja adalah strategi dan kebijakan guna menciptakan suasana kerja yang mendukung dimana karyawan dapat bekerja dengan fokus di tempat kerja tanpa harus khawatir terhadap tanggung jawab di rumah (Haar *et al.*, 2014; Lewis & Humbert, 2014).

Banyak penelitian telah menyampaikan pentingnya keseimbangan kehidupan-kerja. Ini menyoroti keprihatinan dalam masyarakat dan organisasi tentang dampak berbagai peran terhadap kesehatan dan kesejahteraan perempuan profesional dan implikasinya terhadap perempuan dalam kinerja pekerjaan, harmonisasi keluarga, dan peran sosialnya.

Keseimbangan antara kehidupan-kerja memiliki runtun konsekuensi yang penting bagi sikap karyawan terhadap organisasi dan kehidupannya (Haar & Russo, 2013). Sehingga penting untuk meneliti kecenderungan keseimbangan kehidupan-

kerja dan potensi konflik pekerjaan-keluarga serta konflik keluarga-pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan perempuan (Dajani, 2015; Mikkelsen, York, & Arritola, 2015).

Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Konflik Keluarga-Pekerjaan

Bagi perempuan bekerja, kantor dan rumah adalah dua objek yang membutuhkan fokus perhatian penuh. Keduanya sangat menyita waktu dan tenaga serta membutuhkan tanggung jawab atas resolusi konflik kerja-keluarga. Allen & Finkelstein (2014) dan Perdana & Gunawan (2017) menyatakan konflik-konflik ini diintensifkan oleh naluri keibuan. Karena bagi perempuan bekerja semakin dituntut untuk meningkatkan kinerja dalam karir, semakin besar tekanan yang dihadapi yaitu pengorbanan diri untuk menunda memberikan pengasuhan kepada anak-anak mereka dan dalam jangka panjang mereka dihadapkan oleh opsi kehilangan interaksi berkontribusi pada pendidikan dan perkembangan anak (Nohe *et al.*, 2015). Masalah tambahan yang dihadapi oleh perempuan bekerja adalah mereka yang terkait dengan upaya pencarian akses yang memadai dan terjangkau untuk merawat anak yang masih balita (Derks *et al.*, 2016).

Konflik kerja-keluarga didefinisikan sebagai suatu konflik pada peran karyawan saat tekanan dari sisi pekerjaan dan sisi keluarga berbeda dan berbenturan. Perbedaan dan benturan tersebut terlihat saat adanya penurunan masing-masing partisipasi baik peran pekerjaan maupun peran keluarga yang terasa lebih sulit diselesaikan dan sebaliknya (Nohe *et al.*, 2015). Ketidakmampuan perempuan untuk mengelola tanggung jawab atas peran-peran tersebut cenderung menyebabkan stres atau konflik antar-peran (Patterson *et al.*, 2014; Haar *et al.*, 2014). Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa rendahnya konflik kerja-keluarga terkait dengan sikap, konsekuensi pekerjaan dan kepuasan kerja keseluruhan yang lebih rendah (Derks *et al.*, 2016) namun menunjukkan hasil sebaliknya yaitu kecenderungan yang lebih besar untuk meninggalkan pekerjaan (Lewis *et al.*, 2010)

Konflik keluarga-pekerjaan adalah saling bertolakbelakangnya peran karyawan dalam

partisipasi kerja dan perannya dalam keluarga menjadi lebih sulit oleh karena perbedaan simultansi area kepentingan pekerjaan di kantor dan keluarga di rumah. (Nohe *et al.*, 2015; Perdana & Mardiana, 2018). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa konflik keluarga-pekerjaan lebih cenderung mengerahkan pengaruh negatifnya di domain rumah, akan berdampak pada rendahnya tingkat kebahagiaan hidup dan tingginya konflik internal dalam unit keluarga (Armstrong *et al.*, 2015). Di sisi lain, konflik kerja-keluarga serta konflik keluarga-pekerjaan pada dasarnya merupakan kondisi individu yang sedang berusaha untuk memenuhi permintaan yang berlebih-lebihan dari berbagai bidang yang berbeda di mana perempuan beroperasi.

