

Wanita Karir: Tantangan Menjadi *Superwomen*
(Studi Kasus *Family Work Conflict* pada Karyawati Departemen *Marketing*
PT. Solo Murni di Surakarta)



Oleh:

Nama : Tiara Hayyu Wijaya
Nomor Mahasiswa : 16311062
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
YOGYAKARTA
2020

Wanita Karir: Tantangan Menjadi *Superwomen*
(Studi Kasus *Family Work Conflict* pada Karyawanati Departemen *Marketing*
PT. Solo Murni di Surakarta)

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh
gelar sarjana strata-1 di Jurusan Manajemen,
Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

Oleh:

Nama : Tiara Hayyu Wijaya
Nomor Mahasiswa : 16311062
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
YOGYAKARTA
2020

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku”

Yogyakarta, 20 Februari 2020

Peneliti



Tiara Hayyu Wijaya

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

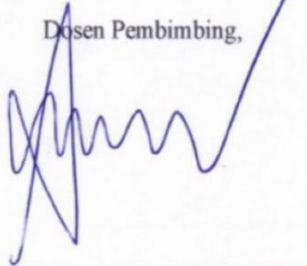
Wanita Karir: Tantangan Menjadi *Superwomen*
(Studi Kasus *Family Work Conflict* pada Karyawan Departemen Marketing
PT. Solo Murni di Surakarta)

Nama : Tiara Hayyu Wijaya
Nomor Mahasiswa : 16311062
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 20 Februari 2020

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,



Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**STUDI KASUS: FAMILY WORK CONFLICT PADA IBU RUMAH TANGGA SEBAGAI
KARYAWAN PROFESIONAL DI PT. SOLO MURNI (KIKY CREATIVE PRODUCT)**

Disusun Oleh : **TIARA HAYYU WIJAYA**

Nomor Mahasiswa : **16311062**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Kamis, tanggal: 12 Maret 2020

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Arif Hartono, Drs., MHRM., Ph.D.

Penguji : Trias Setiawati, Dr., M.Si.


.....

.....

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Prof. Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

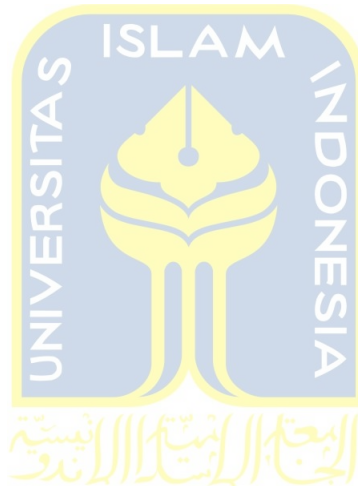
HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk:

Allah SWT yang telah dan akan selalu memberikan kekuatan, kesabaran dan Nikmat yang tiada tara sehingga peneliti selalu dibukakan jalan yang terang dan hati yang tenang dalam menjalani berbagai rintangan dalam kehidupan ini.

Teruntuk yang terkasih Papa Rahmad yang senantiasa menemani dari Surga, Mama yang selalu memberikan restu, doa dan segalanya yang tak terkira sehingga peneliti dapat berdiri di tahap ini.

Terima Kasih.



HALAMAN MOTTO

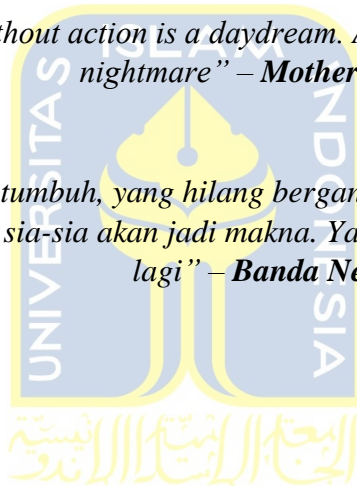
“And He found you lost and guided you. And He found you poor and made you self-sufficient” (Q.S Ad Duha: 93)

*“Pelaut hebat tidak terlahir dari Lautan yang Tenang” – H. Surahmad
[Papa]*

“What makes life so difficult? People.” – An Affair To Remember

“Vision without action is a daydream. Action without vision is a nightmare” – Mother Teresa

“Yang patah tumbuh, yang hilang berganti. Yang hancur lebur akan terobati. Yang sia-sia akan jadi makna. Yang pernah jatuh 'kan berdiri lagi” – Banda Neira



Wanita Karir: Tantangan Menjadi *Superwomen*
(Studi Kasus *Family Work Conflict* pada Karyawan PT. Solo Murni di Surakarta)

Tiara Hayyu Wijaya
Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam
Indonesia

Email: 16311062@students.uii.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Wanita Karir: Tantangan Menjadi *Superwomen* (Studi Kasus *Family Work Conflict* pada Karyawan PT. Solo Murni di Surakarta). Tujuan penelitian ini untuk memahami konflik keluarga yang mempengaruhi pekerjaan, dampak konflik keluarga pada karyawan dan organisasi dan cara mengatasi konflik keluarga pada karyawan dan organisasi. Pendekatan dengan metode kualitatif dan metode pengumpulan data berupa wawancara, observasi dan dokumentasi. Narasumber penelitian ini adalah Ratu Dara Gilang S, Christina dan Arni Ariska Fauziah sebagai karyawan di PT. Solo Murni departemen *marketing*. Uji keabsahan data dengan uji kredibilitas dan uji *transferability*. Metode pengujian data dengan triangulasi, metode analisis data dengan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Pertama, konflik keluarga timbul dari beban pengasuhan anak: faktor usia, pasangan yang bekerja, pertentangan dalam keluarga dan tanggungan orang tua. Seluruh temuan sama dengan Eby (1980). Hasil temuan berbeda dengan Greenhaus dan Beutell (1985), Safiah dan Ismail (2010) dan Jacobs dan Gerson (2004). Kedua, dampak konflik keluarga pada karyawan yaitu kelelahan fisik sesuai dengan Anderson (2002), Grzywacz dan Bass (2003) dan Johnston (1997). Tekanan psikologis sesuai teori Anderson (2002) dan Grzywacz dan Bass (2003). Penurunan kinerja sesuai teori Grzywacz dan Bass (2003), Lee dan Ashforth (1996) dan Johnston (1997). Intensi *turnover* sesuai dengan teori Anderson (2002), Lee dan Ashforth (1996) dan Johnston (1997). Hasil temuan berbeda dengan Maslach dan Jackson (1981), Poelmans (2003), Hughes dan Glinsky (1994) dan Cesnauskas dan Zabielske (2014). Dampak pada organisasi yaitu penurunan KPI sesuai teori Lee dan Ashforth (1996), Greenhaus (2001), Allen dan Armstrong (2006) dan Balmforth dan Gardner (2006). *Turnover* nyata sesuai teori Lee dan Ashforth (1996), Greenhaus (2001), Allen dan Armstrong (2006) dan Balmforth dan Gardner (2006). Hasil temuan berbeda dengan teori Bowen (1988). Ketiga, cara karyawan mengatasi konflik keluarga dengan membangun komunikasi sesuai temuan Handayani (2013) dan Takahashi (2014). Dukungan sosial keluarga dan kerabat sesuai teori Carlson dan Perrewé (1999), Frone (1992) dan Folkman, *et.al* (1986). Penelitian ini menemukan temuan baru yaitu dengan mengajukan izin kerja. Hasil temuan berbeda dengan teori Frone (1992). Cara organisasi mengatasi konflik keluarga dengan memberikan dukungan sosial sama dengan teori Frone (1992) dan temuan Byron (2005). Penelitian ini menemukan temuan baru yaitu dengan menambahkan waktu cuti lebih panjang. Hasil penelitian ini berbeda dengan Voydanoff (2007) dan Michel (2011).

Kata Kunci: *Family work conflict, Konflik, Wanita karir, Work family conflict,*

**Career Women: Challenges of Being a Superwomen
(Case Study Family Work Conflict on Women Employees of Marketing
Department in PT. Solo Murni Surakarta)**

Tiara Hayyu Wijaya
**Management Department, Business and Economics Faculty, Universitas
Islam Indonesia**
Email: 16311062@students.uii.ac.id

ABSTRACT

This research titled “Career Women: Challenge to Become Superwomen (Case Study Family Work Conflict on Women Employees of Marketing Department in PT. Solo Murni Surakarta). The purpose of this research is to understand family conflict that affect work, impact of family conflict on women employees and organization and how to resolve family conflict on women employees and organization. This research was qualitative research which used interviews, observation and documentation methods. Interviewees in this research are Ratu Dara Gilang S, Cristina and Arni Ariska Fauziah as women employees on PT. Solo Murni Marketing Department. Data validity test by credibility test and transferability test. Testing data metode by triangulation, data analysis metode by data reduction, data presentation and conclusion drawing.

First, family conflict showed up from parenting burden: age factor, working couple, family conflict and parents dependent. Entire findings similar to Eby (1980). The results were different with Greenhaus and Beutell (1985), Safiah and Ismail (2010) and Jacobs and Gerson (2004). Second, family conflict impact on women employees was physical fatigue which is relevant to Anderson (2002), Grzywacz and Bass (2003) and and Johnston (1997). Psychological stress according to Anderson's theory (2002) and Grzywacz and Bass (2003). Performance decrease is relevant to Grzywacz and Bass (2003), Lee and Ashforth (1996) and Johnston (1997) theories. Turnover intention is relevant to Anderson (2002), Lee and Ashforth (1996) and Johnston (1997) theories. The results was different with Maslach and Jackson (1981), Poelmans (2003), Hughes and Glinsky (1994) and Cesnauskas and Zabielske (2014). Impact on organization is KPI decrease which relevant to Lee and Ashforth (1996), Greenhaus (2001), Allen and Armstrong (2006) and Balmforth and Gardner (2006) theories. Findings was different with Bowen (1988) theory. Third, women employees way to resolve family conflict by building communication which relevant to Handayani (2013) and Takahashi (2014) findings. Social support from family and relative relevant to Carlson and Perrew (1999), Frone (1992) and Folkman, et.al (1986). This research found new finding which is by propose work permit. Result finding was different to Frone (1992) theory. Organization way to resolve family conflict is by providing social support which relevant to Frone (1992) theory and Byron (2005) finding. This research found new finding which is by adding more paid leave times. The result of this research was different with Voydanoff (2007) and Michael (2011).

Keywords: *Career women, Conflict, Family work conflict, Work family conflict*

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr.wb

Puji syukur dan rasa terimakasih peneliti ucapkan kepada Allah SWT atas berkah, hidayah, rahmat, karunia serta bimbingan-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan laporan penelitian dengan judul **“Wanita Karir: Tantangan Menjadi *Superwomen* (Studi Kasus *Family Work Conflict* pada Karyawati Departemen *Marketing* PT. Solo Murni di Surakarta)”** Tidak lupa sholawat serta salam peneliti aturkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa membawa umat-Nya dari jaman kegelapan menuju jaman terang benderang.

Penyusunan skripsi ini dapat berjalan dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Prof. Jaka Sriyana, S.E., M.Si., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Anjar Priyono, S.E., M.Si., Ph.D. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D. selaku Dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, pembelajaran dan waktu yang sangat berharga sehingga peneliti dapat berusaha lebih baik dan lebih bekerja keras dalam menyusun skripsi. Terimakasih atas saran, pendapat, kritik dan arahan yang selalu membangun pribadi peneliti menjadi lebih kuat dan lebih tangguh.

5. Ibu Dr. Trias Setiawati, M.Si selaku Dosen pada kelas Metopel A dan Dosen penguji atas diberikannya kesabaran, ilmu, arahan dan pengetahuan baru yang telah diberikan sehingga peneliti dapat menghadapi kesulitan dalam menyusun skripsi. Terimakasih atas bekal ilmu dan mental yang sangat memberikan nilai positif dan berharga bagi peneliti.
6. Narasumber utama penelitian ini merupakan karyawan pada PT. Solo Murni yaitu Ibu Dara, Ibu Christina dan Ibu Arni, terimakasih telah bersedia membantu peneliti dalam melaksanakan penelitian dengan berbagi cerita dan pengalaman yang sangat menginspirasi. Narasumber pendukung dari keluarga masing-masing narasumber utama, terimakasih telah memberikan waktu dan pengalaman yang berharga.
7. Orang tua peneliti, Papa Rahmad yang selalu memberikan dukungan doa dan memori indah dari Surga. Mama yang selalu memberikan dukungan, doa dan materi tak terhitung nilainya. Semoga Papa Rahmad selalu berada ditempat terindah di sisi Allah SWT dan selalu berada disetiap ingatan kami yang ditinggalkan. Semoga Mama selalu sehat dan diberikan umur panjang agar dapat terus menyaksikan anak-anaknya membahagiakan orang tua.
8. Nunki, Papa Hartono, Mas Ecos, Aldio dan Gabriel, keluarga Cemaraku yang selalu memberikan dukungan dan hiburan ketika merasa lelah dalam melakukan penelitian.
9. Hendiyansyah Dian Prastyana yang selalu menemani dalam melangkah bersama. Terimakasih telah mau direpotkan dalam segala hal, telah memberikan waktu dan pertolongan kapanpun ketika peneliti

membutuhkan. Terimakasih telah bersedia berjalan beriringan dalam menggapai mimpi masing-masing.

10. Sahabat-sahabatku yang telah mendukung dalam keadaan senang dan susah. Terimakasih telah saling menguatkan dan membuktikan jika kita mampu. Terimakasih telah berjuang bersama.

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian skripsi ini terdapat kekurangan dan kesalahan. Maka, atas segala kekurangan dan kesalahan tersebut peneliti memohonkan maaf yang sebesar-besarnya. Peneliti berharap adanya kritik dan saran yang membangun agar penelitian selanjutnya menjadi lebih baik lagi. Peneliti berharap skripsi ini dapat bermanfaat untuk banyak pihak. Terimakasih.

Wassalamualaikum wr.wb



Yogyakarta, 20 Februari 2020

Peneliti,

Tiara Hayyu Wijaya

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xiii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.5 Fokus Penelitian	12
BAB II. LANDASAN TEORI	35
2.1 Kajian Pustaka.....	35
2.2 Landasan Teori.....	73
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	73
2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	75
2.2.3 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia	77

2.2.4	Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia.....	78
2.2.5	Pengertian Peran.....	79
2.2.6	Pengertian Konflik Peran	80
2.2.7	Pengertian <i>Family Work Conflict</i>	81
2.2.8	Faktor Penyebab Terjadinya <i>Family Work Conflict</i>	82
2.2.9	Dampak <i>Family Work Conflict</i> pada Pekerja.....	84
2.2.10	Dampak <i>Family Work Conflict</i> pada Organisasi.....	86
2.2.11	Cara Mengatasi <i>Family Work Conflict</i>	87
2.2.12	Pengertian <i>Work Family Conflict</i>	92
2.2.13	Dimensi dan Indikator <i>Work Family Conflict</i>	93
2.2.14	Pengertian Keluarga.....	95
2.2.15	Bentuk Hubungan dalam Keluarga.....	96
2.2.16	Fungsi Keluarga.....	98
2.2.17	Tahapan Keluarga	99
2.2.18	Sumber Dukungan Sosial.....	102
2.2.19	Bentuk-Bentuk Dukungan Sosial.....	103
BAB III.	METODE PENELITIAN	105
3.1	Pendekatan Penelitian	105
3.2	Lokasi Penelitian	106
3.2.1	Profil Perusahaan.....	107
3.2.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	108

3.2.3 Tujuan Perusahaan	108
3.2.4 Struktur Organisasi.....	109
3.2.5 Waktu Kerja	109
3.2.6 Jumlah Tenaga Kerja Departemen <i>Marketing</i>	110
3.2.7 Tugas Departemen Marketing.....	111
3.3 Jenis Data Penelitian	112
3.4 Narasumber Penelitian	112
3.5 Instrumen Penelitian.....	117
3.6 Teknik Pengumpulan Data	118
3.7 Metode Analisis Data.....	122
3.8 Uji Keabsahan Data.....	125
BAB IV. KONFLIK KELUARGA PADA KARYAWATI	128
4.1 Pendahuluan	128
4.2 Beban Pengasuhan: Faktor Usia Anak	131
4.3 Pasangan yang Bekerja	138
4.4 Pertentangan Dalam Keluarga.....	144
4.5 Tanggungan Orang Tua.....	146
4.6 Dukungan Sosial dan Keluarga (<i>Support System</i>)	148
4.7 Diskusi Hasil	151
BAB V. DAMPAK KONFLIK KELUARGA.....	159
5.1 Pendahuluan	159

5.1 Konflik Keluarga Berdampak pada Karyawanati	164
5.2 Konflik Keluarga Berdampak pada Organisasi	175
5.3 Diskusi Hasil	183
BAB VI. CARA MENGATASI KONFLIK KELUARGA	191
6.1 Pendahuluan	191
6.2 Cara Mengatasi Konflik Keluarga yang Dilakukan Karyawanati	194
6.3 Cara Mengatasi Konflik Keluarga yang Dilakukan Organisasi.	200
6.4 Diskusi Hasil	203
BAB VII. TANTANGAN MENJADI SUPERWOMEN	210
7.1 Pendahuluan	210
7.2 Konflik Keluarga yang Berdampak pada Pekerjaan	211
7.3 Konflik Keluarga Berdampak pada Karyawanati	215
7.4 Konflik Keluarga Berdampak pada Organisasi.....	222
7.5 Cara Mengatasi Konflik Keluarga yang Dilakukan Karyawanati	226
7.6 Cara Mengatasi Konflik Keluarga yang Dilakukan Organisasi.....	231
BAB VIII 236	
8.1 Kesimpulan	236
8.2 Saran	240
DAFTAR PUSTAKA	243
LAMPIRAN.....	250

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.1: <i>Review</i> Penelitian Terdahulu	56
Tabel 2.1.2: <i>Review</i> Teori Terdahulu tentang Definisi WFC dan FWC.....	67
Tabel 2.1.3: <i>Review</i> Teori Terdahulu tentang Penyebab Konflik Keluarga	67
Tabel 2.1.4: <i>Review</i> Teori Terdahulu tentang Dampak Konflik Keluarga pada Pekerja.....	69
Tabel 2.1.5: <i>Review</i> Teori Terdahulu tentang Dampak Konflik Keluarga pada Organisasi.....	70
Tabel 2.1.6: <i>Review</i> Teori Terdahulu tentang Cara Mengatasi Konflik Keluarga yang dilakukan Pekerja	71
Tabel 2.1.7: <i>Review</i> Teori Terdahulu tentang Cara Mengatasi Konflik Keluarga yang dilakukan Organisasi	71
Tabel 3.2.5: Waktu Kerja di PT.Solo Murni.....	110
Tabel 3.2.6: Jumlah Tenaga Kerja Departemen Marketing	111
Tabel 3.4: Biodata Narasumber Penelitian.....	117
Tabel 4.7: Konflik Keluarga Berdampak pada Pekerjaan.....	152
Tabel 5.3.1: Konflik Keluarga Berdampak pada Karyawati.....	183
Tabel 6.4.1: Cara Mengatasi Konflik Keluarga yang Dilakukan Karyawati	203
Tabel 8: Hasil Observasi	302

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Pedoman Wawancara	251
Lampiran 2: Transkrip Wawancara.....	255
Lampiran 3: Reduksi Data	289
Lampiran 4: Display Data Konflik Keluarga Berdampak pada Pekerjaan	298
Lampiran 5: Display Data Konflik Keluarga Berdampak pada Karyawanati	299
Lampiran 6: Display Data Konflik Keluarga Berdampak pada Organisasi	300
Lampiran 7: Cara Mengatasi Konflik Keluarga yang Dilakukan oleh Karyawanati dan Organisasi.....	301
Lampiran 8: Hasil Observasi.....	302
Lampiran 9: Surat Pernyataan Wawancara.....	304
Lampiran 10: Dokumentasi.....	308
Lampiran 11: Biodata Penulis.....	311

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada Februari 2018, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pekerja perempuan meningkat TPak perempuan meningkat sebesar 0,40 persen poin sedangkan TPak laki-laki menurun 0,04 persen poin. Sehingga TPak perempuan menjadi 55,44 persen dari sebelumnya yaitu, 55,04 persen pada Februari 2017. Kemudian, pada Februari 2019 TPak pekerja perempuan naik sebesar 0,06 persen menjadi 55,50 persen.

Dari data tersebut dapat disimpulkan jika saat ini perempuan telah semakin aktif mengambil bagian dalam mendukung ekonomi nasional dan dapat memiliki kesempatan yang sama di bidang pekerjaan, maka tidak heran jika saat ini permintaan tenaga kerja wanita terus meningkat bahkan melebihi peningkatan laki-laki. Selain sebagai pekerja perempuan juga memiliki peran lain yaitu sebagai istri dan Ibu bagi yang sudah berkeluarga. Tuntutan dua peran dalam dua lingkungan yang berbeda membuat para pekerja perempuan harus bisa mengatur waktu untuk keluarga dan pekerjaan dengan baik dan seimbang.

Menurut Sarafino (2011) keluarga dapat memberikan kenyamanan luar biasa, tetapi juga bisa menjadi sumber ketegangan dan konflik. Perselisihan interpersonal dapat timbul dari masalah keuangan, perilaku yang tidak dipertimbangkan, penggunaan sumber daya rumah tangga dan tujuan yang berlawanan.

Terjadinya peran ganda antara menjadi Ibu rumah tangga dan pekerja semakin tidak dapat dipisahkan jauh dari diri seorang perempuan. Hal ini tentu akan meilibatkan tanggung jawab kedua peran antara menjadi Ibu rumah tangga dengan pekerja, yang keduanya memiliki porsi yang sama penting. Tidak adanya keseimbangan antara kedua peran itulah yang nantinya akan menyebabkan konflik berkepanjangan yang akan dialami, baik akan menghambat dalam hal pekerjaan, keluarga hingga fisik atau mental Ibu rumah tangga yang bekerja. Hal ini ditunjukkan dengan pernyataan Howard, *et.al* (2004 dalam Greenhaus dan Beutell 1985) bahwa *family-work conflict* memiliki hubungan dengan adanya dampak negatif terhadap pekerjaan dalam hal tingkat kepuasan kerja, *burnout* kerja dan *turnover* yang juga berhubungan dengan distres kerja, kehidupan dan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti melakukan penelitian di kantor pusat PT. Solo Murni yang berfokus pada karyawati departemen *marketing*. PT. Solo Murni adalah organisasi manufaktur alat tulis yang telah berdiri sejak 19 Februari 1976. Perusahaan ini dapat dibilang sebagai

perusahaan yang besar dan telah *go international* hal ini dibuktikan dari konsumen yang tersebar diseluruh Indonesia dan juga pasar Eropa. Meningkatnya kualitas perusahaan ini jelas juga menuntut kualitas karyawan untuk selalu memberikan performa terbaiknya. Karyawan akan selalu dituntut untuk tampil maksimal, memberikan kinerja yang memuaskan, bekerja secara efektif dan efisien hingga dapat mencapai target yang diinginkan. Namun, tidak semua tuntutan pekerjaan ini dapat dituntaskan karyawan dengan baik, terutama pada karyawan yang kesehariannya juga sebagai Ibu rumah tangga.

Pemilihan departemen *marketing* dikarenakan departemen ini ialah salah satu dari tiga departemen yang mempunyai target, selebihnya tidak semua departemen memiliki target sehingga nantinya konflik yang muncul akan lebih menarik untuk dibahas. Pemilihan narasumber juga berdasarkan kriteria yang ditentukan yaitu, ketiganya memiliki anak dengan batasan umur maksimal 18 tahun, kedua pasangan suami-istri bekerja dan tidak memiliki Asisten rumah tangga, kriteria diatas sesuai dengan narasumber utama yaitu Ratu Dara Gilang S, Christina dan Arni Ariska Fauziah yang profil ketiganya akan dibahas pada penelitian ini.

Observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, di PT. Solo Murni menemukan bahwa tidak sedikit karyawannya adalah seorang wanita. Karyawati yang bekerja berkisar antara umur 22 hingga 60 tahun. Tidak sedikit karyawati yang bekerja memiliki latar belakang sebagai Ibu rumah

tangga dengan tanggung jawab yang berbeda-beda seperti sedang hamil, menyusui, memiliki anak dibawah umur hingga merawat orang tua. Semua peran tersebut jelas memiliki tanggung jawab dan tekanan yang berbeda-beda yang kedepannya dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan karyawan wanita yang sekaligus menjadi Ibu rumah tangga dengan segala ketentuan organisasi yang ditetapkan selama ini, seperti mengenai ketentuan cuti, fasilitas organisasi hingga jam operasional kantor yang menerapkan sistem 6 hari kerja dengan ketentuan pada hari Senin hingga Jumat dimulai dari pukul 07.30 hingga 17.00, kemudian hari Sabtu dimulai pukul 07.30 hingga 16.00.

“Aturannya jam 07.30 pagi selesai pukul 17.00 untuk hari senin sampai jumat. Khusus sabtu selesai jam 16.00” (Nunki, HR *marketing*, narasumber pendukung untuk perusahaan, 14/01/2015.30 WIB, kediaman narasumber di Surakarta)

Observasi kedua yang dilakukan, ditemukan bahwa wanita yang memiliki peran ganda untuk bertanggung jawab atas keluarga dan pekerjaannya sangat sulit untuk membagi waktu agar dapat memenuhi peran keduanya, terutama berbicara mengenai pemenuhan kebutuhan anak dan keluarga yang setiap harinya bisa memakan setengah porsi waktu dalam sehari bahkan dapat dikatakan lebih.

“Jadi yang pertama, waktu. Itu jelas, setelah aku punya *baby*, aku selalu telat masuk kantor, tidak pernah tidak. Kedua, karena balik lagi aku itu Ibu menyusui, jadi aku kemana-mana itu bawa *cooler* (alat pendingin) *mbak*, sama alat *pumping* (memompa ASI) ASI.

Ya itu sih ribetnya” (Ibu Dara, Asisten *marketing*, narasumber utama 1, 14/12/19 11.02 WIB di Surakarta)

Masalah ini dirasakan lebih sulit ketika penghasilan dari kedua pasangan baik istri dan suami dari karyawan wanita memiliki penghasilan yang pas untuk memenuhi kebutuhan hidup sehingga tidak dapat mempekerjakan ART (Asisten Rumah Tangga), kesulitan ini tentu memaksa wanita karir untuk memainkan peran dan tanggung jawabnya kepada keluarga dengan cara menyelesaikan pekerjaan rumah yang tertunda selama seharian untuk bekerja, sehingga tidak jarang narasumber mengeluhkan kelelahan fisik, seperti sakit kepala hingga tidak enak badan.

“*Migrain* (sakit kepala sebelah) aku *mbak* apalagi kalau pagi nggak sarapan, kerjaannya seharian *ngadep* (menatap) layar komputer” (Ibu Arni, Staf jasa, narasumber utama 3, 13/01/20 15.30 WIB di Surakarta)

Akibat yang sering ditimbulkan ialah, kurangnya keberhasilan dalam menjalani kedua peran. Terkadang, peran sebagai Ibu rumah tangga lebih dominan, sehingga peran sebagai karyawan profesional mengalami kekurangan kinerja, bekerja setengah-setengah hingga menurunnya prestasi karyawan. Tentu hal ini akan berdampak pada karyawan itu sendiri dan organisasi. Dampak bagi karyawan ialah menurunnya kualitas performa kinerja, tertundanya penyelesaian pekerjaan hingga keinginan untuk berhenti bekerja.

“Pastinya kalau pekerjaanku keteteran dalam arti tidak selesai, itu paling ngefek ya ke target *dik*. Pencapaian target itu ada di

tanggung jawabku gitu, enak kalau target tercapai, aku dapat komisi kan pasti itu *tak* bagi ke anggota divisiku yang lain, semuanya *happy* (senang). Menurut ku sendiri, jadi ada dua beban gitu ya beban materi ya beban moral itu tadi” (Ibu Christina, *Executive* ekspor *marketing*, narasumber utama 2, 03/01/20 11.30 WIB di Surakarta)

Kemudian, dampak bagi organisasi yaitu meningkatnya jumlah *turnover* karyawan wanita. Hal ini ditemukan pada pernyataan narasumber utama yaitu Ibu Nunki H.P yang berada di posisi *Human Resources* departemen *marketing* yang mengaku bahwa telah banyak kehilangan karyawan wanita yang mengundurkan diri dengan alasan tidak dapat menjalankan kedua peran sebagai ibu rumah tangga dan karyawan profesional kemudian ingin fokus mengurus rumah tangga dan anaknya.

“...Mulainya pasti dari ketidak fokusan ini, pekerjaan jadi terhambat, terhambat bikin nggak selesai, nggak selesai bikin pekerjaan ini jadi berlarut-larut gitu, harusnya sehari selesai eh lha kok sampai 3 hari, itu otomatis target dah nggak tercapai, jadi sebenarnya saling berkesinambungan gitu. Efek paling buruknya itu karyawan *resign* (pengunduran diri) banyak yang seperti ini dengan alasan ingin fokus mengurus anak” (Nunki, *HR marketing*, narasumber pendukung untuk perusahaan, 14/01/20 15.30 WIB, kediaman narasumber di Surakarta)

Sehingga, adanya ketidak seimbangan kedua peran tersebut akan mendorong timbulnya konflik peran (*family-work conflict*). Fenomena konflik ini juga semakin menarik untuk diteliti karena banyaknya dampak yang dirasakan, baik terhadap pekerjaan ataupun organisasi. Beberapa dampak

yang terjadi diantaranya adalah berkurangnya kepuasan baik dalam bekerja maupun dalam kehidupan rumah tangga, ketegangan dan stres pada diri perempuan bekerja, gangguan kesehatan, dan ketidakharmonisan hubungan dengan anggota keluarga lain. Terkadang juga dapat menimbulkan kemarahan yang berujung pertengkaran. Menurut Robbins (2008) konflik adalah sebagai sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki anggapan bahwa pihak lain telah memengaruhinya secara negatif terhadap sesuatu yang menjadi perhatian dan kepentingan pihak pertama. Menurut Winardi (2003) konflik peran adalah konflik yang terjadi karena seseorang mengemban lebih dari satu peran yang saling bertentangan. Sama seperti Netemeyer, *et.al* (1996) yang mengemukakan adanya pertentangan tanggung jawab peran dari pekerjaan dan keluarga dapat menyebabkan konflik.

Salah satu konflik yang timbul berkaitan dengan peran ganda karyawati yaitu, *family-work conflict*. *Family-work conflict* menurut Greenhaus dan Beutell (1985) adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu didefinisikan sebagai sebuah bentuk dari konflik antar peran dimana tekanan dari peran dalam pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, yaitu menjalankan peran dalam pekerjaan menjadi lebih sulit karena berdampingan juga dengan menjalankan peran dalam keluarga. Begitu juga sebaliknya, menjalankan peran dalam keluarga menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam pekerjaan. Sehingga dapat dikatakan adanya

konflik atau ketidak seimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga.

Menurut Howard, *et.al* (2004 dalam Greenhaus dan Beutell 1985) *family-work conflict* juga merupakan bentuk konflik antar-peran, konflik ini selalu beriringan dengan *work-family conflict* sehingga perbedaannya sangatlah dekat. *Family-work conflict* terjadi ketika tekanan peran dari keluarga dan domain kerja saling bertentangan dalam beberapa hal penekanannya adalah pada keluarga dan konflik yang terjadi ketika tanggung jawab keluarga bertentangan dengan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan. Teori lain menjelaskan bahwa konflik peran menurut Kahn, *et.al* (1964 dalam Greenhaus dan Beutell 1985) konflik peran adalah “*simultaneous occurrence of two or more sets of pressure such that compliance with one make more difficult compliance with the other*” atau dapat diartikan sebagai kejadian yang simultan dari dua tekanan atau lebih seperti ketaatan pada satu hal akan membuat sulit atau tidak mungkin mentaati yang lainnya sehingga menimbulkan ketidakcocokan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran dimana dalam kondisi yang cukup ekstrim, kehadiran dua atau lebih harapan peran atau tekanan akan dapat bertolak belakang sehingga peran yang lain tidak dapat dijalankan.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Byron (2005) penelitian ini bertujuan untuk membantu menentukan dampak relatif dari pekerjaan, tidak

bekerja, faktor-faktor demografis dan gangguan kerja dengan keluarga (*work-family conflict*) dan gangguan keluarga dengan pekerjaan (*family-work conflict*). Hasil dari penelitian ini menunjukkan beberapa faktor yang dapat menyebabkan FWC dan WFC. *Work domain variable* adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seperti jam kerja, aturan kerja, tugas dan rekan kerja. Sehingga *work domain variable* dapat mempengaruhi munculnya WFC. *Non-work domain variable* adalah faktor yang berkaitan dengan keluarga seperti dukungan keluarga, jumlah anak, kondisi keluarga dan usia anak. Sehingga *non-work domain variable* dapat mempengaruhi munculnya FWC. Sebaliknya, *demographic variable* seperti jenis kelamin atau pendapatan, dapat mempengaruhi *work* dan *nonwork* variabel sehingga memicu timbulnya FWC dan WFC.

Seorang pekerja wanita sangat perlu untuk mempunyai keahlian dalam mengatur keseimbangan waktu antara pekerjaan dan keluarga. Karena alasan itulah muncul penelitian ini mengenai *family-work conflict* yang terjadi dalam kehidupan pribadi karyawan di PT. Solo Murni antara karir dan keluarga. Ketika tidak terjadi keseimbangan dalam dua hal tersebut, ditakutkan akan muncul dampak yang negatif terhadap pekerjaan dalam hal menurunnya prestasi kerja, kepuasan kerja, *burnout* kerja dan *turnover*. Hal ini juga berhubungan dengan stres kerja, kehidupan dan kepuasan kerja hingga kelelahan fisik dan mental serta dampak lain dalam pekerjaanya

(Anonim, 2020). Dapat disimpulkan bahwa terjadinya konflik dalam upaya pemenuhan terhadap salah satu peran dapat mengakibatkan hambatan bagi pekerja untuk memenuhi peran yang lainnya. Peran sebagai wanita karir dan sebagai seorang ibu rumah tangga dalam suatu organisasi yang tidak menerapkan prinsip *fleksibilitas* dapat menimbulkan pertentangan/konflik (Anonim, 2020).

Dari fakta-fakta di atas membuat peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang penyebab terjadinya konflik keluarga, dampak dan cara mengatasi konflik keluarga pada karyawan departemen *marketing* PT. Solo Murni. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus kualitatif untuk memahami gambaran permasalahan yang terjadi pada wanita karir dalam memainkan peran ganda dalam kehidupan sehari-hari. Tujuan dari penelitian ini untuk memahami lebih dalam mengenai permasalahan yang terjadi dalam menjalani peran ganda sebagai karyawan di PT. Solo Murni, dampak dan bagaimana cara mengatasi *family-work conflict* yang terjadi saat menjalani peran pekerjaan dan peran keluarga baik dalam sisi karyawan dan organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana konflik keluarga berdampak pada pekerjaan karyawan?
2. Bagaimana konflik keluarga berdampak pada pekerjaan karyawan?

dan organisasi?

3. Bagaimana cara mengatasi konflik keluarga yang dilakukan oleh karyawan dan organisasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk memahami konflik keluarga berdampak pada pekerjaan karyawan.
2. Untuk memahami konflik keluarga berdampak pada pekerjaan karyawan dan organisasi.
3. Untuk memahami cara mengatasi konflik keluarga yang dilakukan oleh karyawan dan organisasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Di samping tujuan yang telah diuraikan di atas, penelitian ini juga mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam menyusun suatu penelitian guna menjadi pelajaran bagi peneliti di masa yang akan datang, serta sebagai tolak ukur dalam penerapan teori yang diperoleh dalam perkuliahan dengan keadaan sesungguhnya di lapangan.

2. Bagi narasumber

Sebagai suatu bahan masukan yang membangun dan penambahan wawasan untuk dapat mengatasi permasalahan *family-work conflict* yang dihadapi.

3. Bagi pihak lain

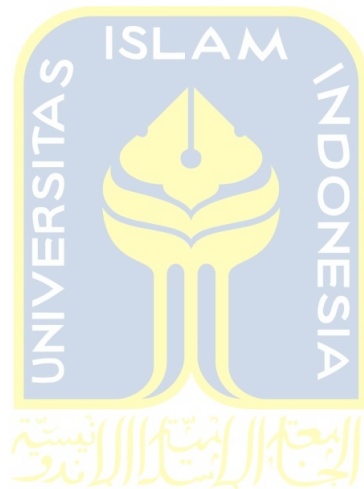
Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi atau data pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia terkait dengan *family-work conflict*.

1.5 Fokus Penelitian

Fokus penelitian merupakan batasan masalah agar permasalahan yang dianalisa dapat terarah sesuai tujuan dan sasaran yang diharapkan. Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini:

1. Narasumber utama penelitian ini adalah tiga karyawan departemen *marketing* yang berkeluarga dan memiliki anak. Narasumber utama telah bekerja minimal 1 tahun sebagai karyawan operasional departemen *marketing* di PT. Solo Murni Surakarta. Narasumber pendukung yaitu keluarga dan kerabat terdekat dari masing-masing karyawan.
2. Penelitian ini fokus pada karyawan yang telah berkeluarga dan memiliki anak yang berusia maksimal 18 tahun.
3. Penelitian ini fokus pada karyawan yang telah memiliki pasangan dan keduanya sama-sama bekerja.

4. Penelitian ini fokus pada karyawan yang tidak mempunyai Asisten rumah tangga.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Hasil Penelitian Terdahulu

1. Allen dan Johnson (2013): *Work–Family Conflict and Flexible Work Arrangements: Deconstructing Flexibility*

Penelitian Allen dan Johnson (2013) bertujuan untuk mengetahui mengenai hubungan antara pengaturan kerja yang fleksibel dengan munculnya WFC dengan mendekonstruksi konstruk fleksibilitas. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya fleksibilitas kerja dengan hubungan antara FWC dan WFC yaitu kemungkinan munculnya suatu konflik mungkin lebih kecil dari yang diperkirakan. Metode penelitian yang digunakan adalah artikel *review* dengan alat analisis *meta-analysis*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ialah sama-sama fokus kepada variabel penelitian FWC dan WFC. Perbedaan penelitian ini terletak pada metode penelitian yang digunakan peneliti adalah dengan artikel *review* sedangkan pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Perbedaan lain yaitu pada narasumber dimana penelitian ini menggunakan 61 sampel independen dari 58 artikel pada topik yang berkisar diantara variabel FWC dan WFC. Sedangkan penelitian yang dilakukan pada tiga karyawan departemen *marketing* PT. Solo Murni.

2. Bolorizadeh, *et.al* (2013): *Work-Family Conflict among Female Head Coaches in Iran*.

Penelitian Bolorizadeh, *et.al* (2013) menemukan bahwa, sebagian besar temuan membenarkan artikel atau penelitian sebelumnya tentang konflik keluarga pekerja dan menemukan tiga faktor yang menimbulkan FWC yaitu faktor pekerja, faktor struktural atau organisasi dan faktor sosial-budaya. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi konflik kerja-keluarga dan memberikan pemahaman mendalam tentang persepsi pelatih wanita. Sampel yang digunakan pada penelitian ini ialah pelatih bola voli dan bola basket wanita dengan jumlah 18 berstatus menikah, 8 berstatus lajang dan 9 berstatus bercerai. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan alat analisis wawancara melalui metode selektif.

Persamaan penelitian terdahulu dengan hubungan penelitian yang dilakukan ialah sama-sama meneliti mengenai FWC dan WFC. Metode penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan metode kualitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah pada narasumber, dimana pada penelitian dilakukan pada tiga karyawan departemen *marketing* di PT. Solo Murni. Sedangkan penelitian ini meneliti kepala pelatih wanita. Perbedaan lainnya yaitu terletak pada lokasi penelitian.

3. Byron (2005): *A Meta-Analytic Review of Work–Family Conflict and its Antecedents*

Penelitian Byron (2005) bertujuan untuk mengetahui dampak dan faktor-faktor yang dapat menimbulkan konflik kerja pada keluarga (WFC)

dan konflik keluarga pada pekerjaan (FWC). Hasil dari penelitian ini menunjukkan beberapa faktor yang dapat menyebabkan FWC dan WFC. *Work domain variable* adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seperti jam kerja, aturan kerja, tugas dan rekan kerja. Sehingga *work domain variable* dapat mempengaruhi munculnya WFC. *Non-work domain variable* adalah faktor yang berkaitan dengan keluarga seperti dukungan keluarga, jumlah anak, kondisi keluarga dan usia anak. Sehingga *non-work domain variable* dapat mempengaruhi munculnya FWC. Sebaliknya, *demographic variable* seperti jenis kelamin atau pendapatan dapat mempengaruhi *work* dan *nonwork* variabel sehingga memicu timbulnya FWC dan WFC. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah kumpulan 243 artikel mengenai WFC yang terbit pada tahun 2012 dan ditulis dengan bahasa Inggris. Metode penelitian yang digunakan ialah artikel *review* dengan alat analisis *meta-analysis*.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan ialah sama-sama meneliti mengenai FWC dan WFC. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah pada metode penelitian yang digunakan, dimana dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Perbedaan lain ialah narasumber, dimana pada penelitian ini dilakukan pada tiga karyawan departemen *marketing* di PT. Solo Murni. Perbedaan lainnya yaitu terletak pada lokasi penelitian.

4. Cassel dan Radclife (2013): *Resolving Couples Work-Family Conflicts: The Complexity of Decision-Making and the Introduction of a New Framework*

Penelitian Cassel dan Radcliffe (2013) bertujuan untuk mengetahui bagaimana cara pasangan yang menjalani peran ganda dalam menghadapi FWC. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pasangan dalam insiden FWC tidak selalu menggunakan logika keduanya, melainkan melibatkan banyak negosiasi dan interaksi yang kompleks. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah 24 pasangan pencari nafkah dengan tanggungan anak dan pekerjaan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan alat analisis wawancara kualitatif, data episodik dan longitudinal.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan ialah sama-sama meneliti mengenai FWC dan WFC. Persamaan lain ialah dengan menggunakan metode kualitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini terletak pada narasumber, dimana pada penelitian ini dilakukan pada tiga karyawan departemen *marketing* di PT. Solo Murni. Perbedaan lainnya yaitu terletak pada lokasi penelitian.

5. Kalliath, *et.al* (2011): *When Work Intersects Family: A Qualitative Exploration of the Experiences of Dual Earner Couples in India*

Penelitian Kalliath, *et.al* (2011) menemukan bahwa aktivitas keluarga yang lebih dominan sehingga perempuan India tidak dapat bekerja tanpa ada dukungan yang kuat dari keluarga dan suami. Hal ini membuat suami bekerja keras sehingga waktu untuk keluarga berkurang dampaknya menimbulkan FWC dan hubungan dengan pasangan tidak harmonis. Tujuan dari penelitian

ini ialah untuk mengetahui cerita dan pengalaman menghadapi FWC pada pasangan di India. Hasil dari penelitian ini ialah adanya dominasi aktivitas keluarga sebagai institusi di India membuat perempuan India tidak mungkin bekerja tanpa dukungan pasangan yang kuat dan dukungan dari keluarga besar. Wawancara dengan wanita-wanita India, mengungkapkan bahwa laki-laki India lebih dominan dalam hal banyaknya waktu bekerja dan berdampak kurangnya waktu dengan anak-anak dan istri dirumah sebagai keluarga sehingga menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga berdampak pada hubungan pasangan juga. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah 21 pasangan India berpenghasilan ganda, dengan masing-masing tujuh pasangan dari salah satu dari tiga kelompok pekerjaan: Teknologi Informasi (TI), layanan publik dan layanan kesejahteraan sosial. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan alat analisis wawancara mendalam dengan panduan wawancara semi terstruktur.

Persamaan penelitian terdahulu dengan hubungan penelitian yang dilakukan ialah sama-sama meneliti mengenai FWC dan WFC. Metode penelitian yang digunakan sama, dimana dalam penelitian ini juga menggunakan metode kualitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah pada narasumber, dimana pada penelitian ini dilakukan pada tiga karyawan departemen *marketing* di PT. Solo Murni. Perbedaan lainnya yaitu terletak pada lokasi penelitian.

6. Karatepe dan Uludag (2007): *Conflict, Exhaustion and Motivation: A Study of Frontline Employees in Northern Cyprus Hotels.*

Penelitian Karatepe dan Uludag (2007) menemukan bahwa secara keseluruhan, FWC dan kelelahan emosional akan berdampak pada kepuasan kerja dan stres tinggi di lingkungan kerja. Tujuan dari penelitian ini untuk menyelidiki efek konflik keluarga-kerja, kelelahan emosional dan motivasi intrinsik pada hasil kerja afektif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah 943 karyawan *frontline* pada hotel bintang 3-, 4-, 5 di Turkish, *Northen Cyprus*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan alat analisis kuisioner dengan skala 1-5.

Persamaan penelitian terdahulu dengan hubungan penelitian yang dilakukan ialah sama-sama meneliti mengenai FWC dan WFC. Metode penelitian yang digunakan berbeda, dimana dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah pada narasumber, dimana pada yang dilakukan pada tiga karyawan departemen *marketing* di PT. Solo Murni. Perbedaan lainnya yaitu terletak pada lokasi penelitian.

7. Krishna, *et.al* (2010): *Work-Life Balance among Married Women Employees*

Penelitian Krishna, *et.al* (2010) bertujuan untuk mempelajari berbagai faktor yang dapat menyebabkan WFC dan FWC di antara karyawan wanita yang sudah menikah. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa faktor munculnya FWC adalah ukuran keluarga, usia anak, jam kerja dan

dukungan sosial. Sehingga temuan-temuan dari penelitian ini menekankan perlunya merumuskan pedoman untuk pengelolaan WFC di tingkat organisasi karena terkait dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah 90 wanita pekerja yang telah menikah dan berusia antara 20 dan 50 tahun. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah kualitatif dengan alat analisis wawancara mendalam, statistik deskriptif, inferensial dan *Karl Pearson's Correlation*.

Persamaan penelitian terdahulu dengan hubungan penelitian yang dilakukan ialah sama-sama meneliti mengenai FWC dan WFC. Metode penelitian yang digunakan sama, dimana dalam penelitian ini juga menggunakan metode kualitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah pada narasumber, dimana pada penelitian dilakukan pada tiga karyawan departemen *marketing* di PT. Solo Murni. Perbedaan lainnya yaitu terletak pada lokasi penelitian.

8. Lo (2003): *Perceptions of Work-Family Conflict among Married Female Professionals in Hongkong*

Penelitian Lo (2003) bertujuan untuk memeriksa pengalaman mereka tentang konflik pekerjaan-keluarga dan kebijakan sumber daya manusia, untuk mengetahui implementasi di tempat kerja dalam membantu menyeimbangkan tuntutan rumah dan pekerjaan karyawan. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa FWC timbul karena waktu kerja yang panjang, cara perusahaan mengatasi FWC dengan menerapkan aturan kerja yang fleksibel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah 50 wanita

karir yang telah menikah dan memiliki anak, berpendidikan tinggi dan menjalani pelatihan khusus dalam pekerjaannya dengan pendapatan minimum HK \$ 20.000 per bulan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah kualitatif dengan alat analisis wawancara tatap muka dan melalui telepon.

Persamaan penelitian terdahulu dengan hubungan penelitian yang dilakukan ialah sama-sama meneliti FWC dan WFC. Metode penelitian yang digunakan sama, dimana dalam penelitian ini juga menggunakan metode kualitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah pada narasumber, dimana pada penelitian dilakukan pada tiga karyawan departemen *marketing* di PT. Solo Murni. Perbedaan lainnya yaitu terletak pada lokasi penelitian.