Karakteristik tempat kerja berkontribusi pada meningkatnya intensitas konflik kerja-keluarga. Penelitian membuktikan bahwa intensitas jam kerja per-minggu, jumlah kerja lembur yang diberlakukan, jadwal bekerja yang tidak fleksibel, penyelia yang abai, dan budaya organisasi yang tidak ramah perempuan merupakan variabel yang ditemukan dapat meningkatkan probabilitas manajer perempuan akan mengalami konflik pekerjaan dan peran keluarga mereka. (Armstrong *et al.*, 2015; Nohe *et al.*, 2015; Haar *et al.*, 2014)

Seierstad & Kirton (2015) menyatakan bahwa perempuan yang memiliki peran ganda (misalnya sebagai ibu, istri sekaligus sebagai manajer) ditemukan lebih sering tertekan namun dengan memiliki *self-esteem* dan *self-confidence* yang tinggi daripada perempuan yang tidak memainkan peran keduanya atau untuk perempuan dan laki-laki yang tidak menikah, menganggur atau tidak memiliki anak. Artinya, ada hubungan positif antara berbagai peran dan kesehatan psikologis yang baik ketika seorang perempuan menyukai pekerjaannya dan menyukai kehidupan rumah tangganya.

Konflik keluarga-pekerjaan dan konflik pekerjaan-keluarga secara umum dianggap sebagai hal berbeda. Penelitian hingga saat ini lebih banyak menyelidiki tentang bagaimana pekerjaan mengganggu atau menciptakan konflik dengan keluarga. Dari perspektif pekerjaan-keluarga dan keluarga-pekerjaan,

jenis ini mencerminkan sejauh mana tanggung jawab dan peran dari domain pekerjaan dan keluarga yang tidak kompatibel. Hal itu dapat dijelaskan sebagai adalah partisipasi dalam peran pekerjaan-keluarga menjadi sulit apabila didasarkan pada partisipasi dalam peran keluarga-pekerjaan (Derks *et al.*, 2016).

Metode

Populasi adalah seluruh manajer perempuan bank BUMN yaitu Bank Mandiri, Bank Nasional Indonesia (BNI), Bank Rakyat Indonesia (BRI) dan Bank Tabungan Negara (BTN) di Provinsi Jawa Barat orang berusia antara 30-50 tahun, yang telah menikah setidaknya lima tahun, hidup dengan pasangan dan terlibat dalam pekerjaan, berjumlah 373 orang. Dipertimbangkan pula data manajer perempuan dengan sakit psikiatrik dan neurologis dengan pasangan yang menderita penyakit fisik atau psikiatrik dan neurologis tidak diikutsertakan dalam penelitian. Daftar pertanyaan elektronik dikirim lewat email kepada populasi. Namun hanya 93 orang manajer perempuan yang mengembalikan kuisioner. Data yang didapat terlebih dahulu diuji normalitas, validitas dan reliabilitasnya.

Uji normalitas data menggunakan formula *one sample Kolmogorov-Smirnov* didapat tingkat signifikansi data sebesar sig (p) = 0,721. Hal ini bermakna bahwa (p) > 0,05 maka dinyatakan data terdistribusi secara normal, yaitu tidak ada data dengan nilai yang terlalu kecil atau yang terlalu besar dari hasil reratanya. Setelah memastikan normalitas data dilanjutkan dengan menguji validitas data. Uji validitas data menunjukkan korelasi terkecil sebesar 0,612 dan korelasi terbesar yaitu 0,781. Sehingga maka instrumen penelitian dinyatakan *valid*. Demikian pula dengan uji reliabilitas didapat nilai *cronbach's alpha* pada masing-masing variabel lebih tinggi dari nilai 0,60 maka instrumen penelitian ini dapat dikatakan *reliabel* (Yalcin & Seker, 2016). Setelahnya data siap untuk dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. *Carl Pearson's Correlation* digunakan untuk menemukan hubungan antara variabel yang berbeda.

Pengukuran menggunakan 10 item oleh Netemeyer *et al.* (1996) dan diaplikasikan dalam skala Likert 6 poin yang mengukur

konflik keluarga-pekerjaan dan konflik pekerjaan-keluarga setiap sampel. Sampel diminta untuk mengekspresikan tingkat setuju dari setiap item pengukuran. Rentang penilaian berkisar dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 6 (sangat setuju). Skor yang lebih tinggi mengekspresikan tingkat konflik pekerjaan atau keluarga yang tinggi, sedangkan skor yang lebih rendah menunjukkan tingkat konflik pekerjaan atau keluarga yang rendah. Koefisien alpha dari skala berkisar antara 0,82 hingga 0,90. Skala tersebut ditemukan memiliki konten yang baik, konstruk, dan validitas prediktif (Yalcin & Seker, 2016).

Hasil

Rerata usia responden adalah 34,31 tahun (SD 7,89). Hampir setengah (47,3%) dari manajer perempuan berusia antara 40 dan 50 tahun; mayoritas (87,3%) beragama Islam dari latar belakang urban (87%). Berkenaan dengan jumlah anak, 31,2% perempuan memiliki satu anak yang menunjukkan tren dalam sistem keluarga kecil dan 63,7% memiliki dua anak dan sisanya memiliki tiga atau lebih anak.

Tabel 1. Hasil Perhitungan Standar Deviasi dan range dengan ANOVA

Nilai	N=93	
	Mean (SD)	Range (min-max)
Konflik Pekerjaan-Keluarga	23.69 (6,41)	6-33
Konflik Keluarga-Pekerjaan	20.54 (7.23)	5-30

Sebanyak 84,6% perempuan bekerja dengan tujuan untuk meningkatkan penghasilan keluarga, 9,3% responden bekerja karena mereka berorientasi pada karier, dan sisanya bekerja untuk memenuhi kebutuhan keuangan pribadi mereka sendiri. Skor rerata menunjukkan bahwa di antara manajer perempuan skor rerata tertinggi adalah pada konflik pekerjaan-keluarga ($mean = 23,69$; $SD = 6,41$) dan terendah pada konflik keluarga-pekerjaan ($mean 20.54,01$; $SD = 7,23$).

Hasil analisis varians (ANOVA) pada peringkat pekerjaan-keluarga konflik dan konflik keluarga-pekerjaan menunjukkan hasil signifikan ($F=3,246$; $P<0,05$) konflik

pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan ($F=5,424$; $P<0,05$ di antara manajer perempuan yang anaknya berada dalam kelompok usia 5-10 tahun. Perempuan yang berpendidikan lebih tinggi secara berbeda menilai konflik keluarga-pekerjaan mereka ($F=3,456$; $P<0,05$) dan konflik pekerjaan-keluarga ($F=4,226$; $P<0,05$).

Lebih lanjut, konflik keluarga-pekerjaan bernilai tinggi ditemukan di antara sampel yang memiliki satu anak, sedangkan konflik pekerjaan-keluarga lebih sedikit ditemukan di antara mereka yang tidak memiliki anak. Namun, peringkat di antara kelompok yang berbeda pada konflik keluarga-pekerjaan secara statistik signifikan ($F=9,07$; $P<0,05$). Terdapat variasi signifikan dalam kelompok cara perempuan yang bekerja di pengaturan yang berbeda pada konflik pekerjaan-keluarga ($F=3,376$; $P<0,05$) dan konflik keluarga-pekerjaan ($F=8,713$; $P<0,05$).

Manajer menengah dilaporkan memiliki nilai konflik pekerjaan-keluarga yang lebih tinggi dibandingkan dengan manajer rendah. Sebaliknya, skor konflik keluarga-pekerjaan ditemukan lebih tinggi di antara manajer rendah, jika dibandingkan dengan manajer menengah. Konflik keluarga-pekerjaan ($F=4,638$; $P<0,05$) dan konflik pekerjaan-keluarga ($F=3,553$; $P<0,05$) signifikansi tinggi ditemukan di antara perempuan yang suaminya menuntut peran ganda dari perempuan yang bekerja. Perempuan yang memiliki motivasi bekerja karena kebutuhan keuangan mendapat skor konflik pekerjaan-keluarga yang sangat tinggi ($F = 5,254$; $P < 0,05$) dibandingkan kelompok lainnya.

Pembahasan

Tujuan studi ini adalah untuk mendalami faktor-faktor yang menyebabkan konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan di antara manajer perempuan menikah di Bank BUMN di Jawa Barat. Konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan ditemukan lebih banyak terjadi di antara manajer perempuan yang memiliki anak tertua atau masih berusia di antara 5 hingga 10 tahun yaitu sebanyak 62%. Hal ini lebih karena usia 5 tahun merupakan masa awal anak-anak mulai bersekolah. Dimana anak belum mandiri, sehingga anak membutuhkan perhatian yang lebih banyak

dari ibunya. Disamping itu untuk masuk sekolah juga dibutuhkan biaya yang tidak sedikit, sehingga dimungkinkan akan timbul masalah keuangan.