9. Mahesh, *et.al* (2016): *A Study of Work-Life Balance and its Effects on Organizational Performance*

Penelitian Mahesh, *et.al* (2016) bertujuan untuk menganalisis tinjauan artikel tentang *work life balance*, dimensinya, efek pada kinerja organisasi dan upaya yang telah dilakukan untuk mencapai keseimbangan antara kerja dan kehidupan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa sebuah organisasi tidak dapat mencapai potensi maksimalnya kecuali ada partisipasi dan komitmen total dari semua karyawan yang berasal dari keseimbangan suara antara pekerjaan dan kehidupan. Kualitas *work life balance* yang sangat baik dari karyawan diperlukan agar organisasi dapat mencapai pertumbuhan dan profitabilitas yang konstan di pasar. Ada juga manfaat lain dari keseimbangan *work-life* yang baik, seperti adanya

peningkatan produktivitas, retensi karyawan yang layak untuk periode waktu yang lebih lama, perpaduan sumber daya manusia dan pekerjaan yang efisien, suasana kerja yang positif dan akhirnya pemenuhan tujuan manajemen. Sampel dari penelitian ini ialah 12 artikel terkait topik *work life balance* yang terbit dari tahun 2010-2011. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah artikel *review* dengan alat analisis tinjauan artikel terdahulu.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan ialah sama-sama meneliti FWC dan WFC. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah pada metode penelitian yang digunakan, dimana dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif, perbedaan lain ialah narasumber, dimana pada penelitian yang dilakukan pada tiga karyawan departemen *marketing* di PT. Solo Murni. Perbedaan lain pada lokasi penelitian.

10. McKenna (2002): *Women and Work-Home Conflict: A Dual Paradigm Approach*

Penelitian McKenna (2002) bertujuan untuk mengetahui bagaimana FWC terjadi, *home stressor* dan *work stressor*, siapa yang harus terlibat dan solusi mengatasi FWC. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa FWC terjadi karena pengaruh adanya *home stressor*. *Home stressor* adalah hal yang berkaitan dengan peran keluarga (dukungan keluarga, usia anak, jumlah anak). *Work stressor* adalah hal yang berkaitan dengan pekerjaan (tugas, waktu kerja, aturan kerja) yang harus terlibat ialah anggota keluarga dengan memberikan dukungan. Solusi mengatasi FWC adalah dengan bercerita

dengan orang lain dan dengan mengurangi waktu kerja. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah 235 karyawan wanita yang bekerja di organisasi komputer nasional di barat daya Inggris. Melalui 2 tahap, tahap 1 menggunakan kuisisioner dengan 204 partisipan dan tahap 2 dengan metode fokus grup diskusi dengan 31 partisipan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode campuran dengan alat analisis kuisisioner dan *focus group discussion*.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan ialah sama-sama meneliti mengenai FWC dan WFC. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah pada metode penelitian yang digunakan, dimana dalam penelitian menggunakan metode kualitatif. Perbedaan lain ialah narasumber, dimana pada penelitian ini dilakukan pada tiga karyawati departemen *marketing* di PT. Solo Murni.

11. McKenna (2004): *How Solution Focused Support Helps Women through Work-Home Conflict*

Penelitian McKenna (2004) bertujuan untuk mengetahui dampak dari program SFT (*solution focused therapy*) terapi berbasis solusi yaitu terapi untuk menghilangkan stres dengan fokus pada solusi bukan hanya masalahnya. Hasil dari penelitian ini terbagi menjadi 3 kategori, yaitu efektivitas, mekanisme dan pengiriman. Dalam penelitian ini, penerapan kebijakan ramah keluarga yang fokus pada wanita yang mengalami *work-family conflict* menjadi solusi yang sangat efektif untuk menghadapinya. Penyebab *work-family conflict* yang dialami wanita dapat berasal dari

kompensasi yang kurang terbuka antara satu sama lain, perilaku perubahan, kompensasi yang tidak jelas dapat berkontribusi pada perkembangan konflik. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah 6 sukarelawan wanita yang mempunyai konflik tingkat tinggi untuk diselesaikan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah kualitatif dengan alat analisis *focus group discussion*.

Persamaan penelitian terdahulu dengan hubungan penelitian yang dilakukan ialah sama-sama meneliti mengenai FWC dan WFC. Metode penelitian yang digunakan sama, dimana dalam penelitian ini juga menggunakan metode kualitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah pada narasumber, dimana pada penelitian ini dilakukan pada tiga karyawati departemen *marketing* di PT. Solo Murni. Perbedaan lainnya yaitu terletak pada lokasi penelitian.

12. Michel, *et.al* (2010): *Antecedents of Work–Family Conflict: A Meta-Analytic Review*

Penelitian Michel, *et.al* (2010) bertujuan untuk memberikan pemeriksaan meta-analitik yang komprehensif terhadap *work-family conflict* dan pendahulunya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa stresor peran kerja (stresor pekerjaan, konflik peran, ambiguitas peran, kelebihan peran, tuntutan waktu), keterlibatan peran kerja (keterlibatan pekerjaan, minat/sentralitas kerja), dukungan sosial kerja (organisasi dukungan, dukungan pengawas, dukungan rekan kerja), karakteristik pekerjaan (variasi

tugas, otonomi pekerjaan, organisasi yang ramah keluarga) dan kepribadian (*locus of control internal*, pengaruh negatif/neurotisis) merupakan pendahulu dari konflik kerja-keluarga atau *work-family conflict*. Sementara stres peran keluarga (stresor keluarga, konflik peran, ambiguitas peran, kelebihan peran), keterlibatan keluarga (minat/sentralitas keluarga), dukungan sosial keluarga (dukungan keluarga, dukungan suami-istri) dan karakteristik keluarga (iklim keluarga) merupakan prediktor *work-family conflict*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah 1080 artikel dengan 142 penelitian yang mengandung 178 sampel memenuhi persyaratan dan terkait dengan *work-family conflict* dengan alat analisis *meta-analysis*.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan ialah sama-sama meneliti mengenai FWC dan WFC. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah pada metode penelitian yang digunakan, dimana dalam penelitian yang akan digunakan menggunakan metode kualitatif. Perbedaan lain ialah narasumber, dimana pada penelitian dilakukan pada tiga karyawan departemen *marketing* di PT. Solo Murni.

13. Raju (2017): *Impact of Work-Family Conflicts on Professional and Personal Outcomes and the Need for Work-Family Enrichment: An Investigation of Non-Managerial Hotel Personnel in India*.

Penelitian Raju (2017) bertujuan untuk menggambarkan secara kualitatif persepsi dan pengalaman karyawan tentang konflik yang mereka hadapi karena ketidakcocokan antara pekerjaan dan keluarga. Hasil dari

penelitian menemukan bahwa karyawan non-manajerial mengalami jenis-jenis *work-family conflict* di atas dengan dampak negatif pada keluarga mereka dan pekerjaan yang mengarah ke masalah kesehatan fisik dan psikologis. Mereka menganggap ada ketidakseimbangan kehidupan kerja karena kurangnya Staf ditambah dengan persaingan pasar yang ketat. Konflik berdasarkan waktu, ketegangan dan perilaku serta sumber dan hasil *work-family conflict* berkorelasi negatif dengan persepsi umum tentang *work life balance* sementara *work-family enrichment* berkorelasi positif dengan *work life balance*. *Work-family conflict* lazim di industri perhotelan India dan inisiatif *work-family enrichment* diperlukan untuk meningkatkan *work life balance*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah 200 karyawan *front office* dari sepuluh hotel mewah diambil dari lima kota di India, yaitu Hyderabad, Bengaluru, Chennai, Mumbai dan Delhi. Sebanyak 220 orang dipilih yang terdiri dari karyawan pria dan wanita. Penelitian ini menggunakan metode campuran dengan alat analisis melalui kuesioner (dikelola sendiri) dan wawancara untuk mempelajari sumber dan hasil *work-family conflicts* dan *work-family enrichment*.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan ialah sama-sama meneliti mengenai FWC dan WFC. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah pada metode penelitian yang digunakan, dimana dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Perbedaan lain ialah narasumber, dimana

pada penelitian yang akan dilakukan pada tiga karyawan departemen *marketing* di PT. Solo Murni.

14. Sabil, *et.al* (2016): *Identifying Work-Family Conflict among Nurses: A Qualitative Study*

Penelitian Sabil, *et.al* (2016) bertujuan untuk memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap *work-family conflict* di antara perawat di Rumah Sakit Umum Sarawak dan untuk menyarankan strategi untuk mengurangi *work-family conflict*. Hasil dari penelitian ini ialah *work-family conflict* di antara perawat di Rumah Sakit Umum Sarawak dapat dikelola. Ini karena sebagian besar perawat tidak memiliki pekerjaan yang tertunda. Terlepas dari itu, strategi yang telah dipraktikkan seperti segmentasi kerja-keluarga, dukungan keluarga dan komitmen diri membantu perawat dalam menyeimbangkan permintaan pekerjaan dan keluarga. Pemerintah dan pembuat kebijakan harus memberikan perhatian lebih pada kesejahteraan perawat karena perawat berkontribusi pada pertumbuhan industri jasa lembaga negara dan keluarga. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah dua perawat dari bangsal bedah, dua perawat dari ortopedi, empat dari bangsal medis dan dua dari bangsal bersalin dengan umur 27-58 tahun, bekerja lebih dari 10 tahun yang bekerja *shift* di rumah sakit umum di bawah departemen kesehatan di Kuching, Sarawak. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah kualitatif dengan alat analisis wawancara semi-terstruktur.

Persamaan penelitian terdahulu dengan hubungan penelitian yang dilakukan ialah sama-sama meneliti mengenai FWC dan WFC. Metode

penelitian yang digunakan sama, dimana dalam penelitian ini juga menggunakan metode kualitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah pada narasumber, dimana pada penelitian yang akan dilakukan pada tiga karyawan departemen *marketing* di PT. Solo Murni. Perbedaan lainnya yaitu terletak pada lokasi penelitian.

15. Schieman dan Young (2011): *Economic Hardship and Family-to-Work Conflict: The Importance of Gender and Work Conditions*.

Penelitian Schieman dan Young (2011) bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres, kerugian stres dan konflik apa yang dapat mempengaruhi konflik kerja dan keluarga. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa kesulitan ekonomi adalah sumber utama stres kronis dalam kehidupan Amerika kontemporer. Sehingga hal ini dapat memicu munculnya konflik keluarga-ke-kerja (*work family conflict*). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah wawancara melalui dua gelombang, yaitu gelombang pertama, wawancara dengan 1.800 orang dewasa dari Februari hingga Agustus 2008. Gelombang kedua, wawancara dengan 1.286 peserta dengan kriteria usia 18 tahun ke atas dan mempunyai pekerjaan tetap. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan alat analisis wawancara

Persamaan penelitian terdahulu dengan hubungan penelitian yang dilakukan ialah sama-sama meneliti mengenai FWC dan WFC. Metode penelitian yang digunakan sama, dimana dalam penelitian ini juga menggunakan metode kualitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan

penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah pada variabel yang digunakan peneliti terdahulu meneliti mengenai *gender* dan *work conditions*, sedangkan peneliti saat ini menggunakan *work-family conflict*. Perbedaan kedua yaitu mengenai narasumber dan lokasi penelitian.

16. Shockley dan Allen (2007): *When Flexibility Helps: Another Look at the Availability of Flexible Work Arrangements and Work–Family Conflict*

Penelitian Shockley dan Allen (2007) bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara ketersediaan kebijakan pengaturan kerja yang fleksibel dan *work-family conflict* yang dihadapi melalui pengukuran yang lebih tepat dan pemeriksaan moderator. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa *Flexible Work Arrangements* (FWA) yaitu ketersediaan kebijakan pengaturan kerja yang fleksibel berhubungan lebih tinggi dengan gangguan *work-family conflict* daripada dengan gangguan *family-work conflict* dan fleksibilitas temporal (*flextime*) memiliki hubungan yang lebih kuat dengan *work-family conflict* daripada fleksibilitas spasial (*flexplace*). Selain itu, hasil dari penelitian ini menemukan tanggung jawab keluarga secara signifikan memoderasi hubungan-hubungan ini, sehingga hubungan tersebut lebih kuat bagi mereka yang memiliki tanggung jawab keluarga yang lebih besar. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah 230 wanita yang bekerja minimal 20 jam per minggu dan memiliki setidaknya satu anak yang tinggal di rumah atau pasangan yang bekerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode campuran dengan alat analisis *online survey* dan diskusi forum.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan ialah sama-sama meneliti mengenai FWC dan WFC. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah pada metode penelitian yang digunakan, dimana dalam penelitian yang akan digunakan menggunakan metode kualitatif. Perbedaan lain ialah narasumber, dimana pada penelitian ini dilakukan pada tiga karyawan departemen *marketing* di PT. Solo Murni.

17. Tandzegolskiene, *et.al* (2016): *Facilitating Work and Family Conflict: Young Family Case*

Penelitian Tandzegolskiene, *et.al* (2016) bertujuan untuk menyajikan model rekonsiliasi pekerjaan dan keluarga, kemampuan menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan kebutuhan keluarga, ketegangan peran yang terkait dengan penyelesaian masalah dan kemungkinan untuk rekonsiliasi mereka didasarkan pada temuan data penelitian kualitatif. Hasil dari penelitian ini ialah didalam keluarga muda jika melibatkan kedua peran pasangan (suami dan istri) secara aktif akan memberikan kesejahteraan keluarga dan perawatan anak menjadi lebih terjamin. Penelitian ini menunjukkan bahwa pengusaha memberikan dukungan positif tentang keluarga muda, mereka ingin mengembangkan dialog dengan karyawan dan mendukung mereka. Persepsi pentingnya dukungan eksekutif dan rasa organisasi yang positif terhadap kebutuhan keluarga muda memungkinkan peramalan konflik yang lebih kecil dalam keluarga. Ketika karyawan muda dan memiliki anak melihat eksekutif

sebagai orang yang pengertian, suportif dan melihat tempat kerja sebagai lingkungan yang fleksibel dan ramah, maka konflik lebih sedikit terkait dengan pekerjaan dan rekonsiliasi keluarga dialami. Sampel dari penelitian ini ialah 15 keluarga muda dengan umur orang tua di bawah usia 35 tahun, keluarga dengan anak di bawah usia 12, kedua pasangan memiliki pengalaman di bidang professional yaitu, sudah bekerja sebelum anak-anak lahir. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah kualitatif dengan alat analisis narasi, wawancara semi-terstruktur, dan kelompok fokus diskusi.

Persamaan penelitian terdahulu dengan hubungan penelitian yang dilakukan ialah sama-sama meneliti mengenai *family work conflict* dan *work family conflict*. Metode penelitian yang digunakan sama, dimana dalam penelitian ini juga menggunakan metode kualitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah pada narasumber, dimana pada penelitian ini dilakukan pada tiga karyawan departemen *marketing* di PT. Solo Murni. Perbedaan lainnya yaitu terletak pada lokasi penelitian.

18. Teixeira (2006): *Managing Conflicting Roles: A Qualitative Study with Female Faculty Members*

Penelitian Teixeira (2006) bertujuan untuk memahami bagaimana sejarah pribadi anggota Staf pengajar perempuan dari pengalaman manajemen dengan hubungan kerja-keluarga mereka telah memengaruhi manajemen mereka saat ini terhadap tuntutan pekerjaan-rumah tangga. Hasil dari penelitian ini menimbulkan dua hasil. Pertama, ialah pentingnya untuk

memberikan fokus yang sama pada lingkungan keluarga dan pekerjaan pada hasil positif dan negatif dari konflik peran kerja-keluarga untuk lebih memahami bagaimana seorang pekerja mengelola tuntutan yang berbeda dan saling bertentangan. Kedua, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa struktur keluarga anggota fakultas, komitmen keluarga atau nilai-nilai dan sikap keluarga dapat menjelaskan bagaimana anggota fakultas perempuan mengelola tuntutan mereka saat ini dan membuat keputusan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah 18 perempuan anggota fakultas yang bekerja di tiga jenis lembaga di Michigan (lembaga kecil, menengah, dan besar) yang mewakili dua kelompok umur 39 tahun atau kurang dan 40 tahun atau lebih. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah kualitatif dengan alat analisis wawancara sampel secara acak melalui informasi online.

Persamaan penelitian terdahulu dengan hubungan penelitian yang dilakukan ialah sama-sama meneliti mengenai *family-work conflict* dan *work-family conflict*. Metode penelitian yang digunakan sama, dimana dalam penelitian ini juga menggunakan metode kualitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah pada narasumber, dimana pada penelitian ini dilakukan pada tiga karyawan departemen *marketing* di PT. Solo Murni.

19. Tsionou dan Konstatopoulos (2015): *The Complications and Challenges of the Work-family Interface: A Review Paper*

Penelitian Tsionou dan Konstantopoulos (2015) bertujuan untuk meninjau artikel terbaru dan mengategorikan berbagai hasil yang dihasilkan

oleh hubungan antara konflik kerja dan keluarga hasil dari penelitian ini menemukan bahwa adanya keluarga kerja positif dan negatif yang hasilnya disebutkan dalam artikel terdahulu. Terlepas dari kenyataan bahwa penelitian pada antarmuka kerja-keluarga telah disalurkan selama bertahun-tahun ke jalur yang berbeda, seperti dukungan sosial, kebijakan ramah kerja-keluarga, pengaturan kerja fleksibel, pengawasan kasar dan mendukung dll. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah berupa artikel yang telah diterbitkan selama dekade terakhir dengan tanggal publikasi berkisar dari 2003 hingga 2013. Hingga terdapat 440 artikel diidentifikasi dan setelah membaca abstraknya, hanya 80 yang terpilih. Penelitian ini menggunakan metode artikel *review* dengan alat analisis *skimming* artikel atau *review paper*.

Persamaan penelitian terdahulu dengan hubungan penelitian yang dilakukan ialah sama-sama meneliti mengenai *family-work conflict* dan *work-family conflict*. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah pada metode penelitian yang digunakan dimana dalam penelitian terdahulu menggunakan metode artikel *review*, sedangkan penelitian saat ini menggunakan metode kualitatif. Perbedaan kedua yaitu narasumber yang digunakan dimana penelitian ini dilakukan pada tiga karyawan departemen *marketing* di PT. Solo Murni. Perbedaan lainnya yaitu mengenai lokasi penelitian.

20. Xiao dan Cooke (2012): *Work–Life Balance in China? Social Policy, Employer Strategy and Coping Mechanisms*

Penelitian Xiao dan Cooke (2012) bertujuan untuk menyelidiki sumber-sumber utama *work-family conflict* yang dihadapi oleh pekerja di Tiongkok terhadap konteks pemasaran ekonomi, pertumbuhan sektor swasta yang cepat dan tren intensifikasi kerja lintas kelompok pekerjaan. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan ketegangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam berbagai cara. Disimpulkan bahwa sementara organisasi lebih cenderung untuk memperkenalkan inisiatif sumber daya manusia untuk meredam dampak negatif dari jam kerja yang panjang pada karyawan dan keluarga mereka. Manajer jauh lebih simpatik terhadap kebutuhan pengasuhan anak perempuan dan laki-laki dan tidak mau memperkenalkan kebijakan untuk mengakomodasi komitmen keluarga. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah 122 informan termasuk 13 CEO, 28 manajer senior, 46 manajer *midranking* dan 35 karyawan profesional. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah kualitatif dengan alat analisis wawancara semi-terstruktur yang mendalam.

Persamaan penelitian terdahulu dengan hubungan penelitian yang dilakukan ialah sama-sama meneliti mengenai *family-work conflict* dan *work-family conflict*. Metode penelitian yang digunakan sama, dimana dalam penelitian ini juga menggunakan metode kualitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah pada narasumber, dimana pada penelitian ini dilakukan pada tiga karyawan departemen *marketing* di PT. Solo Murni.

Tabel 2.1.1 Review Penelitian Terdahulu

No	Identitas Jurnal	Variabel	Hasil
1.	<p>Allen dan Johnson (2013) <i>Work–Family Conflict and Flexible Work Arrangements: Deconstructing Flexibility</i> Personnel Psychology, Vol 66, 345–376 (2013) Alat analisis: <i>Meta-analysis</i> Sampel: 61 sampel independen dari 58 artikel dengan kata kunci <i>Flexibility, Flexitime, Flexplace, Schedule Flexibility, Telecommuting, Compressed Work Week, and Telework.</i> Work–Family Keywords Included <i>Work–Family Conflict, Work–Family Balance, Work–Family Interference, Negative Spillover, Work–Life Conflict, Work–Life Balance, Work–Nonwork Conflict, and Work–Nonwork Balance.</i> Metode: Artikel review</p>	<p>Cara mengatasi FWC pada pekerja Frone, <i>et.al</i> (1992) <i>Dependent care, family stresors, and family support</i></p> <p>Cara mengatasi FWC pada organisasi Michel, <i>et.al</i> (2011) <i>Schedule flexibility, flexitime, telecommuting, shift work</i></p>	<p>Aturan kerja yang fleksibel dapat mengurangi potensi munculnya FWC</p>
2.	<p>Bolorizadeh, <i>et.al</i> (2013) <i>Work–Family Conflict among Female Head Coaches in Iran</i> Procedia - Social and Behavioral Sciences, Vol 84, pp1403 – 1410 Alat Analisis: wawancara melalui metode selektif Sampel: Pelatih bola voli dan bola basket wanita dengan jumlah 18 berstatus menikah, 8 berstatus lajang dan 9 berstatus bercerai. Metode: Kualitatif</p>	<p>Dampak FWC pada pekerja Anderson, <i>et.al</i> (2002) <i>Consequences of work-family conflict include psychological distress, poor health, decreased marital or job satisfaction, reduced job performance and intent to leave one’s profession</i></p>	<p>Faktor munculnya FWC.</p> <ul style="list-style-type: none"> - faktor individu - faktor struktural/organisasi - faktor sosial-budaya
3.	<p>Byron (2005) <i>A Meta-Analytic Review of Work–Family Conflict and its Antecedents</i> Journal of Vocational Behavior, Vol 67 (169–198 (2005) Alat Analisis: <i>meta-analysis</i> Sampel: 243 artikel mengenai <i>work family conflict</i> yang terbit pada tahun 2012 dan ditulis dengan Bahasa Inggris. Metode: Artikel Review</p>	<p>Penyebab FWC Eby, <i>et.al</i> (1980) <i>Work domain variables, nonwork domain variables, and demographic variables</i></p>	<p>Faktor munculnya FWC.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Work domain variable</i> - <i>Non-work domain variable</i> - <i>Demographic variable</i>

Lanjutan tabel 2.1.1

<p>4.</p>	<p>Cassel dan Radcliffe (2013) <i>Resolving Couples' Work-Family Conflicts: the Complexity of Decision-Making and the Introduction of a New FrameWork</i> Human Relations ,Vol 67 issue: 7, page(s): 793-819 (2013) Alat Analisis: wawancara kualitatif, data episodik dan longitudinal Sampel: buku harian kualitatif yang disimpan selama satu bulan oleh kedua anggota dari 24 pasangan pencari nafkah ganda (48 peserta) dengan tanggungan anak, dan pekerjaan. Metode: Kualitatif</p>	<p>Cara mengatasi FWC pada organisasi Byron (2005) <i>variables contribute to managing work and family roles; generally focusing on demographic cues (e.g. number of children, family responsibilities), role stresors and workplace policies as the key predictors</i></p> <p>Cara mengatasi FWC pada pekerja Moen dan Wethington (1992) <i>Strategies to changes in work or family roles, obtaining support from a partner and utilizing family-orientated programs provided by an employer.</i></p>	<p>Pasangan yang menjalani peran ganda dalam mengambil keputusan cenderung tidak menggunakan logika tetapi dengan negosiasi dan keduanya sama-sama aktif</p>
<p>5.</p>	<p>Kalliath, et.al (2011) <i>When Work Intersects Family: a Qualitative Exploration of the Experiences of Dual Earner Couples in India</i> South Asian Journal Of Management Vol. 18, Issue No. 1 January-March 2011 Alat Analisis: wawancara mendalam dengan panduan wawancara semi terstruktur Sampel: 21 pasangan India berpenghasilan ganda, dengan masing-masing tujuh pasangan dari salah satu dari tiga kelompok pekerjaan: Teknologi Informasi (TI), layanan publik dan layanan kesejahteraan sosial. Metode: Kualitatif</p>	<p>Dampak FWC pada pekerja Grzywacz dan Bass (2003) <i>Increased health risks, decreased family and job satisfaction and increased psychological strain</i></p> <p>Cara mengatasi FWC pada organisasi -Glass dan Finley (2002) <i>Initiatives on levels of work-family stres, work attitudes and job performance indicate that family-friendly work environments can reduce work-family conflict, promote positive work attitudes and enhance job satisfaction.</i> -Voydanoff (2007) <i>Child care centers, play groups, church, and community centers and can be in the form of transportation, after-school care, pick-up of school children, or simply as a means of emotional and instrumental support.</i></p>	<p>Aktivitas keluarga lebih dominan sehingga perempuan india tidak dapat bekerja tanpa ada dukungan yang kuat dari keluarga dan suami. Hal ini membuat suami bekerja keras sehingga waktu untuk keluarga berkurang dampaknya menimbulkan FWC dan hubungan dengan pasangan tidak harmonis.</p>
<p>6.</p>	<p>Karatepe dan Uludag (2007) <i>Conflict, Exhaustion and Motivation: a Study of Frontline Employees in Northern Cyprus Hotels.</i></p>	<p>Dampak FWC pada pekerja -Maslach dan Jackson (1981) <i>The impact of FWC emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal achievement</i></p>	<p>FWC dan kelelahan emosional akan berdampak pada kepuasan kerja dan stres tinggi di lingkungan kerja</p>

	<p>Hospitality Management, 26, 645-665.</p> <p>Alat Analisis: Kuisisioner dengan skala 1-5</p> <p>Sampel: 943 karyawan <i>frontline</i> pada hotel bintang 3-,4-,5 di Turkish, <i>Northen Cyprus</i></p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	<p>-Lee dan Ashforth (1996) <i>Employees become dissatisfied with their jobs, display lower affective commitment to the organization, and have higher intentions to leave the organization, when they are emotionally exhausted</i></p> <p>-Johnston, <i>et.al</i> (1997) <i>Effect of role stresors, burnout tendencies, turnover intentions and performance.</i></p> <p>- Poelmans, <i>et.al</i> (2003) <i>Tension and stres in working women, health problems, and disharmony relationships with other family members.</i></p> <p>Dampak FWC pada organisasi</p> <p>-Lee dan Ashforth (1996) <i>FWC potential or actual loss of resources leads to emotional exhaustion, job satisfaction, low levels of affective organization commitment, and high levels of intention to leave.</i></p> <p>- Poelmans, <i>et.al</i> (2003) <i>Whereas in terms of organizational work-family conflict will result in reduced employee commitment to work which can ultimately encourage high turnover in the organization (high turnover)</i></p> <p>Penyebab FWC</p> <p>-Singh (2000) <i>Such as variables, age, sex, education, years of service, number of children and dependents of husband / wife / parents can influence the emergence of work-family conflict.</i></p> <p>-Bowen dan Schneider, (1985) <i>personal situation (household) characteristics including having young children who still need more attention, conflict between family members, and the absence or limitations of help from others to complete household chores</i></p>	
--	---	--	--

Lanjutan Tabel 2.1.1

<p>7.</p>	<p>Krishna, et.al (2010) <i>Work-Life Balance among Married Women Employees</i> Indian J Psychol Med. Jul-Dec; 32(2): 112-118 (2010) Alat Analisis: Wawancara mendalam, statistik deskriptif, inferensial dan <i>Karl Pearson's Correlation</i> Sampel: 90 wanita pekerja yang telah menikah dan berusia antara 20 dan 50 tahun. Metode: Kualitatif</p>	<p>Dampak FWC pada pekerja -Doress dan Wortes (1994) <i>Positive effects on the women with multiple roles they cherished motivational stimulation, self-esteem, a sense of control, physical stamina, and bursts of energy.</i> -Hughes dan Glinsky (1994) <i>Multiple roles cause a variety of adverse effects on women's mental and physical health, including loss of appetite, insomnia, overindulgence, and back pains.</i></p> <p>Penyebab FWC -Greenhaus dan Beutell (1985) <i>Number of hours worked per week, the amount and frequency of overtime required, an inflexible work schedule, unsupportive supervisor, and an inhospitable organizational culture</i> -Chassin, et.al (1985) <i>Conflicts of worker couples with preschool children: conflicts between demands of multiple roles, conflict between role expectations of self and spouse, lack of congruence between expectation and reality of roles.</i> -Krishna, et.al (2010) <i>Variables that influence the level of WFC and FWC. Variables such as the size of family, the age of children, number of hours worked outside the home, the level of control one has over one's work hours, flexible or inflexible work hours and the level of social support impact the experience of WFC and FWC.</i></p>	<p>Faktor munculnya FWC:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ukuran keluarga - usia anak - jam kerja - dukungan sosial
-----------	---	---	---

Lanjutan Tabel 2.1.1

<p>8.</p>	<p>Lo (2003) <i>Perceptions of Work-Family Conflict among Married Female Professionals in Hongkong</i> Personnel Review, Vol. 32 Iss 3 pp. 376 – 390 (2003) Alat Analisis: Wawancara tatap muka dan melalui telepon Sampel: 50 wanita karir yang telah menikah dan memiliki anak, berpendidikan tinggi dan menjalani pelatihan khusus dalam pekerjaannya dengan pendapatan minimum HK \$ 20.000 per bulan. Metode: Kualitatif</p>	<p>Dampak FWC pada organisasi Bowen (1988) <i>Work-family conflict has been shown to be negatively related to employee work outcomes such as absenteeism and turnover</i></p>	<p>Faktor yang dapat menimbulkan FWC. - waktu kerja yang panjang - aturan kerja yang tidak fleksibel</p>
<p>9.</p>	<p>Mahesh, et.al (2016) <i>A Study Of Work-Life Balance and its Effects on Organizational Performance</i> International Journal of Engineering Research and Advanced Technology (IJERAT) ISSN: 2454-6135, Special Volume. 02 Issue.01, May (2016) Alat Analisis: Tinjauan Artikel terdahulu Sampel: 12 Artikel terkait topik <i>work life balance</i> yang terbit dari tahun 2010-2011. Metode: Artikel Review</p>	<p>Manfaat WLB Mahesh, et.al (2016) <i>Benefits of a good Work-Life balance, such as, increase in productivity, retention of deserving employees for longer time period, efficient meld of people resources and work, a positive working atmosphere, and finally the fulfillment of management objectives.</i></p>	<p>Manfaat WLB pada karyawan: - meningkatkan profitabilitas - meningkatkan produktivitas organisasi - mengurangi turnover karyawan</p>
<p>10.</p>	<p>McKenna (2002) <i>Women and Work-Home Conflict: a Dual Paradigm Approach</i> Health Education, Vol. 102 Iss 5 pp. 249 – 259 (2002) Alat Analisis: Kuisisioner dan <i>Focus Group Discussion</i> Sampel: 235 karyawan wanita yang bekerja di Organisasi komputer nasional di Barat Daya Inggris. Metode: <i>Mix Methods.</i></p>	<p>Penyebab FWC -Burke dan Greenglass (1999) <i>Key stressors included growing peer pressure, lack of social support or insentifying workloads.</i> -Shelton (1990) <i>Unexpected work demands is by having more young children, partners having high work commitments or a low total home income.</i></p>	<p>Faktor munculnya FWC: - <i>home stresor</i> - <i>work stresor</i></p>

Lanjutan tabel 2.1.1

<p>11.</p>	<p>McKenna (2004) <i>How Solution Focused Support Helps Women Through Work-Home Conflict</i> Health Education, Vol. 104 Iss 3 pp. 132 – 142 (2004) Alat Analisa: <i>focus group discussion</i> Sampel: 6 sukarelawan wanita yang mempunyai konflik tingkat tinggi untuk diselesaikan. Metode: Kualitatif</p>	<p>Cara mengatasi FWC pada organisasi Gingerich dan Eisengart (1999) <i>SFT effective fo chrocnic problems, depression, trouble marital and child-parent relationship, low self-esteem and substance abuse.</i></p>	<p>Kebijakan ramah keluarga dan SFT menjadi solusi yang efektif untuk mengurangi FWC</p>
<p>12.</p>	<p>Michel, et. al (2010) <i>Antecedents of Work–Family Conflict: A Meta-Analytic Review</i> Journal of Organizational Behavior J. Organiz. Behav. (2010) Alat Analisis: <i>Meta-analysis</i> Sampel: 1080 Artikel, dengan 142 penelitian yang mengandung 178 sampel memenuhi persyaratan dan terkait dengan <i>work family conflict</i> Metode: Artikel review</p>	<p>Cara mengatasi FWC pada pekerja Carlson dan Perrewe (1999) <i>Social support refers to instrumental aid, emotional concern, informational, and appraisal functions of others that serve to heighten one’s feelings of self-importance</i></p> <p>Cara mengatasi FWC pada organisasi Frone, et.al (1992) <i>Social support in the work domain may come from several sources such as coworkers, the immediate supervisor, and the organization itself; meanwhile, social support in the family domain may come from the spouse and/or the family as a whole</i></p> <p>Definisi FWC dan WFC -Karatepe dan Bekteshi (2008) <i>whereas family-work conflict (FWC) refers to “a form of inter-role conflict in which the general demands of, time devoted to, and strain created by the family interfere with performing work-related responsibilities</i> -Netemeyer, et.al (1996) <i>work-family conflict (WFC) refers to a form of inter-role conflict in which the general demands of, time devoted to, and strain created by the job</i></p>	<p>Faktor munculnya FWC:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stresor peran kerja (stresor pekerjaan, konflik peran, ambiguitas peran, kelebihan peran, tuntutan waktu). - Karakteristik pekerjaan (variasi tugas, otonomi pekerjaan, organisasi yang ramah keluarga, dan kepribadian). <p>Cara mengatasi FWC:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dukungan sosial kerja (organisasi dukungan, dukungan pengawas, dukungan rekan kerja) - Dukungan sosial keluarga (dukungan keluarga, dukungan suami-istri), dan karakteristik keluarga (iklim keluarga) merupakan prediktor <i>work family conflict</i>.

		<p><i>interfere with performing family-related responsibilities</i> -Greenhaus, et.al (2001) <i>Important organizational outcomes such as absenteeism, affective organizational commitment, and turnover intentions</i></p> <p>Penyebab FWC -Greenhaus dan Beutell (1985) <i>work-family conflict is generally seen as time-based, strain-based, and behavior-based</i></p> <p>-Edwards dan Rothbard (2000) <i>The linkage between role involvement and work-family conflict can be explained through role theory, resource drain theory, and compensation theory.</i></p>	
13.	<p>Raju (2017) <i>Impact of Work-Family Conflicts on Professional and Personal Outcomes and the Need for Work-Family Enrichment: an Investigation of Non-Manual Hotel Personnel in India</i> South Asian Journal of Management, Jul-Sep2017, Vol. 24 Issue 3, p106-142. 37p Alat Analisis: Melalui kuesioner (dikelola sendiri) dan wawancara untuk mempelajari sumber dan hasil <i>work-family conflicts</i> dan <i>work-family enrichment</i>. Sampel: Ukuran sampel 200 karyawan <i>front office</i> dari sepuluh hotel mewah diambil dari lima kota di India yaitu, Hyderabad, Bengaluru, Chennai, Mumbai dan Delhi. Sebanyak 220 orang dipilih yang terdiri dari karyawan pria dan wanita. Metode: <i>Mix methods</i></p>	<p>Dampak FWC pada organisasi Allen dan Armstrong (2006) <i>(a) consequences related to work (turnover intentions, chronic absenteeism, good/poor performance, success/no success, job satisfaction, and high/low commitment); (b) consequences related to non-work (satisfaction in life, performance in the family, marital contentment, family contentment, and leisure time) and (c) consequences related to stress (depression, suffer exhaustion, drug abuse, psychosomatic strain, general body health, work and family stress).</i></p>	<p>Karyawan non-manajerial seperti <i>office boy</i> dan <i>customer service</i> cenderung lebih sedikit mengalami FWC</p>

Lanjutan Tabel 2.1.1

<p>14.</p>	<p>Sabil, et.al (2016) <i>Identifying Work-Family Conflict among Nurses: a Qualitative Study</i> International Conference on Business and Economics, 21 - 23 September, (2016) Alat Analisis: wawancara semi-terstruktur Sampel: dua perawat dari bangsal bedah, dua perawat dari ortopedi, empat dari bangsal medis dan dua dari bangsal bersalin, dengan umur 27-58 tahun, bekerja lebih dari 10 tahun yang bekerja <i>shift</i> di rumah sakit umum di bawah departemen kesehatan di Kuching, Sarawak. Metode: Kualitatif</p>	<p>Penyebab FWC Safiah dan Ismail (2010) <i>In the organizational perspective, work environments among nurses include changing work patterns, lengthy shifts, workloads and added overtime.</i></p> <p>Dampak FWC pada pekerja Frone (2003) <i>FIW and WIF were positively related to anxiety disorders, mood (perasaan) disorders and substance disorders.</i></p>	<p>Perawat lebih sedikit mengalami FWC karena tidak ada pekerjaan yang menumpuk dan tertunda</p>
<p>15.</p>	<p>Schieman dan Young (2011) <i>Economic Hardship and Family-to-Work Conflict: the Importance of Gender and Work Conditions</i> J Fam Econ Iss, Vol 32, pp 46–61(2011) Alat Analisis: wawancara telepon yang terbagi dengan 2 gelombang Sampel: Gelombang pertama, wawancara dengan 1.800 orang dewasa dari Februari hingga Agustus 2008. Gelombang kedua, wawancara dengan 1.286 peserta dengan kriteria usia 18 tahun ke atas dan mempunyai pekerjaan tetap. Metode: Kualitatif</p>	<p>Penyebab FWC -Jacobs dan Gerson (2004) <i>workplace status, flexibility, challenge, and responsibility</i> -Bellavia dan Frone (2005) <i>household income, age, race, and education</i></p>	<p>Kesulitan ekonomi membuat munculnya stres dan FWC</p>
<p>16.</p>	<p>Shockley dan Allen (2007) <i>When Flexibility Helps: Another Look at the Availability of Flexible Work Arrangements and Work-Family Conflict</i> Journal of Vocational Behavior, Vol 71 479–493 (2007) Alat Analisis: online survey dan diskusi forum Sampel: 230 wanita yang bekerja minimal 20 jam per minggu dan yang memiliki setidaknya satu anak yang tinggal di rumah atau pasangan yang bekerja. Metode: <i>Mix Methods</i></p>	<p>Cara mengatasi FWC pada organisasi Shockley dan Allen (2007) <i>The results suggest that the flextime policies have the strongest relationship with WIF and that both flextime and flexplace are more highly related to WIF than to FIW.</i></p>	<p>Aturan kerja fleksibel dibagi menjadi dua yaitu: - <i>flextime</i>: berhubungan dengan waktu solusi untuk WFC. - <i>flexplace</i>: berhubungan dengan tempat solusi untuk FWC</p>

Lanjutan Tabel 2.1.1

<p>17.</p>	<p>Tandzegolskiene, et.al (2016) <i>Facilitating Work and Family Conflict: Young Family Case</i> European Scientific Journal July /SPECIAL/ edition ISSN: 1857 – 7881 (Print) e - ISSN 1857- 7431 (2016) Alat Analisis: narasi, wawancara semi-terstruktur, dan kelompok focus. Sampel: 15 keluarga muda dengan umur orang tua di bawah usia 35; keluarga dengan anak (anak-anak) di bawah usia 12; kedua pasangan memiliki pengalaman di bidang profesional, yaitu, sudah bekerja sebelum anak-anak lahir. Metode: Kualitatif</p>	<p>Dampak FWC pada pekerja Cesnauskas dan Zabielske (2014) <i>Conflict causes stres, depression, as well as increases sickness rate or decreases self satisfaction of work accomplished, or even family life.</i></p> <p>Dampak FWC pada organisasi Cesnauskas dan Zabielske (2014) <i>Simultaneously an organization is affected by inadequate employees' involvement in the implemented activities, increased intension to change working place, decrease of quality of the achieved results</i></p> <p>Cara mengatasi FWC pada organisasi Moen (2003) <i>creating flexible work schedules, supporting maternity/paternity leave or child care services</i></p> <p>Penyebab FWC Michel (2009) <i>hours worked, number of children and age of youngest child</i></p>	<p>Kemampuan menyelesaikan masalah yaitu dengan melibatkan kedua peran suami-istri secara aktif maka akan memberikan kesejahteraan keluarga dan perawatan anak terjamin</p>
<p>18.</p>	<p>Teixeira (2006) <i>Managing Conflicting Roles: a Qualitative Study with Female Faculty Members</i> Journal of Family and Economic Issues, Vol. 27(2), (Summer 2006) Alat Analisis: wawancara Sampel secara acak melalui informasi online Sampel: 18 Perempuan anggota fakultas yang bekerja di tiga jenis lembaga di Michigan (lembaga kecil, menengah, dan besar) yang mewakili dua kelompok umur 39</p>	<p>Penyebab FWC Brockwood (2002) <i>That for both wives and husbands work role quality was related to positive employment-to-family spillover, while child care role quality was related to positive family-to-employment spillover.</i></p>	<p>Cara mengatasi FWC pada Staf pengajar perempuan adalah dengan memberikan fokus yang sama terhadap pekerjaan dan keluarga</p>

	tahun atau kurang, dan 40 tahun atau lebih. Metode: Kualitatif		
19.	<p>Tsionou dan Konstantopoulos (2015) <i>The Complications and Challenges of the Work-Family Interface: a Review Paper</i> Procedia - Social and Behavioral Sciences, Vol 175, pp 593 – 600 (2015) Alat analisis: <i>Skimming</i> artikel atau <i>review paper</i> Sampel: Artikel yang telah diterbitkan selama dekade terakhir, tanggal publikasi akan berkisar dari 2003 hingga 2013. Hingga terdapat 440 artikel diidentifikasi, dan setelah membaca abstraknya, hanya 80 dari mereka terpilih. Metode: Artikel <i>review</i></p>	<p>Dampak FWC pada organisasi Balmforth dan Gardner (2006) <i>Job satisfaction and affective organizational commitment, and related to employees' turnover intentions.</i></p>	<p>Cara mengatasi FWC:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dukungan sosial, - Kebijakan ramah kerja-keluarga - Pengaturan kerja fleksibel
20.	<p>Xiao dan Cooke (2012) <i>Work-life Balance in China? Social Policy, Employer Strategy and Coping Mechanisms</i> Asia Pacific Journal of Human Resources, Vol 50, 6–22 (2012) Alat Analisis : Wawancara semi-terstruktur yang mendalam Sampel: dilakukan dengan 122 informan termasuk 13 CEO, 28 manajer senior, 46 manajer midranking dan 35 karyawan profesional. Metode: Kualitatif</p>	<p>Manfaat WLB Lewis, <i>et.al</i> (2007) <i>Work Life Balance have tended to reflect social, political, economic and organizational developments and concerns.</i></p>	<p>Sumber FWC karena adanya waktu yang panjang sehingga cara yang dilakukan perusahaan adalah menambah jumlah SDM daripada menerapkan kebijakan ramah keluarga</p>

Sumber: Data Diolah Primer (2020)

Berdasarkan referensi jurnal dari Tabel 2.1.1 mengenai fokus penelitian yaitu penyebab terjadinya konflik keluarga yang mempengaruhi pekerjaan, dampak konflik keluarga pada pekerja dan organisasi dan cara mengatasi konflik keluarga pada pekerja dan organisasi. Pada jurnal diatas terdapat teori yang digunakan sebagai rujukan penelitian. Adapun teori tersebut yaitu: definisi FWC dan WFC terdapat teori Karatepe dan Bekteshi (2008), teori Netemeyer, *et.al* (1996) dan teori Greenhaus, *et.al* (2001).

Penyebab terjadinya konflik keluarga berdampak pada pekerjaan yaitu teori Brockwood (2002), teori Michel (2009), teori Bellavia dan Frone (2005), teori Jacobs dan Gerson (2004), teori Safiah dan Ismail (2010), teori Chassin, *et.al* (1985), teori Bowen dan Schneider, (1985), teori Singh (2000), teori Burke dan Greenglass (1999), teori Shelton (1990), teori Greenhaus dan Beutell (1985), teori Edwards dan Rothbard (2000) dan temuan Krishna, *et.al* (2010).

Dampak konflik keluarga pada pekerja yaitu terdapat teori Cesnauskas dan Zabielske (2014), teori Frone (2003), teori Hughes dan Glinsky (1994), teori Doress dan Wortes (1994), teori Poelmans, *et.al* (2003), teori Johnston, *et.al* (1997), teori Lee dan Ashforth (1996), teori Maslach dan Jackson (1981), teori Grzywacz dan Bass (2003), teori Moen dan Wethington (1992), teori Anderson, *et.al* (2002) dan teori Frone, *et.al* (1992). Dampak konflik keluarga pada organisasi yaitu terdapat teori Allen dan Armstrong (2006), teori Bowen (1988), teori Poelmans, *et.al* (2003), teori Lee dan Ashforth (1996), teori Cesnauskas dan Zabielske (2014) dan teori Balmforth dan Gardner (2006).

Cara mengatasi konflik keluarga yang dilakukan pekerja terdapat teori Frone, *et.al* (1992), teori Moen dan Wethington (1992) dan teori Carlson dan Perrewe (1999). Cara mengatasi konflik keluarga yang dilakukan organisasi terdapat teori Michel, *et.al* (2011), teori Byron (2005), teori Glass dan Finley (2002), teori Voydanoff (2007), teori Gingerich dan Eisengart (1999), teori Frone, *et.al* (1992), teori Shockley dan Allen (2007) dan teori Moen (2003).

Tabel 2.1.2 Review Teori Terdahulu tentang Definisi FWC dan FWC

No	Jurnal	Teori	Indikator
1.	Michel, <i>et. al</i> (2010)	Definisi FWC Karatepe dan Bekteshi (2008)	<i>whereas family-work conflict (FWC) refers to “a form of inter-role conflict in which the general demands of, time devoted to, and strain created by the family interfere with performing work-related responsibilities</i>
		Definisi WFC Netemeyer, <i>et.al</i> (1996)	<i>work-family conflict (WFC) refers to a form of inter-role conflict in which the general demands of, time devoted to, and strain created by the job interfere with performing family-related responsibilities</i>

Sumber: Data Diolah Primer (2020)

Penelitian ini nantinya menggunakan kedua teori pada Tabel 2.1.2 untuk menjelaskan mengenai pengertian FWC dan WFC. Alasan memilih teori tersebut karena digunakan untuk memperkaya pengertian dari FWC dan WFC.