Temuan penelitian mendukung penelitian sebelumnya bahwa usia anak-anak terkait dengan lebih banyak konflik keluarga-pekerjaan di antara manajer perempuan yang sudah menikah. Şahin, Gürbüz & Şeşen, (2017) menemukan bahwa wanita dengan anak-anak prasekolah hingga sekolah dasar mengalami berbagai jenis konflik dan menyimpulkan bahwa ketidaksesuaian peran diri pada wanita mengarah pada kesehatan mental yang lebih buruk.

Beberapa peneliti menggunakan fleksibilitas waktu dan kesediaan orang tua untuk membantu (Allen & Finkelstein, 2014), sementara yang lain menggunakan variabel seperti permintaan keluarga (Kuo *et al.*, 2018) dalam memprediksi konflik pekerjaan-keluarga. Mikkelsen *et al.* (2015) menemukan adanya keterlibatan keluarga dan harapan keluarga yang berkontribusi positif pada konflik keluarga-pekerjaan. Rasa tanggung jawab dari keluarga yang rendah menyebabkan peningkatan sumbangsih atas tekanan pada keluarga sehingga mengganggu peran pekerjaan manajer (Allen & Finkelstein, 2014).

Anggota keluarga seperti anak-anak dan anggota keluarga lanjut usia memerlukan perawatan lebih, keharusan pemenuhan kebutuhan keluarga bisa memengaruhi peran dalam keluarga, yang mungkin saja dapat menciptakan konflik antar-peran dan berdampak pada peran keluarga dan menghasilkan konflik pekerjaan-keluarga (Yalcin & Seker, 2016). Sejalan dengan studi Seierstad & Kirton (2015) juga diungkapkan bahwa wanita yang memiliki anak kecil mengalami lebih banyak konflik peran.

Karakteristik tempat kerja juga berkontribusi pada tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang lebih tinggi. Dalam penelitian ini, perempuan yang bekerja sebagai manajer menengah dilaporkan lebih banyak mengalami konflik pekerjaan-keluarga, sedangkan konflik keluarga-pekerjaan ditemukan lebih banyak di antara perempuan yang bekerja sebagai manajer tingkat rendah. Para peneliti telah menemukan bahwa jumlah

jam kerja per minggu, jumlah dan frekuensi lembur, jadwal kerja yang tidak fleksibel, pengawasan yang tidak mendukung, dan budaya organisasi yang tidak ramah untuk keseimbangan pekerjaan dan keluarga meningkatkan kemungkinan manajer perempuan untuk mengalami konflik antara pekerjaan mereka dan peran keluarga (Haar *et al.*, 2014; Lewis & Humbert, 2014).

Tuntutan peran ganda dan harapan dari manajer perempuan bekerja oleh suami secara signifikan terkait dengan konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan yang tinggi di antara wanita yang bekerja dalam penelitian ini. Menurut Matin *et al.* (2010) dukungan dan keterlibatan suami serta orang tua secara positif berkaitan dengan tingkat konflik peran yang lebih rendah yang dialami oleh perempuan pekerja yang menikah. Gamarel *et al.* (2014) menemukan bahwa pengalaman tuntutan pekerjaan memengaruhi tanggung jawab keluarga secara negatif di lebih banyak kasus daripada permintaan keluarga yang memengaruhi responsif kerja.

Temuan penelitian ini adalah terdapat perbedaan konflik pekerjaan-keluarga yang lebih tinggi pada manajer perempuan berdasarkan tingkat pendidikan, jumlah dan usia anak serta level manajerial yang berimplikasi pada kuantitas pekerjaan dan motivasi bekerja. Sejalan dengan penelitian Haar *et al.*, (2014) bahwa pengalaman kerja dan tingkat pendidikan formal karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kemampuan memandang masalah pekerjaan dan cara menyelesaikan pekerjaan. Sehingga semakin banyak pengalaman kerja akan membuat karyawan menjadi lebih dewasa dan bijaksana dalam menyikapi permasalahan kerja sehingga berimbas pada motivasi intrinsik karyawan.

Demikian pula dengan hasil penelitian Allen & Finkelstein (2014) bahwa keharmonisan komunikasi dalam keluarga termasuk dengan anak, mempengaruhi kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Dalam hal ini kemampuan orang tua mendidik kemandirian anak berkorelasi signifikan dengan pekerjaan karyawan. Semakin mandiri anak semakin sedikit beban tanggung jawab karyawan di rumah, sehingga

akan membuat fokus pekerjaan di kantor meningkat.

Penelitian ini membuktikan secara statistik bahwa manajer perempuan yang bekerja karena kebutuhan keuangan melaporkan konflik pekerjaan-keluarga yang lebih tinggi apabila dibandingkan dengan mereka yang bekerja karena alasan lain. Ini selaras dengan penelitian Derks *et al.*, (2016) yang menyatakan bahwa intensi karyawan dengan motif non finansial misalnya pengembangan diri, aktualisasi diri dan kebutuhan sosial memiliki kinerja yang lebih tinggi karena dimoderasi oleh rendahnya konflik dengan keluarga. Alasan non finansial ini pula yang mendorong seseorang untuk mampu memilah masalah dalam keluarga dan tidak menempatkannya sebagai prioritas, untuk kemudian menyelesaikannya masalah dan tidak membawa masalah tersebut dalam pekerjaan di kantor (Allen & Finkelstein, 2014).

Kesimpulan dan Saran

Temuan penelitian ini menekankan perlunya merumuskan pedoman untuk pengelolaan konflik pekerjaan-keluarga di tingkat organisasi karena terkait dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Manajer perempuan yang bekerja dengan alasan pemenuhan kebutuhan finansial diindikasikan memiliki intensitas potensi konflik pekerjaan-keluarga yang lebih tinggi dan kemampuan menyelesaikannya secara lebih rendah apabila dibandingkan dengan mereka yang bekerja karena alasan lain. Lu *et al.*, (2015) berpendapat bahwa banyak manajer perempuan yang menerima kenaikan karir karena merasa aman dari konflik dan mendapat dukungan dari keluarga, namun sebaliknya kemajuan karir perempuan akan stagnan apabila tidak mendapat dukungan dari keluarga. Lebih lanjut dijelaskan bahwa perempuan perlu berhati-hati untuk tidak membawa pulang rasa tekanan pekerjaan dan frustrasi di kantor sehingga dapat memengaruhi hubungan harmonis keluarga.

Sangat penting bagi penelitian tentang pekerjaan dan keluarga untuk sepenuhnya memahami kondisi di mana manajer perempuan yang sudah menikah hampir dapat dipastikan akan mengalami konflik di antara peran ganda mereka. Sehingga semakin

penting untuk memerhatikan timbulnya kebutuhan untuk mempertimbangkan lingkungan kerja yang nyaman bagi perempuan, tingkat kepuasan kerja, komunikasi dan dukungan keluarga serta fleksibilitas jam kerja.

Penelitian selanjutnya harus dapat menyempurnakan metode yang digunakan dalam bidang penelitian pekerjaan-keluarga. Guna mencapai pemahaman mendalam tentang pekerjaan dan kehidupan keluarga, peneliti yang mempelajari peran pekerjaan-keluarga harus mencakup berbagai perspektif seperti stres kerja, kualitas hidup, kesehatan mental, dan tuntutan pekerjaan. Selain itu, perlu untuk mengeksplorasi pengumpulan data dalam beberapa tahap selama periode waktu yang lebih lama untuk lebih memahami sifat perubahan peran keluarga kerja dari waktu ke waktu.

Studi longitudinal penting juga dilakukan guna memeriksa bagaimana tahapan kehidupan seperti pernikahan, kelahiran anak, dan membesarkan anak, memengaruhi pekerjaan dan masalah keluarga. Jelas dari penelitian ini bahwa manajer yang sudah menikah mengalami konflik pekerjaan-keluarga sambil berusaha menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan keluarga mereka. Dengan demikian, organisasi perlu merumuskan pedoman dan pengelolaan kinerja karena terkait dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan. Sampel dalam penelitian ini cukup kecil sehingga generalisasi temuan terbatas. Penelitian tambahan diperlukan dalam pengaturan pekerjaan lain untuk mengeksplorasi hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kualitas hidup di antara karyawan wanita yang sudah menikah.