Tabel 2.1.3 Review Teori Terdahulu tentang Penyebab Konflik Keluarga

No	Jurnal	Teori	Indikator
1.	Boloorizadeh, <i>et.al</i> (2013)	Dimensi FWC Greenhaus dan Beutell (1985)	<i>Time based Conflict, Strain-based Conflict Behavior based Conflict</i>
2.	Byron (2005)	Penyebab FWC Eby, <i>et.al</i> (1980)	<i>Work domain variables Nonwork domain variables Demographic variables.</i>
3.	Karatepe dan Uludag (2007)	Penyebab FWC Singh (2000)	<i>Age Sex Education Years of working Number of children Dependents of husband/wife/ parents</i>
		Penyebab FWC Bowen dan Schneider (1985)	<i>Having young children who still Need more attention Conflict between family members Limitations of help from others</i>
4.	McKenna (2002)	Penyebab FWC Burke dan Greenglass (1999)	<i>Growing peer pressure Lack of social support Insensitizing workloads.</i>
		Penyebab FWC Shelton (1990)	<i>Unexpected work demand Having more young children</i>

			<i>Partners having high work commitments</i> <i>Low total home income</i>
5.	Michel, <i>et.al</i> (2010)	Penyebab FWC Greenhaus dan Beutell (1985)	<i>Time-based conflict</i> <i>Strain-based conflict</i> <i>Behavior-based conflict</i>
		Penyebab FWC Edwards dan Rothbard (2000)	<i>Role theory</i> <i>Resource drain theory</i> <i>Compensation theory.</i>
6.	Krishna, <i>et.al</i> (2010)	Penyebab FWC Greenhaus dan Beutell (1985)	<i>Number of hours worked per week</i> <i>Mount and frequency of overtime required</i> <i>Inflexible work schedule</i> <i>Unsupportive supervisor</i> <i>Inhospitable organizational culture</i>
		Penyebab FWC Chassin, <i>et.al</i> (1985)	<i>Conflicts between demands of multiple roles</i> <i>Conflict between role expectations of self and spouse</i> <i>Lack of congruence between expectation and reality of roles.</i>
		Penyebab FWC Krishna, <i>et.al</i> (2010)	<i>Size of family</i> <i>Age of children</i> <i>Number of hours worked outside</i> <i>Level of control</i> <i>Flexible or inflexible work hours</i> <i>Social support</i>
7.	Sabil, <i>et.al</i> (2016)	Penyebab FWC Safiah dan Ismail (2010)	<i>Changing work patterns</i> <i>Lengthy shifts</i> <i>Workload</i> <i>Added overtime.</i>
8.	Schieman dan Young (2011)	Penyebab FWC Jacobs dan Gerson (2004)	<i>Workplace status</i> <i>Flexibility</i> <i>Challenge</i> <i>Responsibility</i>
		Penyebab FWC Bellavia dan Frone (2005)	<i>Household income</i> <i>Age</i> <i>Race</i> <i>Education</i>
9.	Tandzegolskiene, <i>et.al</i> (2016)	Penyebab FWC Michel (2009)	<i>Hours worked</i> <i>Number of children</i> <i>Age of youngest children</i>
10.	Teixeira (2006)	Penyebab FWC Brockwood (2002)	<i>Wives and husbands work role quality was related to positive employment-to-family spillover, while child care role quality was related to positive family-to-employment spillover.</i>

Sumber: Data Diolah Primer (2020)

Penelitian ini nantinya akan menggunakan teori pada Tabel 2.1.3 sebagai pedoman pengambilan data dan sebagai dasar dalam membuat hasil

pembahasan mengenai penyebab timbulnya konflik keluarga pada karyawan departemen *marketing* PT. Solo Murni.

Tabel 2.1.4 Review Teori Terdahulu tentang Dampak Konflik Keluarga pada Pekerja

No	Jurnal	Teori	Indikator
1.	Boloorizadeh, <i>et.al</i> (2013)	Dampak FWC pada pekerja Anderson, <i>et.al</i> (2002)	<i>Psychological distress</i> <i>Poor health</i> <i>Decreased marital</i> <i>Job satisfaction</i> <i>Reduced job performance</i> <i>Intent to leave one's profession</i>
2.	Kalliath, <i>et.al</i> (2011)	Dampak FWC pada pekerja Grzywacz dan Bass (2003)	<i>Increased health risks</i> <i>Decreased family</i> <i>Job satisfaction</i> <i>Increased psychological strain</i>
3.	Karatepe dan Uludag (2007)	Dampak FWC pada pekerja Maslach dan Jackson (1981)	<i>Emotional exhaustion</i> <i>Depersonalization</i> <i>Reduced personal achievement.</i>
		Dampak FWC pada pekerja Lee dan Ashforth (1996)	<i>Employees become dissatisfied</i> <i>Lower affective commitment to the organization</i> <i>Intentions to leave the organization</i>
		Dampak FWC pada pekerja Johnston, <i>et.al</i> (1997)	<i>Burnout tendencies</i> <i>Turnover intentions and performance.</i>
		Dampak FWC pada pekerja Poelmans, <i>et.al</i> (2003)	<i>Tension and stres in working women, health problems, and disharmony relationships with other family members.</i>
4.	Krishna, <i>et.al</i> (2010)	Dampak FWC pada pekerja Doress dan Wortes (1994)	<i>Cherished motivational stimulation</i> <i>Self-esteem, a sense of control</i> <i>Physical stamina</i> <i>Bursts of energy.</i>
		Dampak FWC pada pekerja Hughes dan Glinsky (1994)	<i>Mental and physical health</i> <i>Loss of appetite</i> <i>Insomnia</i> <i>Overindulgence</i> <i>Back pains.</i>
5.	Sabil, <i>et.al</i> (2016)	Dampak FWC pada pekerja Frone (2003)	<i>Anxiety disorders</i> <i>Mood (perasaan) disorders</i> <i>Substance disorders.</i>
6.	Tandzegolskiene, <i>et.al</i> (2016)	Dampak FWC pada pekerja Cesnauskas dan Zabielske (2014)	<i>Stres</i> <i>Depression</i> <i>Increases sickness rate</i> <i>Decreases self satisfaction of work accomplished or family life</i>
7.	Tsionou dan Konstantopoulos (2015)	Dampak FWC pada pekerja	<i>Job satisfaction</i> <i>Affective organizational commitment</i>

	Balmforth dan Gardner (2006)	<i>Employees' turnover intentions.</i>
--	------------------------------	--

Sumber: Data Diolah Primer (2020)

Penelitian ini nantinya akan menggunakan teori pada Tabel 2.1.4 sebagai pedoman pengambilan data dan sebagai dasar dalam membuat hasil pembahasan mengenai dampak konflik keluarga pada karyawan departemen *marketing* PT. Solo Murni.

Tabel 2.1.5 Review Teori Terdahulu tentang Dampak Konflik Keluarga pada Organisasi

No	Jurnal	Teori	Indikator
1.	Kalliath, <i>et.al</i> (2011)	Dampak FWC pada organisasi Glass dan Finley (2002)	<i>Initiatives on levels of work-family stres</i> <i>Work attitudes</i> <i>Reduce job performance</i> <i>Enhance job satisfaction.</i>
2.	Karatepe dan Uludag (2007)	Dampak FWC pada organisasi Lee dan Ashforth (1996)	<i>Actual loss of resources</i> <i>Job satisfaction</i> <i>Low levels of affective organization commitment</i> <i>High levels of intention to leave.</i>
		Dampak FWC pada organisasi Poelmans, <i>et.al</i> (2003)	<i>Reduced employee commitment to work</i> <i>High turnover in the organization</i>
3.	Lo (2003)	Dampak FWC pada organisasi Bowen (1988)	<i>Absenteeism employee</i> <i>Turnover intention</i>
4.	Michel, <i>et.al</i> (2011)	Dampak FWC pada organisasi Greenhaus, <i>et.al</i> (2001)	<i>Absenteeism</i> <i>Affective organizational commitment</i> <i>Turnover intentions</i>
5.	Raju (2017)	Dampak FWC pada organisasi Allen dan Armstrong (2006)	<i>(a) consequences related to work (turnover intentions, chronic absenteeism, good/poor performance, success/no success, job satisfaction, and high/low commitment); (b) consequences related to non-work (satisfaction in life, performance in the family, marital contentment, family contentment, and leisure time) and (c) consequences related to stres (depression, suffer exhaustion, drug abuse, psychosomatic strain, general body health, work and family stres).</i>
6.	Tandzegolskiene, <i>et.al</i> (2016))	Dampak FWC pada organisasi	<i>Affected by inadequate employees' involvement activities</i>

		Cesnauskas dan Zabielske (2014)	<i>Increased intension Decrease of quality of the achieved results</i>
--	--	---------------------------------	--

Sumber: Data Diolah Primer (2020)

Penelitian ini nantinya akan menggunakan teori pada Tabel 2.1.5 sebagai pedoman pengambilan data dan sebagai dasar dalam membuat hasil pembahasan mengenai dampak konflik keluarga pada organisasi yaitu PT. Solo Murni.

Tabel 2.1.6 Review Teori Terdahulu tentang Cara Mengatasi Konflik Keluarga yang dilakukan Pekerja

No	Jurnal	Teori	Indikator
1.	Allen dan Johnson (2013)	Cara mengatasi FWC pada pekerja Frone, <i>et.al</i> (1992)	<i>Dependent care Family stresors Family support</i>
2.	Cassel dan Radcliffe (2013)	Cara mengatasi FWC pada pekerja Moen dan Wethington (1992)	<i>Obtaining support from a partner Utilizing family-orientated programs provided by an employer.</i>
3.	Michel, <i>et.al</i> (2011)	Cara mengatasi FWC pada pekerja Carlson dan Perrew (1999)	<i>Social support refers to instrumental aid Emotional concern Informational Appraisal functions of self importance</i>

Sumber: Data Diolah Primer (2020)

Penelitian ini nantinya akan menggunakan teori pada Tabel 2.1.6 sebagai pedoman pengambilan data dan sebagai dasar dalam membuat hasil pembahasan mengenai cara mengatasi konflik keluarga pada karyawan departemen *marketing* PT. Solo Murni.

Tabel 2.1.7 Review Teori Terdahulu tentang Cara Mengatasi Konflik Keluarga yang dilakukan Organisasi

No	Jurnal	Teori	Indikator
1.	Allen dan Johnson (2013)	Cara mengatasi FWC pada organisasi Michel, <i>et.al</i> (2011)	<i>Schedule flexibility Flextime Telecommuting Shift work</i>

2.	Cassel dan Radcliffe (2013)	Cara mengatasi FWC pada organisasi Byron (2005)	<i>Focusing on demographic cues (e.g. number of children, family responsibilities)</i> <i>Role stresors</i> <i>Workplace policies</i>
3.	Kalliath, <i>et.al</i> (2011)	Cara mengatasi FWC pada organisasi Voydanoff (2007)	<i>Child care service</i> <i>Community centers</i> <i>Transportation, after-school care, pick-up of school children</i> <i>Emotional and instrumental support.</i>
4.	McKenna (2004)	Cara mengatasi FWC pada organisasi Gingerich dan Eisengart (1999)	<i>Solution Focused Therapy (SFT)</i>
5.	Michel, <i>et.al</i> (2011)	Cara mengatasi FWC pada organisasi Frone, <i>et.al</i> (1992)	<i>Social support from coworkers</i> <i>Immediate supervisor</i> <i>Organization itself</i> <i>Social support in family</i>
6.	Shockley dan Allen (2007)	Cara mengatasi FWC pada organisasi Shockley dan Allen (2007)	<i>Flextime policies</i> <i>Flexplace policies</i>
7.	Tandzegolskiene <i>et.al</i> (2016)	Cara mengatasi FWC pada organisasi Moen (2003)	<i>Flexible work schedules</i> <i>Supporting maternity/paternity leave</i> <i>Child care services</i>

Sumber: Data Diolah Primer (2020)

Penelitian ini nantinya akan menggunakan teori pada Tabel 2.1.7 sebagai pedoman pengambilan data dan sebagai dasar dalam membuat hasil pembahasan mengenai cara mengatasi konflik keluarga pada organisasi yaitu PT. Solo Murni

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam organisasi, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja sesuai dengan teori Bohlander dan Snell (2010).

Adapun menurut Hasibuan (2011) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Hal ini dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai alat untuk mengatur peran dalam organisasi demi terwujudnya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Handoko (2011) hadirnya manajemen sumber daya manusia menjadi hal yang penting dalam organisasi karena dibutuhkan untuk mengelola sumber daya manusia yang terdapat disuatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan pekerja maupun organisasi.

Dalam manajemen sumber daya manusia menurut teori dari Robbins dan Coulter (2010) kebijakan organisasi memiliki keterkaitan terhadap

perilaku karyawan yang nantinya akan mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Perilaku karyawan dalam organisasi biasanya ditunjukkan oleh tindakan yang menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak dilibatkan dalam berbagai kegiatan organisasi seperti absensi, datang terlambat dan sebagainya. Hal ini adalah salah satu sikap yang menunjukkan rendahnya kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif terhadap suatu pekerjaan yang merupakan hasil dari sebuah karakteristiknya.

Sedangkan Alwi (2008) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia atau *human resource management* dalam konteks bisnis adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan atau *employee*. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan kebijakan (*policy*) dan praktek-praktek yang perlu dilaksanakan oleh manajer mengenai aspek-aspek sumber daya manusia dari manajemen kerja (*job management*).

Mengenai pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur peran atau orang didalam organisasi atau organisasi, mengembangkan potensi dan dengan melakukan proses perencanaan, pengorganisasi, penyaringan, pelatihan dan seleksi. Hingga akhirnya dapat ditemukan peran sumber daya yang dibutuhkan organisasi atau organisasi.

2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam mencapai tujuan, visi dan misi suatu organisasi dibutuhkan peran sumber daya manusia untuk mengelola manusia didalamnya secara efektif agar diperoleh hasil sumber daya manusia yang memuaskan. Maka dari itu manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi-fungsi yang dapat mencapai tujuan organisasi dan memuaskan sumber daya manusia. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, menurut Alwi (2008) secara umum fungsi atau aktivitas manajemen sumber daya manusia meliputi tiga elemen pokok:

1. Pencarian tenaga kerja berkualitas
Kegiatannya meliputi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi dan penempatan.
2. Pengembangan tenaga kerja berkualitas
Kegiatannya meliputi program orientasi jabatan, pelatihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir.
3. Pemeliharaan tenaga kerja
Kegiatannya meliputi pengelolaan retensi dan *turnover*, *performance appraisal* (penilaian hasil kerja), kompensasi kesejahteraan dan hubungan manajemen dengan tenaga kerja (*labor and management relations*)

Sedangkan Hasibuan (2011) mengemukakan fungsi-fungsi sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Perencanaan
Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam membantu mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintregasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan
2. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja,

delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan organisasi dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa, jika sumber daya manusia ingin ditingkatkan, maka organisasi harus terlebih dahulu mengetahui mengenai fungsi-fungsi dari sumber daya manusia itu sendiri. Fungsi-fungsi tersebut

tidak lain juga mempunyai tujuan untuk meningkatkan peran dan kontribusi kerja karyawan terhadap organisasi.

2.2.3 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam pendekatannya, seorang manajer harus dapat menerapkan secara efektif dan selektif, metode pendekatan manakah yang paling tepat dalam mengatasi masalah yang dihadapinya. Pendekatan manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2011) adalah sebagai berikut:

1. Pendekatan Mekanis

Mekanisasi (*otomatisasi*) adalah mengganti peranan tenaga kerja manusia dengan tenaga kerja manusia dengan tenaga mesin untuk melakukan pekerjaan. Penggantian ini didasarkan kepada pertimbangan ekonomis, kemanusiaan, efektivitas dan kemampuan yang lebih besar dan lebih baik. Keuntungan dari pendekatan ini ialah pekerja semakin terampil dan efektivitas semakin meningkat besar. Kelemahannya, pekerjaan akan menjadi membosankan bagi para pekerja, mematikan kreativitas dan kebanggaan mereka dalam bekerja semakin berkurang. Pendekatan mekanis ini akan mengakibatkan timbulnya masalah seperti:

- a. Pengangguran teknologis
- b. Keamanan ekonomis
- c. Organisasi buruh
- d. Kebanggaan dalam pekerjaan

2. Pendekatan Paternalis

Pada pendekatan paternalis (*paternalistic approach*) manajer untuk pengarahan bawahannya bertindak seperti bapak terhadap anak-anaknya. Para bawahan diperlakukan dengan baik, fasilitas-fasilitas diberikan, bawahan dianggap sebagai anak-anaknya. Pendekatan ini mengakibatkan karyawan menjadi manja, malas, hingga produktivitas kerjanya menurun. Akhirnya laba berkurang bahkan organisasi bisa rugi dan kelangsungan hidupnya terancam.

3. Pendekatan Sistem Sosial

Pendekatan sistem sosial ini memandang bahwa organisasi atau organisasi adalah suatu sistem yang kompleks yang beroperasi dalam lingkungan yang kompleks yang bisa disebut sebagai sistem yang ada diluar. Pendekatan sistem sosial ini mengutamakan kepada hubungan harmonis, interaksi yang baik, saling menghargai, saling membutuhkan dan saling mengisi sehingga terdapat suatu total sistem yang baik.

Dapat diketahui bahwa pendekatan MSDM terbagi menjadi tiga yaitu pendekatan mekanis yaitu peran manusia diganti oleh tenaga mekanik atau mesin. Pendekatan paternalis yaitu manajer bertindak mengayomi karyawannya dengan baik. Dan pendekatan system sosial yaitu pendekatan dengan hubungan yang harmonis dan saling menghargai.

2.2.4 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Komponen manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai susunan atau anggota yang berada didalamnya. Menurut Hasibuan (2011) tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan dan pemimpin:

1. Pengusaha
Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai organisasi tersebut.
2. Karyawan
Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. Posisi karyawan dalam suatu organisasi dibedakan sebagai berikut:
 - a. Karyawan operasional
Karyawan operasional adalah orang yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan.
 - b. Karyawan manajerial
Karyawan manajerial adalah setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah. Karyawan manajerial ini dibedakan menjadi:
 - 1) Manajer Lini
Manajer lini adalah seorang pemimpin yang mempunyai wewenang lini (*line authority*) berhak dan bertanggung jawab langsung merealisasi tujuan organisasi.

2) Manajer Staf

Manajer Staf adalah pemimpin yang mempunyai wewenang Staf (*Staf authority*) yang hanya berhak memberikan saran dan pelayanan untuk memperlancar penyelesaian tugas-tugas manajer lini.

3) Pemimpin atau Manajer

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

Dapat diketahui bahwa MSDM tidak hanya terdiri dari pengelolaan manusia, tetapi terdapat komponen didalamnya yang dapat dikelola sesuai dengan peran komponen masing-masing baik sebagai karyawan atau pemimpin.

2.2.5 Pengertian Peran

Pengertian teori peran (*role theory*) adalah teori yang merupakan perpaduan teori, orientasi maupun disiplin ilmu. Selain dari psikologi, teori peran berawal dari dan masih tetap digunakan dalam sosiologi dan antropologi. Dalam ketiga ilmu tersebut, istilah “peran” diambil dari dunia teater. Dalam teater, Sarwono (2015) mengatakan bahwa seorang aktor harus bermain sebagai seorang tokoh tertentu dan dalam posisinya sebagai tokoh itu ia mengharapkan berperilaku secara tertentu.

Menurut Grant, *et.al* (1974 dalam Greenhaus dan Beutell 1985) menyatakan bahwa kerangka teori peran adalah faktor penentu utama terhadap perilaku pekerja adalah harapan perilaku yang muncul dari orang lain terhadap dirinya. Karyawan memainkan peran sosial di lingkungan pekerjaannya, dan bagaimana ketegangan atau tekanan yang mereka alami

dalam pekerjaan dapat berpengaruh secara negatif terhadap peran mereka di dalam kehidupan keluarganya.

2.2.6 Pengertian Konflik Peran

Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan konflik sebagai sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah memengaruhi secara negatif atau akan memengaruhi secara positif, sesuatu yang menjadi perhatian dan kepentingan pihak pertama. Menurut Winardi (2003) konflik peran adalah konflik yang terjadi karena seseorang mengemban lebih dari satu peran yang saling bertentangan.

Menurut Kahn, *et.al* (1964 dalam Greenhaus dan Beutell 1985) konflik peran adalah “*simultaneous occurrence of two or more sets of pressure such that compliance with one make more difficult compliance with the other*” atau dapat diartikan sebagai kejadian yang simultan dari dua tekanan atau lebih seperti ketaatan pada satu hal akan membuat sulit atau tidak mungkin mentaati yang lainnya sehingga menimbulkan ketidakcocokan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran dimana dalam kondisi yang cukup ekstrim, kehadiran dua atau lebih harapan peran atau tekanan akan sangat bertolak belakang sehingga peran yang lain tidak dapat dijalankan.

Dapat disimpulkan bahwa terjadinya benturan dalam upaya pemenuhan terhadap salah satu peran yang dapat mengakibatkan hambatan bagi pekerja untuk memenuhi peran yang lainnya. Peran sebagai seorang Ibu rumah tangga dan sebagai karyawan professional bisa menimbulkan

pertentangan/konflik.

2.2.7 Pengertian *Family Work Conflict*

Family-work conflict menurut Greenhaus dan Beutell (1985) adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu didefinisikan sebagai sebuah bentuk dari konflik antar peran dimana tekanan dari peran dalam pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, yaitu menjalankan peran dalam pekerjaan menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam keluarga, begitu juga sebaliknya, menjalankan peran dalam keluarga menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam pekerjaan. Sehingga dapat dikatakan adanya tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga.

Sama halnya dengan Netemeyer, *et.al* (1996) yang mendefinisikan konflik peran ganda sebagai konflik yang muncul akibat tanggung jawab yang berhubungan dengan mengganggu pekerjaan, permintaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga. Sementara *family-work conflict* ini didefinisikan sebagai konflik antar-peran di mana tekanan peran dari domain keluarga tidak sesuai dengan pemenuhan tanggung jawab terkait pekerjaan. Karatepe dan Bekteshi (2008) mengungkapkan jika konflik keluarga-pekerjaan (FWC) adalah suatu konflik yang mengacu pada suatu bentuk konflik antar-peran di mana tuntutan umum dari waktu yang dicurahkan untuk tekanan yang diciptakan oleh keluarga mengganggu pelaksanaan tanggung jawab terkait pekerjaan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *family-work conflict* dapat diartikan sebagai bentuk konflik di mana tuntutan waktu yang dicurahkan untuk pekerjaan terhalang oleh ketegangan yang diciptakan keluarga dan perilaku yang dibutuhkan oleh keluarga dianggap mengganggu tanggung jawab terkait pekerjaan. Sehingga, kegiatan di keluarga dapat mengganggu kepuasan dan kesuksesan karyawan di tempat kerja. Kewajiban keluarga yang mengalami konflik atau mengganggu pekerjaan dapat terjadi sebagai akibat dari keterlibatan karyawan yang tinggi dalam kegiatan keluarga dan dalam proses tersebut dapat melemahkan keterikatan pekerjaan karyawan.

2.2.8 Faktor Penyebab Terjadinya *Family Work Conflict*

Suatu hal akan terjadi karena adanya dorongan dari pihak lain. Sama halnya dengan FWC, akan timbul karena adanya dorongan atau penyebab yang diungkapkan Stoner dan Wankel (1990) menjadi beberapa faktor yaitu:

1. *Time pressure* (tekanan waktu)
Semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga.
2. *Family size dan support* (ukuran dan dukungan keluarga)
Semakin banyak anggota keluarga maka semakin banyak konflik dan semakin banyak dukungan keluarga maka semakin sedikit konflik.
3. Kepuasan kerja
Semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan semakin sedikit.
4. *Marital and life satisfaction* (kepuasan pernikahan dan kehidupan)
Ada asumsi bahwa wanita bekerja memiliki konsekuensi yang negatif terhadap pernikahannya.
5. *Size of firm* (ukuran organisasi)
Yaitu banyaknya pekerja dalam organisasi mungkin saja mempengaruhi konflik peran ganda seseorang.

Berbeda dengan pendapat Eby, *et.al* (1980) yang mengatakan jika penyebab timbulnya FWC dikarenakan adanya tiga faktor, yaitu:

1. *Work domain variable*

Work domain variable adalah suatu variabel yang berkaitan dengan pekerjaan. Seperti seperti jam kerja, aturan kerja, tugas dan rekan kerja sehingga *work domain variable* dapat mempengaruhi munculnya WFC.

2. *Non-work domain variable*

Non-work domain variable adalah faktor yang berkaitan dengan keluarga seperti dukungan keluarga, jumlah anak, kondisi keluarga dan usia anak sehingga *non-work domain variable* dapat mempengaruhi munculnya FWC.

3. *Demographic variable*

Demographic variable adalah faktor berkaitan dengan keadaan keluarga seperti jenis kelamin atau pendapatan dapat mempengaruhi *work* dan *nonwork* variabel sehingga memicu timbulnya FWC dan WFC.