Daftar Referensi

- Allen, T. D., & 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, 19*(3), 376.
- Armstrong, G. S., Atkin-Plunk, C. A., & Wells, J. (2015). The relationship between work-family conflict, correctional officer job stress, and job satisfaction. *Criminal justice and behavior, 42*(10), 1066-1082.
- Dajani, M. A. Z. (2015). The Impact of Employee Engagement on Job Performance and Organisational Commitment in the Egyptian Banking Sector. *Journal of Business and Management Science, 3*(5), 138-147.
- Derks, D., Bakker, A. B., Peters, P., & van Wingerden, P. (2016). Work-related smartphone use, work-family conflict and family role performance: The role of segmentation preference. *Human Relations, 69*(5), 1045-1068.
- Febiningtyas, R. E. R., & Ekaningtias, D. (2014). The effect of leadership, motivation, and work discipline on the employees' performance of finance section in the regional working unit in Tulungagung regency. *The Indonesian Accounting Review, 4*(2), 97-106.
- Gamarel, K. E., Reisner, S. L., Laurenceau, J. P., Nemoto, T., & Operario, D. (2014). Gender minority stress, mental health, and relationship quality: A dyadic investigation of transgender women and their cisgender male partners. *Journal of Family Psychology, 28*(4), 437.
- Grawitch, M. J., Barber, L. K., & Justice, L. (2010). Rethinking the work-life interface: It's not about balance, it's about resource allocation. *Applied Psychology: Health and Well-Being, 2*(2), 127-159.
- Haar, J. M., & Russo, M. (2013). Outcomes of Work-Life Balance of Job Satisfaction, Life Satisfaction and Mental Health: A Study Across Seven Cultures. *Journal of Vocational Behavior, 85*(3), 361-373.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior, 85*(3), 361-373.
- Kim, E., Hogge, I., Mok, G., & Nishida, H. (2014). Work Experiences of Foreign-Born Asian Women Counseling and Psychology Faculty. *Journal of Multicultural Counseling and Development, 42*(3), 147-160.

- Kuo, P. X., Volling, B. L., & Gonzalez, R. (2018). Gender role beliefs, work-family conflict, and father involvement after the birth of a second child. *Psychology of men & masculinity, 19*(2), 243.
- Lewis, P., Simpson, R., Anderson, D., Vinnicombe, S., & Singh, V. (2010). Women partners leaving the firm: choice, what choice? *Gender in Management: An International Journal, 17*(8), 276-291
- Lewis, S., & Humbert, A. L. (2010). Discourse or reality: "work-life balance" flexibility and gendered organisations. *Equality, Diversity and Inclusion, 29*(3), 239-254.
- Lu, D. M., Sun, N., Hong, S., Fan, Y. Y., Kong, F. Y., & Li, Q. J. (2015). Occupational Stress and Coping Strategies among Emergency Department Nurses of China. *Archives of psychiatric nursing, 29*(4), 208-212.
- Matin, H. Z., Jandaghi, G., Karimi, F. H., & Hamidzadeh, A. (2010). Relationship Between Interpersonal Communication Skills and Organizational Commitment (Case Study: Jahad Keshavarzi and University of Qom, Iran). *European Journal of Social Sciences, 13*(3), 387-398.
- Mikkelsen, A. C., York, J. A., & Arritola, J. (2015). Communication Competence, Leadership Behaviors, and Employee Outcomes in Supervisor-Employee Relationships. *Business and Professional Communication Quarterly, 78*(3), 336-354.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of applied psychology, 81*(4), 400.
- Nohe, C., Meier, L. L., Sonntag, K., & Michel, A. (2015). The chicken or the egg? A meta-analysis of panel studies of the relationship between work-family conflict and strain. *Journal of Applied Psychology, 100*(2), 522.
- Patterson, G. T., Chung, I. W., & Swan, P. W. (2014). Stress Management Interventions for Police Officers and Recruits: a Meta-Analysis. *Journal of Experimental Criminology, 10*(4), 487-513.
- Perdana, K., & Gunawan, J., (2017). Proposed Integrated Measurement Standard to Measure Sustainability Performance: Evidence from Indonesia. *Dimensional Corporate Governance*. Springer Champ. Pp 251-267.
- Perdana, K., & Mardiana, N., (2018). How Managers Perceive Internal Corporate Social Responsibility: An Empirical Study of Indoensian Women's Employment. *Redefining Corporate Social Responsibility*, Emerald Publishing Limited Vol 13, pp 177-192.
- Şahin, F., Gürbüz, S., & Şeşen, H. (2017). Leaders' Managerial Assumptions and Transformational Leadership: the Moderating Role of gender. *Leadership & Organization Development Journal, 38*(1), 105-125.
- Seierstad, C., & Kirton, G. (2015). Having it all? Women in high commitment careers and work-life balance in Norway. *Gender, Work & Organization, 22*(4), 390-404.
- Yalcin, I., & Seker, M. (2016). Examination of Interaction and Statistical Differences Between Information and Communication Within Internal Control and Managers' Perceived Communication Skills. *European Scientific Journal, 12*(8), 162-190.