Frone, *et.al* (1992) memiliki definisi tersendiri mengenai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya *work-family conflict* adalah:

1. Tekanan sebagai orang tua

Tekanan ini merupakan beban kerja sebagai orang tua di dalam keluarga.

2. Tekanan perkawinan

Tekanan ini merupakan beban sebagai pasangan di dalam keluarga.

3. Kurangnya keterlibatan sebagai pasangan

Hal ini mengukur tingkat seseorang dalam memihak secara psikologis pada perannya sebagai pasangan.

4. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua

Hal ini mengukur tingkat seseorang dalam memihak perannya sebagai orang tua.

5. Campur tangan pekerjaan

Hal ini menilai derajat dimana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya.

Greenhaus dan Beutell (1985) menyatakan bahwa seseorang yang mengalami konflik peran ganda akan merasakan ketegangan dalam bekerja. Konflik peran ini bersifat psikologis. Gejala yang terlihat pada pekerja yang mengalami konflik peran ini adalah frustrasi, rasa bersalah, kegelisahan dan

kelelahan. Faktor-faktor penyebab konflik peran ganda, diantaranya:

1. Permintaan waktu akan peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dalam peran yang lain.
2. Stres yang dimulai dalam satu peran dan tercampur ke dalam peran lain dengan adanya pengurangan dari kualitas hidup dalam peran tersebut.
3. Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan oleh ketegangan dari satu peran yang dapat mempersulit peran yang lainnya.
4. Perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tetapi tidak efektif dan tidak tepat untuk peran yang lainnya.

Pendapat Singh (2000) menyebutkan bahwa tekanan variabel seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, jumlah anak dan tanggungan suami/istri/ orang tua dapat mempengaruhi timbulnya suatu konflik kerja-keluarga. Penelitian yang dilakukan oleh Karatepe dan Uludag (2007) juga menemukan masalah konflik keluarga pekerjaan akan muncul ketika memiliki anak kecil, pasangan yang bekerja, pertentangan dalam keluarga dan ketiadaan atau keterbatasan bantuan orang lain untuk menyelesaikan tugas rumah tangga sesuai dengan temuan yang disampaikan oleh Bowen dan Schneider (1985 dalam Karatepe dan Uludag 2007).

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa penyebab terjadinya FWC adalah berasal dari faktor keluarga yaitu seperti usia, jenis kelamin, jumlah anak, besar kecilnya keluarga, keadaan keluarga hingga dukungan keluarga.

2.2.9 Dampak *Family Work Conflict* pada Pekerja

Suatu penyebab akan menimbulkan suatu akibat. Sama hal nya dengan pembahasan mengenai konflik yang ditimbulkan karena adanya peran ganda, hal ini akan memberikan dampak bagi individu didalamnya.

Anderson (2002) menyebutkan adanya konsekuensi dari konflik pekerjaan-keluarga, yaitu tekanan psikologis, kesehatan yang buruk, penurunan pernikahan atau kepuasan kerja, penurunan kinerja dan niat untuk meninggalkan profesi seseorang.

Sama halnya dengan pernyataan Lee dan Ashforth (1996) yang menjelaskan jika FWC akan berdampak pada beberapa hal, yaitu:

1. Kelelahan Emosional.
Kelelahan emosional terjadi ketika seseorang menghadapi tuntutan yang sangat besar dan sangat menguras waktu dan energinya. Menipisnya sumber daya emosional dan kurangnya energi menjadi ciri kelelahan emosional.
2. Kepuasan kerja dan rendahnya tingkat komitmen organisasi.
Kinerja pekerjaan yaitu tingkat produktivitas karyawan pekerja dalam memberikan hasil yang memuaskan pada pekerjaannya dan menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerjanya
3. Tingginya tingkat niat untuk meninggalkan organisasi atau intensi *Turnover*.
Intensi *Turnover* adalah dimana karyawan menyadari bahwa mereka tidak dapat mengatasi kesulitan yang timbul dari *family-work conflict*, sehingga berpikir tentang meninggalkan organisasi mereka saat ini.

Berbeda dengan Hughes dan Glinsky (1994) yang menyebutkan jika FWC cenderung memberikan dampak buruk pada kesehatan mental dan fisik wanita, termasuk kehilangan nafsu makan, sulit tidur, terlalu banyak makan dan sakit punggung. Pendapat Allen dan Armstrong (2006) lebih menyebutkan jika FWC cenderung akan berdampak pada pekerjaan seperti timbulnya niat untuk berpindah, adanya absen yang terlalu sering atau terlalu banyak hingga disebut sebagai ketidakhadiran kronis, kinerja yang buruk, tidak adanya keberhasilan, kepuasan kerja menurun dan komitmen organisasi rendah.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan jika FWC akan berdampak bagi diri pekerja yaitu kesehatan pekerja seperti gangguan fisik, sakit punggung hingga kehilangan nafsu makan. Dampak lain yang dirasakan yaitu pada kehidupan kerja pekerja seperti absen yang terlalu sering, ketidak hadiran kronis, kepuasan kerja menurun hingga adanya niat untuk berpindah.

2.2.10 Dampak *Family Work Conflict* pada Organisasi

Selain dampak FWC mempengaruhi pekerja. FWC juga dapat mempengaruhi lingkungan organisasi. Hal ini dapat dikatakan organisasi juga akan terkena imbas dari pekerja yang kesehatan dan kehidupan kerjanya terganggu dikarenakan timbulnya FWC. Lee dan Ashforth (1996) menyatakan bahwa karyawan menjadi tidak puas dengan pekerjaan mereka, karyawan juga akan menunjukkan komitmen afektif yang lebih rendah kepada organisasi dan memiliki niat yang lebih tinggi untuk meninggalkan organisasi ketika mereka kelelahan secara emosional.

Greenhaus, *et.al* (2001) menyebutkan jika dampak FWC pada organisasi akan menyebabkan beberapa hal penting seperti ketidakhadiran atau pengajuan izin, komitmen organisasi yang afektif dan keinginan berpindah dalam satu organisasi ke organisasi lain. Berbeda dengan pendapat Allen dan Armstrong (2006) yang mengkategorikan dampak FWC pada organisasi menjadi beberapa konsekuensi yaitu:

1. Konsekuensi yang terkait dengan pekerjaan.
Seperti niat berpindah, ketidakhadiran kronis, kinerja baik/buruk, sukses/tidak berhasil, kepuasan kerja dan komitmen tinggi/rendah.
2. Konsekuensi terkait dengan non-kerja.
Seperti kepuasan dalam hidup, kinerja dalam keluarga, kepuasan perkawinan, kepuasan keluarga dan waktu luang.

3. Konsekuensi yang berkaitan dengan stres.
Seperti depresi, kelelahan, penyalahgunaan obat, ketegangan psikosomatik, umum kesehatan tubuh, pekerjaan dan stres keluarga.

Balmforth dan Gardner (2006) juga berpendapat jika timbulnya FWC yang dihadapi karyawan akan memberikan dampak pada kinerja karyawan seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi rendah dan nantinya akan berdampak pada terkait niat pergantian karyawan atau intensi *turnover*. Pada pembahasan diatas dapat diketahui jika FWC tidak hanya berdampak pada pekerja atau karyawan yang berperan ganda saja tetapi juga pada organisasi yang terlibat. Dampak FWC pada organisasi dapat dikatakan akan mempengaruhi adanya penurunan kinerja dan komitmen karyawan terhadap organisasi hingga nantinya akan membuat karyawan berniat untuk meninggalkan organisasi.

2.2.11 Cara Mengatasi *Family Work Conflict*

Suatu penyebab yang tadinya akan memberikan dampak negatif dan merugikan harus segera ditemukan solusi agar konflik dan dampak tidak terjadi secara berkepanjangan. Sehingga suatu solusi atau cara untuk mengatasi adanya tekanan dan dampak sangat penting dilakukan untuk meringankan beban wanita yang memiliki peran ganda.

Folkman, *et.al* (1986) mengatakan jika *coping* merupakan cara yang dilakukan pekerja baik yang terlihat maupun tidak nampak untuk menghadapi situasi yang menimbulkan tekanan. *Coping* disini dipandang sebagai suatu proses dinamik dari suatu pola perilaku atau pikiran-pikiran

seseorang yang secara sadar digunakan untuk mengatasi tuntutan-tuntutan dalam situasi yang menekan atau menegangkan. *Coping* ini dapat mengurangi hal-hal negatif yang timbul dalam situasi yang penuh tekanan. Pada saat ini, proses *coping* terhadap stres menjadi dasar untuk mengerti reaksi seseorang terhadap stres itu sendiri terkhusus kepada seorang Ibu yang mengalami konflik peran ganda dalam bekerja dan berumah tangga. Ketika seorang perempuan yang menjalani peran ganda dapat menerapkan *coping* dengan baik maka akan mengurangi permasalahan-permasalahan yang timbul terkait peran ganda.

1. *Problem Focused Coping* (Mengatasi Masalah dengan Fokus pada Permasalahan)

Proses atau cara mengatasi adanya tekanan dan dampak dari FWC dikategorikan oleh Folkman, *et.al* (1986) salah satunya ialah *problem focused coping* (mengatasi masalah dengan fokus pada permasalahan) merupakan proses pengambilan langkah aktif untuk menghilangkan dan mengurangi segala dampak yang terjadi. Dalam hal ini seseorang akan membatasi segala aktifitas dirinya yang tidak berhubungan dengan konflik, maka ia akan melakukan dengan cara mencari informasi, nasehat atau pendapat orang lain mengenai apa yang harus dilakukan lebih pada pemecahan masalah. Salah satu contohnya yaitu yang mereka dapat menyewa pengasuh untuk membantu anak-anak ketika harus bekerja.

2. *Emotion Focused Coping* (Mengatasi Masalah dengan Fokus pada Emosi)

Berbeda dengan cara sebelumnya yang melibatkan seseorang dalam mengatasi konflik yang ada. Namun, *emotion focused coping* (mengatasi masalah dengan fokus pada emosi) yang dikemukakan oleh Folkman, *et.al* (1986) dengan menyatakan bahwa diperlukan sudut pandang yang positif dimana seseorang dapat menerima dan memandang situasi yang dialami sebagai suatu hal yang positif serta pekerja dapat mengambil manfaat atau belajar hal baru dari situasi yang dialami dengan cara mengatur emosi. Contoh yang dilakukan ialah mengalah, ketika situasi dan kondisi tidak memungkinkan untuk bertindak secara gegabah. Kemudian cara yang terakhir ialah mendekati diri dengan Tuhan. Percaya bahwa dengan mendekati diri dapat meringankan beban yang sedang mereka hadapi. Seorang pekerja juga akan berusaha untuk mendapatkan simpati atau dukungan emosional dari seseorang maka penanganan masalah diatas juga didukung oleh dukungan seorang suami.

3. *Family Friendly Policies* (Kebijakan Ramah Keluarga)

Bohlander dan Snell (2010) menyatakan bahwa *family friendly policy* (kebijakan ramah keluarga) terdapat di suatu organisasi yang menginginkan karyawannya agar dapat menyeimbangkan pekerjaan dengan urusan keluarga. Bohlander dan Snell (2010) mengategorikan FFP menjadi beberapa jenis, yaitu:

a. *Flexible Work Schedules* (Jadwal Kerja Fleksibel)

Flexible work schedule terdapat beberapa jenis pendukung yaitu: *compressed workweek*, *flextime*, *job sharing* dan *telecommuting*. Teknologi yang tersedia saat ini telah membuat flexible scheduling menjadi lebih mudah. Dengan *voicemail*, *e-mail*, *computer networks* dan beberapa laptop computer, seorang karyawan dapat bekerja dari tempat manapun

1) *Compressed Workweek*.

Dalam kebijakannya membuat jumlah hari kerja dalam seminggu menjadi lebih sedikit dengan menambah jumlah jam kerja dalam satu hari.

2) *Flextime*.

Yaitu dengan mengizinkan karyawan dalam menentukan kapan mulai bekerja dan kapan mulai berhenti bekerja dalam satu hari kerja, tergantung dalam kewajiban jam kerja mereka dalam sehari atau seminggu.

3) *Job Sharing*.

Adalah praktik kerja oleh dua orang atau lebih yang memecah pekerjaan 40 jam perpekan menjadi beberapa bagian. Pada job sharing biasanya beberapa orang memecah jam kerja yang biasanya dilakukan oleh *full-time worker* (pekerja penuh waktu). Pada job sharing dibutuhkan komunikasi yang baik antar rekan.

4) *Telecommuting Model*.

Atau perjanjian kerja di mana karyawan memperoleh fleksibilitas bekerja dalam hal tempat dan waktu kerja dengan bantuan teknologi telekomunikasi. Dengan kata lain kegiatan bepergian ke kantor atau tempat kerja digantikan dengan hubungan telekomunikasi. Menggunakan komputer personal, network dan alat komunikasi lainnya seperti mesin fax untuk mengerjakan pekerjaan kantor di rumah.

Kebijakan jenis ini cenderung lebih memanfaatkan

peran teknologi yang saat ini terus berkembang. Sehingga, selain dapat meringankan beban karyawan *flexible work schedule* juga dapat membantu karyawan melatih pengetahuan akan teknologi.

b. Benefits Packages (Paket Tunjangan)

Dalam hal ini, Bohlander dan Snell (2010) menjelaskan *benefits packages* (paket tunjangan) dapat dalam bentuk *employee benefits* meliputi *health-care package*, *family-leave policies* dan *child-care*. Benefits yang diberikan organisasi adalah untuk mempertahankan karyawan. Hal penting yang perlu mendapat perhatian dari organisasi terkait *family-friendly policies* (kebijakan ramah keluarga) akan efektif apabila diintegrasikan ke dalam strategi bisnis.

1) *Counseling Services.*

Hampir sebagian besar organisasi mengharapkan para manager mampu menjadi pihak konseling bagi bawahannya padahal hampir semua karyawan membutuhkan konsultasi masalah mereka dengan tenaga konseling yang lebih ahli. Sebagian organisasi lebih memilih bantuan dari jasa konseling eksternal yang lebih profesional dalam menghadapi permasalahan karyawan seperti jasa konseling keluarga, jasa konseling pernikahan dan klinik kesehatan mental.

2) *Child and Elder Care.*

Kebijakan ini dapat berupa penyediaan fasilitas *on-site day care* atau biaya *day care* yang disubsidi maupun ditanggung penuh. Kebijakan ini untuk mendukung pemenuhan kebutuhan merawat anak dan lansia dari karyawan yang bekerja di tempat yang

nyaman dan terjamin keamanannya.

3) *Employee and Family Health Benefits*.

Kebijakan ini dapat berupa jaminan kesehatan diri dan keluarga, penyediaan pusat kebugaran di area kantor atau subsidi keanggotaan pusat kebugaran. Pemerintah melalui PP No.12 tahun 2013 tentang jaminan kesehatan memfasilitasi pengeluaran atas biaya kesehatan (rawat jalan maupun rawat inap) atas diri dan anggota keluarga untuk pekerja yang menjadi anggota BPJS Kesehatan.

4) *Family and Medical Leave Act*.

Merupakan cuti yang diberikan kepada karyawan untuk merawat anggota keluarga yang sakit. Walaupun belum diatur pemerintah, beberapa organisasi mempraktekkan kebijakan ini dengan memberikan cuti satu hari untuk menjemput anggota keluarga yang dirawat di Rumah Sakit.

Benefits package atau disebut tunjangan didalam organisasi dapat dikatakan sebagai bentuk *reward* atau apresiasi dari organisasi untuk karyawan atas kinerja yang telah diberikan kepada organisasi. Sehingga, dapat disimpulkan dari beberapa jenis *benefits* diatas secara keseluruhan bersifat menguntungkan bagi karyawan.

2.2.12 Pengertian *Work Family Conflict*

Work-family conflict menurut Greenhaus dan Beutell (1985) adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antar peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga. Jam kerja yang tinggi dan beban kerja yang berat merupakan pertanda langsung akan terjadinya *work-family conflict* dikarenakan waktu dan upaya yang berlebihan dipakai untuk bekerja. Hal tersebut mengakibatkan kurangnya waktu dan energi yang bisa digunakan untuk melakukan

aktivitas-aktivitas keluarga.

Howard, *et.al* (2004) mengemukakan *work-family conflict* terjadi ketika ada ketidaksesuaian antara peran yang satu dengan peran lainnya (*inter role conflict*) di mana terdapat tekanan yang berbeda antara peran di keluarga dan di pekerjaan. Menurut Frone, *et.al* (1992) *work-family conflict* yang terjadi pada karyawan merupakan sebuah konflik dimana satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memerhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan.

Berdasarkan beberapa definisi tentang *work-family conflict* di atas, peneliti menyimpulkan bahwa *work-family conflict* adalah terjadinya konflik pada pekerja yang memiliki peran ganda antara peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga.

2.2.13 Dimensi dan Indikator Work Family Conflict

Greenhaus dan Beutell (1985) menggambarkan tipe-tipe konflik yang berkaitan dengan dilema peran perempuan antara rumah tangga dan pekerjaan adalah sebagai berikut:

- 1 *Time-Based Conflict*. Merupakan konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran dan tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya, meliputi pembagian waktu, energi dan kesempatan antara peran pekerjaan dan rumah tangga.
- 2 *Strain Based Conflict*. Yaitu mengacu kepada munculnya ketegangan atau keadaan emosional yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain. Sebagai contoh, seorang Ibu yang seharian bekerja maka akan merasa lelah dan hal itu membuatnya sulit untuk duduk dengan nyaman menemani anak menyelesaikan

pekerjaan rumahnya. Ketegangan peran ini bisa termasuk stres, tekanan darah meningkat, kecemasan, keadaan emosional dan sakit kepala.

- 3 *Behavior Based Conflict*. Merupakan konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya. Ketidaksesuaian perilaku pekerja ketika bekerja dan ketika di rumah yang disebabkan perbedaan aturan perilaku. Seorang wanita karir biasanya sulit menukar antara peran yang dia jalani satu dengan yang lain.

Berbeda dengan teori diatas, Netemeyer, *et.al* (1996) membagi

work-family conflict menjadi 2 macam berdasarkan pengaruh nya, yaitu:

1. *Work Interfering with the Family (WIF)*
Merupakan konflik yang muncul ketika peran pekerjaan mengganggu peran seseorang dalam keluarga
2. *Family Interfering with the Work (FIW)*
Merupakan konflik yang muncul ketika peran seseorang dalam keluarga mengganggu peran dalam pekerjaan.

Berbeda pula dengan pendapat Frone, *et.al* (1992) yang membagi

konsep *work family conflict* menjadi ke dalam dua bentuk yaitu:

1. Konflik Pekerjaan (*Work Interference with Family*)
Konflik pekerjaan yang terjadi ketika aktivitas pekerjaan mengganggu tanggung jawab pekerja dalam lingkungan keluarga.
2. Konflik Keluarga (*Family Interference with Work*)
Konflik Keluarga yang terjadi ketika peran dan tanggung jawab dalam keluarga mengganggu aktivitas pekerjaan.

Menurut teori diatas dapat disimpulkan jika permasalahan yang terjadi antara dua tuntutan dalam keluarga dan pekerjaan dapat membuat seseorang mengalami stres dalam kehidupan pribadinya karena ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Kondisi ini membutuhkan dukungan dari organisasi atau lingkungan sekitar untuk menunjang kehidupan pribadi dan karir mereka. Dengan adanya dukungan dari organisasi atau lingkungan sekitarnya terhadap kehidupan pribadi mereka

akan meningkatkan kinerja dan kepuasan keluarga terhadap pekerja

2.2.14 Pengertian Keluarga

Hill (1998 dalam Lestari 2012) menuliskan arti keluarga adalah rumah tangga yang memiliki hubungan darah atau perkawinan atau menyediakan terselenggaranya fungsi-fungsi ekspresif bagi para anggotanya yang berada dalam suatu jaringan. Menurut Hill (1998 dalam Lestari 2012) jaringan yang disebutkan sebelumnya terdiri dari kerabat yang masih memiliki hubungan darah serta kerabat fiktif.

Keberadaan anggota keluarga dapat dibedakan menjadi dua yaitu keluarga inti dan keluarga batih. Keluarga inti merupakan keluarga yang terdiri dari suami sebagai ayah, istri sebagai ibu dan anak. Dalam keluarga ini suami dan istri bersifat saling membutuhkan untuk saling mendukung sama halnya dengan teori Lee (1982 dalam Lestari 2012).

Pengertian keluarga juga dapat dilihat dari tiga sudut pandang. Menurut Fitzpatrick (2004 dalam Lestari 2012) tiga sudut pandang tersebut yaitu :

1. Pengertian Struktural

Keluarga di definisikan berdasarkan kehadiran anggota keluarga, seperti orang tua, anak dan kerabat lainnya. Pengertian ini memfokuskan kepada siapa yang menjadi bagian dari keluarga. Perspektif ini menunjukkan bahwa keluarga merupakan asal-usul seseorang (*families of origin*), keluarga sebagai wahana melahirkan keturunan (*families of procreation*) dan keluarga batih (*extended family*).

2. Pengertian Fungsional

Keluarga didefinisikan dengan penekanan pada terpenuhinya tugas-tugas dan fungsi-fungsi psikososial. Fungsi tersebut mencakup perawatan, sosialisasi pada anak, dukungan emosi dan materi dan pemenuhan peran tertentu. Perspektif ini memfokuskan pada tugas-

tugas yang dilakukan oleh keluarga.

3. Pengertian Transaksional

Keluarga didefinisikan sebagai kelompok yang mengembangkan keintiman melalui perilaku-perilaku yang menciptakan keikatan diri sebagai keluarga (*family indentity*) berupa ikatan emosi, pengalaman historis maupun cita-cita masa depan. Perspektif ini memfokuskan pada bagaimana keluarga melaksanakan fungsinya.

Menurut teori yang dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa pengertian keluarga ialah hubungan darah yang menyediakan fungsi-fungsi ekspresif dari saudaranya. Keluarga juga dapat disimbolkan menjadi identitas seseorang dan tempat seseorang mengembangkan perilaku inti yang ditiru dari keluarganya.

2.2.15 Bentuk Hubungan dalam Keluarga

Bentuk-bentuk hubungan dalam keluarga menurut Calhoun dan Acocella (1995 dalam Lestari 2012) adalah :

1. Relasi Pasangan Suami-Istri

Relasi suami-istri merupakan landasan dalam menentukan warna dalam keluarga. Hal ini menjadi salah satu faktor perceraian ketika relasi ini tidak berjalan dengan baik sehingga tidak terdapat kesesuaian antara satu sama lain. Kunci keberhasilan dalam suatu keluarga adalah adanya kesesuaian antara suami dan istri. Ada tiga proses penyesuaian dalam keluarga menurut Glenn (2003 dalam Lestari 2012) yaitu :

a. Konflik

Keberhasilan dalam suatu perkawinan tidak ditandai dengan ketidak tiadaan konflik tetapi bagaimana cara yang dilakukan dalam resolusi konflik.

b. Komunikasi

Komunikasi yang positif dapat digunakan untuk melakukan resolusi konflik. Selain itu komunikasi juga berperan untuk membangun kedekatan dan keintiman dengan pasangan.

c. Pembagian Tugas dalam Keluarga

Konsep perkawinan tradisional berlaku pembagian tugas dan peran suami istri dimana tanggung jawab rumah tangga seperti memasak, mencuci dan mengasuh anak adalah tugas istri sedangkan suami bertugas mencari nafkah. Namun saat ini tuntutan sudah semakin maju sehingga kebanyakan suami-istri kedua-duanya bekerja sehingga mereka harus mampu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan rumah termasuk bekerja sama dalam mengasuh anak.

2. Relasi Orang Tua dan Anak

Menjadi orang tua merupakan salah satu tahapan yang dijalani oleh pasangan suami-istri yang sudah memiliki anak. Masa transisi ini terkadang menimbulkan masalah dalam hubungan perkawinan. Kajian psikologis juga memperlihatkan bahwa perempuan lebih sulit menjalani masa transisi tersebut dibandingkan laki-laki. Menurut pendapat John dan Belsky (2009 dalam Lestari 2012). Ada beberapa prinsip pokok yang terkandung dalam relasi antara orang tua dan anak menurut Hinde (1976 dalam Lestari 2012) yaitu :

a. Interaksi

Orang tua dan anak berinteraksi pada suatu waktu sehingga menciptakan suatu hubungan. Interaksi tersebut dapat menggambarkan kejadian masa lalu dan antisipasi terhadap kejadian yang mungkin terjadi dimasa depan.

b. Kontribusi Mutual

Orang tua dan anak sama-sama memiliki sumbangan dan peran dalam interaksi.

c. Keunikan

Orang tua dan anak memiliki keunikan yang tidak dapat ditiru oleh orang lain.

d. Pengharapan Masa Lalu

Interaksi antara orang tua dan anak dapat dijadikan gambaran berdasarkan pengalaman dan pengamatan. Dalam hal ini orang

tua akan memahami bagaimana anaknya akan bertindak pada suatu situasi dan demikian pula sebaliknya.

e. Antisipasi Masa Depan

Relasi antara orang tua dan anak bersifat kekal sehingga masing-masing memiliki harapan.

3. Relasi Antarsaudara

Relasi antar saudara diartikan oleh Lestari (2012) sebagai suatu hubungan dengan saudara yang merupakan jenis hubungan interaksi antar sesama. Keberadaan saudara dalam keluarga akan mempengaruhi kehidupan anak-anak

2.2.16 Fungsi Keluarga

Keluarga dapat dikatakan sebagai tempat pulang. Bahkan sejauh apapun seseorang berada akhirnya akan kembali kepada keluarga. Seperti apa yang dikemukakan oleh Machrus, *et.al* (2017) yang mengkategorikan fungsi keluarga secara sosiologis adalah sebagai berikut:

1. Fungsi Biologis. Keluarga sebagai tempat yang baik untuk melangsungkan keturunan secara sehat dan sah. Salah satu tujuan disunnahkannya pernikahan dalam agama adalah untuk memperbanyak keturunan yang berkualitas.
2. Fungsi Edukatif. Keluarga juga berfungsi sebagai tempat untuk melangsungkan pendidikan pada seluruh anggotanya. Orang tua wajib memenuhi hak pendidikan yang harus diperoleh anak-anaknya.
3. Fungsi Religius. Keluarga juga menjadi tempat untuk menanamkan nilai-nilai agama yang paling awal.
4. Fungsi Protektif. Keluarga harus menjadi tempat yang dapat melindungi seluruh anggotanya dari seluruh gangguan baik dari dalam maupun dari luar.
5. Fungsi Sosialisasi. Keluarga juga berfungsi sebagai tempat untuk melakukan sosialisasi nilai-nilai sosial dalam keluarga. Karena pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial, maka mereka membutuhkan hubungan antar sesama secara timbal balik untuk mencapai tujuan masing-masing.
6. Fungsi Reaktif. Keluarga dapat menjadi tempat untuk memberikan kesejukan dan kenyamanan seluruh anggotanya menjadi tempat beristirahat yang menyenangkan untuk melepas lelah.

7. Fungsi Ekonomis. Fungsi ini penting sekali untuk dijalankan dalam keluarga. Kemapanan hidup dibangun di atas pilar ekonomi yang kuat. Untuk memenuhi kebutuhan dasar anggota keluarga maka dibutuhkan kemapanan ekonomi.

Dari pemaparan diatas dapat diketahui fungsi keluarga jika seorang pemimpin keluarga harus menjalankan fungsi ini dengan sebaik- baiknya. Keluarga mesti mempunyai pembagian tugas secara ekonomi. Siapa yang berkewajiban mencari nafkah serta bagaimana pendistribusiannya secara adil agar masing-masing anggota keluarga dapat mendapatkan haknya secara seimbang.

2.2.17 Tahapan Keluarga

Sebuah keluarga tidak akan selamanya mempunyai ukuran yang sama. Selalu ada pembaruan generasi satu ke generasi lain atau bahkan sebaliknya keluarga lebih mengecil karena suatu keadaan tertentu. Oleh karena itu Friedman (2010) mengungkapkan adanya tahap perkembangan keluarga, sebagai berikut:

1. Tahap 1: Keluarga pemula

Yaitu tahapan awal dari perkawinan sepasang insan yang menandai bermulanya sebuah keluarga baru, keluarga yang menikah dan perpindahan dari keluarga asal atau status lajang ke hubungan baru. Adapun tugas perkembangan keluarga yaitu:

- a. Membangun perkawinan yang saling memuaskan.
- b. Menghubungkan jaringan persaudaraan secara harmonis.
- c. Keluarga berencana (keputusan tentang kedudukan sebagai orangtua).

2. Tahap II: Keluarga yang sedang mengasuh anak

Tahap kedua dimulai dengan kelahiran pertama mereka. Kekhawatiran terhadap bayi biasanya berkurang setelah beberapa hari, karena ibu dan bayi tersebut mulai mengenal. Ibu dan ayah tiba-tiba berselisih dengan semua peran-peran mengasyikkan yang telah dipercaya kepada mereka. Peran tersebut pada mulanya sulit karena perasaan takut menjadi orang tua baru. Adapun tugas perkembangan keluarga yaitu:

- a. Membentuk keluarga muda sebagai sebuah unit yang layak
 - b. Rekonsiliasi tugas-tugas perkembangan yang bertentangan dan kebutuhan anggota keluarga.
 - c. Mempertahankan hubungan perkawinan yang memuaskan.
 - d. Memperluas persahabatan dengan keluarga besar dengan menambahkan peran-peran orangtua dan kakek-nenek.
3. Tahap III: Keluarga dengan anak usia prasekolah
Tahap ketiga siklus kehidupan keluarga dimulai ketika anak pertama berusia 2.5 tahun dan berakhir ketika anak berusia 5 tahun. Adapun perkembangan keluarga yaitu:
- a. Memenuhi kebutuhan anggota keluarga seperti rumah, ruang bermain, privasi dan keamanan.
 - b. Mensosialisasikan anak.
 - c. Mengintegrasikan anak yang baru sementara tetap memenuhi kebutuhan anak-anak yang lain.
 - d. Mempertahankan hubungan yang sehat dalam keluarga (hubungan perkawinan dan hubungan orangtua dan anak) dan diluar keluarga (keluarga besar dan komunitas).
4. Tahap IV: Keluarga dengan anak usia sekolah
Tahap ini dimulai ketika anak pertama telah berusia 6 tahun dan mulai masuk sekolah dasar dan berakhir pada usia 13 tahun. Pada tahap ini keluarga biasanya mencapai jumlah anggota maksimum. Adapun tugas perkembangan keluarga yaitu:
- a. Membantu sosialisasi anak dengan tetangga, sekolah dan lingkungan.
 - b. Mempertahankan hubungan perkawinan bahagia.
 - c. Memenuhi kebutuhan dan biaya hidup yang semakin meningkat.
 - d. Meningkatkan komunikasi terbuka
5. Tahap V: Keluarga dengan anak remaja
Ketika anak pertama melewati umur 13 tahun, tahap kelima dari siklus kehidupan keluarga dimulai. Tahap ini berlangsung selama 6 hingga 7 tahun, meskipun tahap ini dapat lebih singkat jika anak meninggalkan keluarga lebih awal atau lebih lama jika anak masih tinggal dirumah hingga berumur 19 atau 20 tahun. Adapun tugas perkembangan keluarga yaitu:
- a. Menyeimbangkan kebebasan dengan tanggung jawab ketika remaja menjadi dewasa dan semakin mandiri.
 - b. Memfokuskan kembali hubungan perkawinan.
 - c. Berkomunikasi secara terbuka antara orangtua dan anak-anak
6. Tahap VI: Keluarga yang melepaskan anak usia dewasa muda
Permulaan dari fase kehidupan keluarga ini ditandai oleh anak pertama yang mulai meninggalkan rumah orang tua dan berakhir pada istilah rumah kosong karena anak terakhir

meninggalkan rumah. Adapun tugas perkembangan keluarga yaitu:

- a. Memperluas keluarga inti menjadi keluarga besar.
 - b. Mempertahankan keintiman pasangan
 - c. Membantu orang tua suami/istri yang sedang sakit dan memasuki masa tua.
 - d. Membantu anak untuk mandiri di masyarakat.
 - e. Penataan kembali peran dan kegiatan rumah tangga
7. Tahap VII: Orang tua usia pertengahan
Tahap ketujuh dari siklus kehidupan keluarga, tahap usia pertengahan bagi orang tua dimulai ketika anak terakhir meninggalkan rumah dan berakhir pada saat pensiun atau kematian salah satu pasangan. Tahap ini biasanya dimulai ketika orang tua memasuki usia 45-55 tahun dan berakhir pada saat seorang pasangan pensiun, biasanya 16-8 tahun kemudian. Adapun tugas perkembangan keluarga yaitu:
- a. Mempertahankan kesehatan.
 - b. Mempertahankan hubungan yang memuaskan dengan teman sebaya dan anak-anak.
 - c. Meningkatkan keakraban pasangan
8. Tahap VIII: Keluarga dalam masa pensiun dan lansia
Tahap terakhir siklus kehidupan keluarga dimulai dengan salah satu atau kedua pasangan memasuki masa pensiun dan terus berlangsung hingga salah satu pasangan meninggal dan berakhir dengan pasangan lain meninggal. Adapun tugas perkembangan keluarga yaitu:
- a. Mempertahankan suasana rumah yang menyenangkan.
 - b. Adaptasi dengan perubahan, kehilangan pasangan, teman, dll.
 - c. Mempertahankan keakraban suami-istri dan saling merawat
 - d. Mempertahankan hubungan dengan anak dan sosial masyarakat.
 - e. Melakukan "*life review*" dimulai dengan kelahiran anak pertama hingga bayi berumur 30 bulan. Biasanya orang tua bergetar hatinya dengan kelahiran anak

Dapat disimpulkan bahwa tahapan keluarga menggambarkan siklus hidup keluarga yang sesungguhnya, dari mulai keluarga yang kecil terdapat ayah dan ibu hingga memiliki anak dan selanjutnya dimana salah satu keluarga akan pergi meninggalkan keluarganya hingga munculnya anggota keluarga baru kembali dan akan terdapat permulaan baru.

2.2.18 Sumber Dukungan Sosial

Dukungan sosial tidak hanya berasal dari keluarga saja, tetapi dukungan sosial dapat berasal dari siapapun yang dapat meringankan beban seseorang. Sarafino (2006) membagi sumber-sumber dukungan sosial menjadi tiga kategori, yaitu:

1. Sumber dukungan sosial yang berasal dari orang-orang yang selalu ada sepanjang hidupnya yang selalu bersama dengannya dan mendukungnya. Misalnya: keluarga dekat, pasangan (suami atau istri) atau teman dekat.
2. Sumber dukungan sosial yang berasal dari pekerja lain yang sedikit berperan dalam hidupnya dan cenderung mengalami perubahan sesuai dengan waktu. Sumber dukungan ini meliputi teman kerja, sanak keluarga dan teman sepergaulan.
3. Sumber dukungan sosial yang berasal dari pekerja lain yang sangat jarang memberi dukungan dan memiliki peran yang sangat cepat berubah. Meliputi dokter atau tenaga ahli atau profesional dan keluarga jauh.

Albrecht dan Adelman (1987 dalam Anonim 2012) mendefinisikan dukungan sosial sebagai komunikasi verbal dan nonverbal antara penerima dan pemberi yang mengurangi ketidakpastian tentang situasi, diri sendiri, orang lain, atau suatu hubungan dan sebagai fungsi untuk menambah persepsi kontrol seseorang dalam hidup seseorang. Dalam definisi ini, kunci dalam dukungan sosial adalah komunikasi, mengurangi ketidakpastian dan menambah kontrol.

Dukungan dapat datang dari banyak sumber seperti dari seseorang, keluarga, rekan atau organisasi. Orang dengan dukungan sosial percaya bahwa mereka akan merasa dicintai, dihargai seperti keluarga yang dapat membantu di saat dibutuhkan. Jadi, dukungan sosial mengacu pada tindakan yang sebenarnya dilakukan oleh orang lain dan dapat mempengaruhi orang

yang diberi dukungan dengan memberikan rasa kenyamanan, kepedulian dan bantuan tersedia jika diperlukan.

2.2.19 Bentuk-Bentuk Dukungan Sosial

Sebagai manusia yang bersifat sosial yakni tidak dapat hidup tanpa bantuan manusia lain dukungan sosial menjadi jalan yang mudah untuk dilakukan karena dukungan sosial memiliki berbagai bentuk seperti apa yang disampaikan oleh Sarafino (2006) mendefinisikan dukungan sosial adalah bentuk pertolongan yang dapat berupa materi, emosi dan informasi yang diberikan oleh orang-orang yang memiliki arti seperti keluarga, sahabat, teman, saudara, rekan kerja, atasan atau orang yang dicintai oleh pekerja yang bersangkutan. Adapun aspek-aspek dukungan sosial menurut Sarafino (2006) adalah sebagai berikut:

1. Dukungan Emosional
Terdiri dari ekspresi seperti perhatian, empati dan turut prihatin kepada seseorang. Dukungan ini akan menyebabkan penerima dukungan merasa nyaman, merasa dimiliki dan dicintai. Ketika memberi bantuan dalam bentuk semangat, kehangatan personal dan cinta dalam upaya memotivasi pekerjaan pasangan.
2. Dukungan Penghargaan
Berupa pernyataan setuju dan penilaian positif terhadap ide-ide, perasaan dan performa orang lain dalam lingkup pekerjaannya.
3. Dukungan Instrumental
Berupa bantuan secara langsung dan nyata seperti memberi atau meminjamkan uang atau membantu meringankan tugas seseorang.
4. Dukungan Informasi
Orang-orang yang berada disekitar pekerja akan memberikan dukungan informasi dengan cara menyarankan pilihan tindakan yang dapat dilakukan pekerja dalam mengatasi masalah. Dapat berupa nasehat, arahan, saran ataupun penilaian tentang bagaimana pekerja melakukan sesuatu.
5. Dukungan Kelompok
Merupakan dukungan yang dapat menyebabkan pekerja merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari suatu kelompok dimana anggota-anggotanya dapat saling berbagi.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan jika bentuk dukungan sosial dapat dirasakan dalam berbagai hal seperti pemberian perhatian, empati dan simpati yang tinggi pemberian informasi hingga penilaian seseorang terhadap orang lain yang bersifat membantu atau meringankan beban orang lain.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Dimana menurut Moleong (2007) Pendekatan kualitatif adalah penelitian yang tidak menggunakan prosedur analisis statistik atau cara kuantifikasi lainnya. Jelas bahwa pengertian ini mempertentangkan penelitian kualitatif dengan penelitian yang bernuansa kuantitatif yaitu dengan menonjolkan bahwa kuantifikasi apapun tidak perlu digunakan pada penelitian kualitatif.

Menurut Creswell (2009) dengan melalui penerjemahan diketahui jika pendekatan kualitatif ialah suatu pendekatan di mana peneliti membuat catatan lapangan tentang perilaku dan kegiatan pekerja di lokasi penelitian. Dalam catatan lapangan ini peneliti mencatat dengan cara yang tidak terstruktur atau semi-terstruktur dengan menggunakan beberapa pertanyaan sebelumnya kegiatan yang ingin diketahui oleh peneliti di lokasi penelitian.

Jenis penelitian yang dilakukan ialah studi kasus. Menurut penerjemahan dari Creswell (2009) menjelaskan bahwa penelitian studi kasus adalah pendekatan kualitatif yang penelitiannya mengeksplorasi kehidupan nyata, sistem terbatas kontemporer (kasus) atau berbagai sistem terbatas (berbagai kasus) melalui pengumpulan data yang detail dan mendalam yang melibatkan beragam sumber informasi atau sumber informasi majemuk (misalnya pengamatan, wawancara, bahan audiovisual,

dan dokumen dan berbagai laporan) dan melaporkan deskripsi kasus dan tema kasus. Studi kasus menurut Moleong (2007) adalah studi yang mengeksplorasi suatu masalah dengan batasan terperinci, memiliki pengambilan data yang mendalam dan menyertakan berbagai sumber informasi. Penelitian ini dibatasi oleh waktu dan tempat dimana kasus yang dipelajari merupakan suatu peristiwa maupun aktivitas yang terjadi di lokasi penelitian.

Penelitian ini mengeksplorasi pada salah satu departemen yang ada di perusahaan, yaitu departemen *marketing*. Pemilihan departemen *marketing* sebagai sumber informasi penelitian dikarenakan departemen *marketing* adalah salah satu dari tiga departemen yang memiliki target. Selain departemen *marketing* terdapat departemen lain yang memiliki target yaitu departemen *financial* dan *accounting* dan departemen *plant*. Departemen *financial* dan *accounting* tidak dijadikan sumber penelitian dikarenakan tidak terdapat narasumber yang sesuai dengan kriteria penelitian. Begitu halnya dengan departemen *plant*, dimana mayoritas karyawan adalah laki-laki dengan status belum menikah.

3.2 Lokasi Penelitian

Peneliti memilih lokasi di PT. Solo Murni dengan obyek penelitian sebagai berikut:

Lokasi : PT. Solo Murni
Alamat : Jl. A. Yani No.378, Surakarta, Jawa Tengah,
Indonesia

Jenis Usaha : Manufaktur Peralatan Tulis

3.2.1 Profil Perusahaan

PT. Solo Murni merupakan salah satu organisasi manufaktur di bidang peralatan tulis. PT. Solo Murni didirikan pada tahun 1976 dan memiliki predikat perusahaan yang telah *go international*. Ini diketahui dari konsumennya yang meliputi wilayah Pasifik Utara, Asia, Amerika, Eropa Barat dan Eropa Timur. PT. Solo Murni memproduksi produk *stationery* yang digolongkan menjadi enam kelompok, yaitu *school supplies*, *office supplies*, *writing set*, *envelope*, *gift wrapping set* dan *OEM (Original Equipment Manufacturer)* seperti penerbitan buku, majalah, tabloid, undangan pernikahan, organisasi *stationery* produk, dll. PT. Solo Murni juga memproduksi percetakan pemerintah seperti SPT form (Formulir Pajak Pendapatan), PDJP form (Formulir Pajak Kepada Pemerintah), form perubahan wajib pajak, SSP (Surat Pengumpulan Pajak), dll. PT. Solo Murni telah berhasil dalam kancah internasional dengan memperkenalkan merek sendiri di bawah nama dagang Kiky, Merpati, OO, OK, Oakey, Five Stars dan Air Mail.

Perusahaan ini memiliki beberapa kantor cabang (*branch office*) yang hampir tersebar di seluruh Indonesia yaitu:

1. Jakarta : Jl. Rawa Sumur I Blok BB No.17B Kawasan Industri Pulogadung, Jakarta Timur.
2. Surabaya : Jl. Kalianak 55-Y Surabaya 60182
3. Bandung : Jl. Raya Derwati No.6 Kec.Rancaksari Bandung

40296

4. Medan : UD.Angkasa Jl.Thamrin No.38 E.F.G Medan

20232

5. Pekanbaru : Jl. Siak II Kompl. Pergudangan Avian Blok D18

Pekanbaru 28000

6. Padang : Jl. Wolter Monginsidi No.3 Padang

7. Palembang : Jl. Kemuning Ruko No.3 & 4 RT.10/RW.3

Kel.Kemang Manis, Kec.Iilir Barat II, Palembang

30144.

3.2.2 Visi dan Misi Perusahaan

Adapun visi dan misi dari PT. Solo Murni terkait dengan tiga hal pokok antara lain:

1. *Kiky Take The Best* (Pilihan Terbaik)

Bahwa setiap produk yang dihasilkan merupakan pilihan terbaik diantara produk serupa (dari *competitor*) oleh pelanggan atau konsumen.

2. Kepuasan Pelanggan

Dengan hanya memproduksi produk yang “*best*” pelanggan atau konsumen diharap dan diyakini puas dengan memilih dan menggunakan atau membeli produk PT. Solo Murni walaupun dengan mengeluarkan biaya yang sedikit lebih dibandingkan dengan produk serupa dari *competitor*.

3. Sumber Daya yang Berkualitas

Guna mencapai visi misi tersebut diatas maka organisasi mengutamakan memilih sumber daya manusia yang benar-benar berkualitas sesuai dengan persyaratan dari organisasi. Usaha ini dimulai dari sistem rekrutmen karyawan yang ketat dan melakukan pelatihan-pelatihan baik di dalam organisasi ataupun di luar organisasi.

3.2.3 Tujuan Perusahaan

Adapun tujuan dari PT. Solo Murni adalah senantiasa meningkatkan kualitas dan kuantitas produknya sehingga dicapai kepuasan konsumen. Jika

konsumen merasa puas maka diperoleh keuntungan dan kesejahteraan bagi organisasi dan karyawan. PT. Solo Murni memiliki bentuk badan usaha berupa Perseroan Terbatas (PT) yang sudah bersertifikat ISO 9001 dan saat ini organisasi sedang berusaha untuk mempersiapkan diri dalam pencapaian sertifikasi ISO yang lebih tinggi.

3.2.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT. Solo Murni terdiri dari beberapa departemen yang dipimpin oleh Presiden Direktur yang membawahi Direktur Utama dan Direktur Utama membawahi GM (*General Manager*). Seorang GM membawahi departemen-departemen yang ada di PT. Solo Murni. Departemen-departemen tersebut antara lain:

1. Departemen Pembelian (*Purchasing*).
2. Departemen HRD (*Human Resource and Development*).
3. Departemen *Marketing*.
4. Departemen *Financial dan Accounting*
5. Departemen *Plant*
6. Departemen Gudang (*Warehouse*).

3.2.5 Waktu Kerja

Pada PT. Solo Murni status tenaga kerja dibedakan menjadi dua, yakni tenaga kerja tetap dan tenaga kerja borongan (kontrak). Pada saat ini, PT. Solo Murni mempunyai karyawan sebanyak lebih dari 3000 orang. Waktu kerja karyawan di PT. Solo Murni dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu jam kerja *shift* dan jam kerja *non shift*. Sistem *shift* terdiri dari tiga *shift* dan

terutama diberlakukan bagi karyawan di bagian produksi, sehingga PT. Solo Murni melakukan produksi selama 24 jam penuh. Sedangkan untuk jam kerja *non shift* diberlakukan bagi karyawan-karyawan non produksi (HRD, *Marketing, Accounting, Gudang, PPIC, dll*).

Tabel 3.2.5 Waktu Kerja di PT.Solo Murni

Hari	Jam Kerja	Waktu Kerja	Waktu Istirahat
Senin – Jumat	07.30 - 17.00	9,5 jam	11.30-13.00
Sabtu	07.30 - 16.00	8,5 jam	11.30-13.00

Sumber: Data Primer Diolah 2020.

3.2.6 Jumlah Tenaga Kerja Departemen *Marketing*

Setiap Departemen memiliki posisi *Human Resources* masing-masing, hal ini dikarenakan jumlah tenaga kerja pada setiap departemen berbeda-beda tergantung dengan kebutuhan organisasi. Selain itu, PT. Solo Murni memiliki beberapa *branch office* di seluruh Indonesia sehingga kebutuhan tenaga kerja disesuaikan dan dilaksanakan pada wilayah yang membutuhkan.

Departemen *marketing* adalah salah satu departemen yang bekerja dengan target selain departemen *financial* dan *accounting* dan departemen *plant*. Departemen *marketing* memiliki empat divisi didalamnya, yaitu divisi ekspor, divisi tender, divisi lokal dan divisi jasa. Secara garis besar tugas dari *marketing* seluruhnya sama hanya saja bagian-bagian tersebut dibagi agar pencapaian target menjadi lebih efektif. Setiap divisi memiliki satu posisi *Executive marketing* masing-masing dengan memiliki dua Asisten *marketing* di setiap divisi nya.

Tabel 3.2.6 Jumlah Tenaga Kerja Departemen Marketing

Divisi	Jumlah Tenaga Kerja
Divisi Ekspor	21
Divisi Tender	15
Divisi Lokal	30
Divisi Jasa	5
Total	71

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Dari Tabel 3.2.6 diketahui jumlah tenaga kerja departemen *marketing* berjumlah 71 orang yang terdiri dari empat divisi yaitu divisi ekspor, divisi tender, divisi lokal dan divisi jasa. Divisi lokal membutuhkan banyak karyawan saat ini dikarenakan PT. Solo Murni sedang mengejar target peningkatan konsumen didalam negeri.

3.2.7 Tugas Departemen Marketing

Secara garis besar, tugas departemen *marketing* ialah membantu perusahaan untuk menerima dan melayani proses penjualan dari *customer* atau *buyer*, bekerja sama dengan departemen lain hingga proses pengiriman barang kepada *buyer*. Lebih lengkapnya tugas departemen *marketing* PT.

Solo Murni yaitu:

1. Memeriksa pesanan masuk setiap harinya dapat berupa *email* atau *order point*.
2. Membuat kode item order pada program.
3. Memeriksa bagian kalkulasi barang
4. Memberikan informasi produk, detail produk, informasi harga, komposisi barang hingga proses pengiriman barang kepada *buyer*.
5. Bertanggung jawab pada pembuatan *performa invoice* (PI), *Production Enquiry Control* (PEC), *Job Order Schedule* (JOS) *production* dan *design*, *Shipping* Dokumen (*packing list*, *custome invoice* dan *bill of landing*).

6. Memastikan proses *stuffing* (*loading* barang untuk pengiriman)
7. Membuat laporan target bulanan dan tahunan.

Divisi ekspor bertanggung jawab pada proses penerimaan pesanan dari *buyer* luar negeri. Kemudian, divisi lokal bertanggung jawab pada proses penerimaan pesanan *buyer* lokal atau dalam negeri.

3.3 Jenis Data Penelitian

Menurut Lofland (1984 dalam Moleong 2007) berdasarkan sumber pengambilan data dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh berdasarkan pengukuran secara langsung oleh peneliti dari sumbernya yaitu subyek penelitian menurut Lofland (1984 dalam Moleong 2007). Data primer dalam penelitian ini diambil dengan melakukan wawancara tatap muka secara langsung dengan memberikan pertanyaan kepada tiga karyawan departemen *marketing* PT. Solo Murni di Surakarta.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah semua data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti berdasarkan pendapat Sumarsono (2004 dalam Moleong 2007). Misalnya, data-data yang diperoleh dari website, catatan tahunan organisasi atau dari peneliti lain. Dalam penelitian ini, yang dijadikan data sekunder adalah jurnal, catatan atau dokumen lainnya dan juga dari website.

3.4 Narasumber Penelitian

Narasumber penelitian menurut Sumarsono (2004 dalam Moleong

2007) adalah orang yang memberikan informasi yang peneliti butuhkan dan peneliti dapat mengajukan berbagai pertanyaan dan menanggapi respon jawaban kepada narasumber. Oleh karena itu, peneliti memilih narasumber sebagai salah satu sumber yang akurat dan dapat dipercaya untuk penelitian ini. Pemilihan narasumber penelitian didasarkan beberapa pertimbangan sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini terfokus kepada karyawan di PT. Solo Murni pada departemen *marketing* sebagai karyawan operasional dengan posisi sebagai *Executive* ekspor *marketing*, Asisten ekspor *marketing* dan Staf anggota dengan kriteria waktu minimal 1 tahun menjadi karyawan di PT. Solo Murni.
2. Narasumber penelitian merupakan karyawan di PT. Solo Murni yang telah memiliki pasangan dan keduanya sama-sama bekerja.
3. Narasumber penelitian yang memiliki anak dengan umur maksimal 18 tahun dan masih membutuhkan pengawasan orang tua.
4. Narasumber penelitian yang tidak mempunyai Asisten rumah tangga.

Berdasarkan kriteria diatas, maka narasumber penelitian yang telah dipilih dikelompokkan dalam dua kategori, kategori pertama sebagai narasumber utama dan kategori kedua adalah narasumber pendukung untuk menguatkan data yang telah diterima dari narasumber utama.

Narasumber Utama:

1. Nama : Ratu Dara Gilang S.

Usia : 25 Tahun
Jenis Kelamin : Wanita
Jumlah anak : 1 orang
Usia anak : 4 bulan
Lama Bekerja : 2 Tahun 5 bulan

Ibu Dara adalah karyawan di PT. Solo Murni yang telah bekerja selama 2 tahun 5 bulan dan menjabat sebagai karyawan operasional yang menduduki posisi Asisten *marketing* pada divisi ekspor, departemen *marketing* di PT. Solo Murni Ibu Dara bekerja dari hari Senin hingga Sabtu tak terkecuali hari Minggu. Ibu Dara berangkat kerja dari pukul 06.30 dan selesai pukul 17.00, kemudian tiba dirumah pukul 18.00 lebih. Ibu Dara baru saja melepas masa cuti melahirkan selama 3 bulan dan melahirkan seorang Putra. Setelah mendapat cuti, Ibu Dara kembali aktif bekerja dengan status sebagai Ibu menyusui. Di usia 25 tahun ini ibu Dara ditemani seorang suami yang bernama Ady Prayitno dan bekerja sebagai Perawat. Untuk saat ini, Ibu Dara tidak memiliki Asisten rumah tangga, sehingga Ibu Dara memiliki pemikiran untuk berhenti bekerja di tahun depan dengan alasan ingin fokus merawat anak. Narasumber Pendukung dari ibu Dara yaitu:

- a. Ady Prayitno yang merupakan suami dari Ibu Dara yang bekerja sebagai perawat di RS. Assyifa, Sambi, Boyolali.
- b. Nunki H.P yang merupakan rekan kerja dari ibu Dara yang berada pada satu departemen *marketing* dengan ibu Dara.

2. Nama : Christina (Bu Ce)

Usia : 54 tahun
Jenis Kelamin : Wanita
Jumlah anak : 2 orang
Usia anak : 22 tahun dan 17 tahun
Lama Bekerja : 25 tahun

Ibu Christina atau sering disapa dengan Bu Ce adalah karyawan di PT. Solo Murni yang telah bekerja selama 25 tahun dan menjabat sebagai karyawan operasional dan menduduki posisi sebagai *Executive* ekspor *marketing* pada divisi ekspor departemen *marketing* di PT. Solo Murni. Ibu Christina bekerja dari hari Senin hingga Sabtu tak terkecuali hari Minggu. Ibu Christina berangkat kerja mulai pukul 07.00 dan selesai pukul 17.00, kemudian tiba dirumah pukul 18.00 kurang. Ibu Christina memiliki dua orang anak dengan anak pertamanya ialah seorang mahasiswa semester akhir berusia 22 tahun, kemudian anak keduanya seorang siswa kelas 2 SMA berusia 16 tahun. Di usia 54 tahun ini Ibu Christina ditemani seorang suami bernama Enggung Mohadi. Untuk saat ini Bu Ce tidak memiliki Asisten rumah tangga, namun Ibu Christina mempunyai tanggung jawab untuk merawat Ibunya yang sakit karena faktor usia dan memiliki aktivitas terbatas hanya di tempat tidur sehingga membutuhkan bantuan dan perhatian lebih dari Ibu Christina. Narasumber pendukung dari Ibu Christina yaitu:

- a. Enggung Mohadi yang merupakan suami dari Ibu Christina yang bekerja sebagai Staf *accounting* di PT. Bengawan Solo Garment

Indonesia.

b. Devylia P yang merupakan anak kedua dari Ibu Christina berusia 16 tahun.

3. Nama : Arni Ariska Fauziah

Usia : 32 tahun

Jenis Kelamin : Wanita

Jumlah anak : 1 orang

Usia anak : 1 tahun 9 bulan

Lama Bekerja : 4 tahun 3 bulan

Ibu Arni ialah seorang karyawati di PT. Solo Murni yang telah bekerja selama 4 tahun 3 bulan dan menjabat sebagai karyawan operasional menduduki posisi sebagai Staf anggota jasa pada divisi jasa departemen *marketing* di PT. Solo Murni. Ibu Arni bekerja dari hari Senin hingga Sabtu, kemudian berangkat kerja mulai pukul 7 kurang dan selesai pukul 17.00, waktu ini belum termasuk pengambilan jam lembur yang bisa selesai hingga pukul 22.00. Ibu Arni memiliki seorang anak perempuan berusia 1 tahun 9 bulan. Di usia 32 tahun ini Ibu Arni ditemani seorang suami yang bernama Mahaputra T. Binathoro. Ibu Arni mengaku saat ini tidak memiliki Asisten rumah tangga, selain itu sama dengan Ibu Dara, Ibu Arni juga memiliki pemikiran untuk berhenti bekerja ditahun depan, dengan alasan selama ini merasa tidak dapat menemani tumbuh kembang anak. Menurutnya, hal ini terjadi karena Ibu Arni sering mengambil jam lembur hingga pukul 22.00 dengan alasan mengumpulkan uang untuk persiapan sang anak memasuki

TK. Narasumber pendukung dari Ibu Arni yaitu:

- a. Mahaputra T. Binathoro yang merupakan suami dari Ibu Arni dan bekerja sebagai Staf *Human Resources* di PT. Mustika Jaya Lestari.
- b. Any L yang merupakan rekan kerja dari Ibu Arni pada posisi Staf jasa dengan divisi yang sama.

Tabel 3.4 Biodata Narasumber Penelitian

Nama	Jenis Kelamin	Status	Usia	Alamat
Ratu Dara Gilang S.	Wanita	Menikah	25 tahun	Dukuh Ireng, Bendan, Boyolali.
Christina	Wanita	Menikah	54 tahun	Klodran Indah Kav.7b, Plalangan, Karanganyar.
Arni Ariska Fauziah	Wanita	Menikah	32 tahun	Baseran RT 14 RW 3, Keyongan, Nogosari

Sumber: Data Diolah Primer (2020)

3.5 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kualitatif yang menjadi suatu instrumen atau alat penelitian adalah peneliti sendiri. Para peneliti mengumpulkan sendiri data melalui dokumentasi, observasi perilaku atau wawancara dengan partisipan. Peneliti bisa saja menggunakan protokol yaitu sejenis instrumen untuk mengumpulkan data. Tetapi penelitalah yang sebenarnya menjadi satu-satunya instrumen dalam mengumpulkan informasi menurut penerjemahan dari Creswell (2009) adapun masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Konflik keluarga berdampak pada pekerjaan karyawan
2. Konflik keluarga berdampak pada pekerjaan karyawan dan organisasi

3. Cara mengatasi konflik keluarga yang dilakukan oleh karyawan dan organisasi

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang harus dilakukan peneliti untuk memperoleh informasi yang diperlukan selama penelitian berlangsung. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi kualitatif merupakan observasi yang di dalamnya terdapat peneliti langsung turun ke lapangan untuk mengamati perilaku dan aktivitas pekerja-pekerja di lokasi penelitian. Dalam pengamatan ini, peneliti melihat, merekam atau mencatat baik dengan cara terstruktur maupun tidak. Hal ini dapat ditunjukkan dengan mengajukan sejumlah pertanyaan yang ingin diketahui peneliti untuk menggali informasi. Para peneliti kualitatif juga dapat terlibat dalam peran-peran yang beragam, mulai sebagai non partisipan sampai partisipan utuh menurut penerjemahan pendapat Creswell (2009).

Penulis melakukan observasi penelitian di lokasi PT. Solo Murni sebanyak dua kali dengan bertemu salah satu narasumber untuk mengumpulkan data perusahaan, kemudian observasi kedua bertemu dengan ketiga narasumber untuk menjelaskan isi penelitian dan pertanyaan wawancara yang akan disampaikan.

2. Wawancara (*Interview*)

Dalam wawancara kualitatif peneliti melakukan wawancara tatap muka dengan peserta, wawancara dengan peserta melalui telepon atau terlibat dalam wawancara kelompok secara terarah, dengan enam hingga delapan orang yang diwawancarai di setiap kelompok. Wawancara ini melibatkan pertanyaan tidak terstruktur dan umumnya terbuka yang jumlahnya sedikit dan dimaksudkan untuk memperoleh pandangan dan pendapat dari para peserta. Peneliti dalam kebanyakan penelitian kualitatif mengumpulkan beragam jenis data dan memanfaatkan waktu seefektif mungkin untuk mengumpulkan informasi dilokasi penelitian menurut penerjemahan dari pendapat Creswell (2009).

Menurut Hasibuan (2011) wawancara adalah pertemuan antara pewawancara (*interviewer*) dengan orang yang diwawancarai (*interviewee*) dengan mempergunakan media tertentu, yaitu:

1. Temu muka langsung dari muka ke muka.
2. Menggunakan telepon.
3. Menggunakan percakapan langsung melalui internet.

Hasibuan (2011) juga menjelaskan jika dewasa ini teknologi memungkinkan wawancara dapat dilakukan dengan mudah dan cepat di mana jarak antara *interviewer* dan *interviewee* berada di negara yang berbeda. Wawancara dapat dikelompokkan menjadi wawancara terbuka (*opened interview*) dan wawancara terstruktur (*structured interview*). Wawancara terbuka adalah wawancara yang jawabannya

terserah kepada *interviewee* yang dianggapnya tepat dan sesuai dengan menggunakan bahasanya sendiri. Kelemahannya adalah kesulitan mengolah informasi hasil wawancara.

Penelitian ini menggunakan wawancara semistruktur dengan melibatkan narasumber utama dan narasumber pendukung pada masing-masing narasumber utama yang mempunyai hubungan dekat baik suami, anak atau rekan kerja dari narasumber utama. Dalam proses wawancara, peneliti mengalami kesulitan dalam menyamakan jadwal satu dengan lainnya karena adanya keterbatasan waktu dan batasan wawancara yang diajukan narasumber. Batasan wawancara tersebut antara lain tidak mencantumkan nama anak yang masih balita, tidak membahas mengenai keharmonisan rumah tangga, tidak menggambarkan kondisi fisik anak, tidak mengambil gambar anak balita ataupun remaja, tidak mengambil gambar narasumber Ratu Dara Gilang S beserta suami atau keluarga, tidak mengambil gambar keluarga dari narasumber Christina dan tidak membahas mengenai pendapatan atau keuangan organisasi ataupun narasumber. Untuk mengatasi kekurangan tersebut, peneliti mengajukan pertanyaan dengan kalimat atau topik yang berbeda.

3. Observasi Non Partisipan

Observasi atau pengamatan menurut Moleong (2007) adalah salah satu teknik penelitian yang sangat penting dalam memperoleh data dimana pengamatan dilakukan secara langsung oleh peneliti

sehingga pengamatan yang dilakukan terbatas dan tergantung pada jenis dan variasi pendekatan yang digunakan. Kegiatan ini dilakukan pada saat peneliti turun ke lapangan untuk mengamati perilaku dan aktivitas pekerja-pekerja di lokasi penelitian dan kemudian merekam atau mencatat segala aktivitas-aktivitas yang terjadi dalam lokasi penelitian

Jenis observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi non partisipan. Observasi non partisipan menurut Sugiyono (2012) adalah keadaan dimana peneliti tidak ikut serta dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan narasumber selama di lapangan tetapi observasi dilakukan pada saat wawancara. Observasi ini dilakukan untuk memahami keadaan dan aktivitas karyawan wawancara. Dalam penelitian ini peneliti cenderung mengumpulkan informasi secara langsung tanpa mengikuti kegiatan kerja narasumber, melainkan menyusun jadwal bertemu diluar jam kerja yang disetujui oleh narasumber dan peneliti.

4. Dokumentasi

Dokumentasi menurut penerjemahan dari teori Creswell (2009) adalah sumber data yang diperoleh peneliti selama di lapangan. Data tersebut akan digunakan sebagai bukti pengujian keabsahan untuk keperluan penelitian. Proses dokumentasi dalam penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan dokumen-dokumen yang di dapat selama di lapangan baik dokumen publik (koran, makalah, laporan

kantor) ataupun dokumen privat (buku harian, foto, tulisan, gambar).

Dalam penelitian ini dokumentasi diambil saat peneliti berada di lapangan untuk mengamati berbagai objek yang ada di lapangan untuk memperkuat data yang diperoleh. Dengan adanya dokumentasi maka hasil penelitian akan tampak lebih nyata karena diperkuat oleh bukti-bukti fisik selama di lapangan. Hasil dokumentasi dalam penelitian ini diambil pada saat selesai wawancara dengan masing-masing narasumber di rumah narasumber berupa foto-foto, *recorder*, dll. Kekurangan dari dokumentasi yakni tidak seluruh narasumber bersedia untuk dimintai dokumentasi.

3.7 Metode Analisis Data

Menurut pendapat Creswell (2009) yang telah diterjemahkan, analisis data dilakukan dalam suatu proses, artinya pelaksanaannya sudah dilakukan sejak pengumpulan data dilakukan secara intensif. Analisis data membutuhkan refleksi terus-menerus terhadap data, mengajukan pertanyaan-pertanyaan analitis dan menulis catatan singkat sepanjang penelitian. Analisis data kualitatif bisa saja melibatkan proses pengumpulan data, interpretasi dan laporan hasil secara serentak dan bersama-sama. Metode analisis data yang digunakan ialah:

1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Menurut pendapat Creswell (2009) yang telah diterjemahkan reduksi data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara rinci dan teliti. Semakin lama

peneliti di lapangan maka jumlah data akan semakin banyak. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Langkah dalam reduksi data yaitu dengan melakukan *coding* (penkodean) dan kategorisasi, yaitu dengan mengolah informasi menjadi segmen-segmen tulisan ke dalam kategori-kategori kemudian melabeli kategori dengan istilah khusus.

Dalam penelitian ini banyak sekali informasi yang penulis peroleh dari narasumber sehingga perlu dilakukan reduksi dengan melakukan pemilihan hal-hal pokok yang penting dari tema *family-work conflict*, konflik yang dihadapi, dampak yang terjadi dan cara mengatasi konflik tersebut, agar penulis mudah dalam mengumpulkan data dan menganalisa data. Adapun informasi yang bersifat penting adalah yang berkaitan dengan *family-work conflict*, faktor yang mempengaruhi, dampak dan cara mengatasi yang dilakukan oleh karyawan dan organisasi. Dari hasil tersebut penulis mendapatkan data yang memiliki nilai temuan untuk dibuat sebagai data reduksi. Penulis mengalami kesulitan dalam melakukan reduksi karena banyaknya informasi yang didapatkan dari narasumber. Adanya kesulitan dalam mengelompokkan data karena gaya bahasa yang berbeda dalam menyampaikan informasi pada setiap narasumber. Hal tersebut membuat penulis membutuhkan waktu yang cukup lama untuk mencari dan mengelompokkan data.

2. Data Display (Penyajian Data)

Data *display* berdasarkan pendapat Creswell (2009) yang telah diterjemahkan merupakan data yang disajikan dalam bentuk uraian deskriptif maupun dalam bentuk bagan yang menunjukkan hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain. Data *display* mempunyai tujuan untuk memudahkan dalam memahami suatu bahasan dan untuk merencanakan kerja selanjutnya. Data *display* dapat berupa grafik, matrik, *network* dan *chart*.

Dalam penelitian ini mendisplay data dapat dilakukan dengan melihat dari transkrip wawancara dan kemudian memilahnya kemudian dimasukan dalam bab pembahasan. Data yang diperoleh adalah hal hal mengenai *family-work conflict* berkaitan dengan konflik keluarga, dampak yang dihadapi dan cara mengatasi konflik tersebut. Dalam penyusunan data *display* penulis mengalami kesulitan dalam membuat bagan yang rinci dan singkat.

3. Conclusion Drawing (Penarikan Kesimpulan)

Conclusion drawing atau *verification* menurut Creswell (2009) yang telah diterjemahkan merupakan penarikan kesimpulan dan verifikasi. Dimana kesimpulan yang diambil dari hasil penelitian lapangan dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal serta dapat membuktikan perbedaan kontribusi yang diberikan peneliti dibandingkan dengan penelitian terdahulu.

Penelitian ini menentukan kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan dapat disesuaikan dengan rumusan masalah

yaitu tekanan yang dihadapi dalam menjalankan peran ganda, dampak yang didapat hingga cara mengatasi dampak yang berasal dari tekanan tersebut baik dalam sisi pekerja dan organisasi.

3.8 Uji Keabsahan Data

Dalam penelitian ini dilakukan pengecekan keabsahan data melalui:

1. Uji Kredibilitas

Uji Kredibilitas kualitatif sesuai dengan pendapat Creswell (2009) yang telah diterjemahkan bahwa peneliti memeriksa keakuratan temuan dari sudut pandang peneliti, peserta atau pembaca dengan menggunakan prosedur tertentu. Sedangkan reliabilitas kualitatif menunjukkan bahwa pendekatan peneliti konsisten di berbagai peneliti dan proyek yang berbeda.

2. Triangulasi

Triangulasi sumber data yang berbeda dari informasi dengan memeriksa bukti dari sumber dan menggunakannya untuk membangun justifikasi yang koheren untuk tema. Jika tema ditetapkan berdasarkan pada konvergensi beberapa sumber data atau perspektif dari peserta, maka proses ini dapat diklaim sebagai menambah validitas penelitian menurut pendapat Creswell (2009) yang telah diterjemahkan.

Dalam penelitian ini triangulasi yang digunakan yaitu triangulasi sumber. Dengan adanya data yang diperoleh dari narasumber utama yang diperkuat dengan data yang didapatkan dari

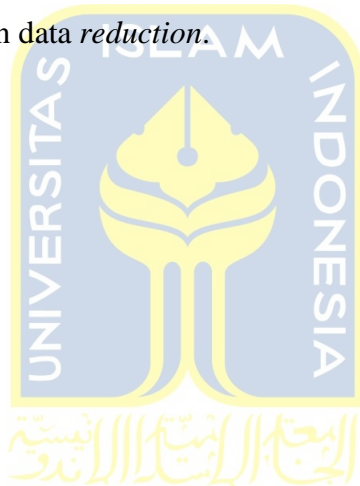
narasumber pendukung. Sumber data yang digunakan adalah Ibu Ratu Dara Gilang S, Ibu Christina dan Ibu Arni Ariskan Fauziah sebagai narasumber utama. Kemudian, Ibu Nunki H.P sebagai narasumber pendukung perusahaan. Adapun pendukung narasumber utama yaitu Bapak Ady, Ibu Any, Bapak Enggung, Devylia, Bapak Mahaputra dan Ibu Nunki yang memiliki hubungan saling berkaitan dengan narasumber utama mengenai *family-work conflict* berkaitan dengan peran keluarga, dampak yang dihadapi dan cara mengatasi konflik tersebut.

3. Uji *Transferability*

Keistimewaan daripada *transferability* menurut penerjemahan dari Greene dan Caracelli (1997 dalam Creswell 2009) adalah ciri khas dari penelitian kualitatif. *Transferability* terjadi ketika peneliti kualitatif mempelajari kasus-kasus tambahan dan menggeneralisasi temuan untuk kasus-kasus baru. Namun, untuk mengulangi temuan studi kasus dalam pengaturan kasus baru membutuhkan dokumentasi prosedur kualitatif yang baik, seperti protokol untuk mendokumentasikan masalah secara rinci dan pengembangan database studi kasus yang menyeluruh menurut Yin (2003 dalam Creswell 2009). Dengan demikian peneliti bertanggungjawab untuk menyediakan data deskriptif secukupnya jika ingin membuat keputusan tentang pengalihan tersebut. Untuk keperluan tersebut maka peneliti harus melakukan penelitian kecil untuk memastikan

usaha memverifikasi tersebut.

Dalam penelitian ini, penulis melakukan uji *transferability* melalui beberapa prosedur dengan merancang sub rumusan masalah yang dijadikan sebagai pedoman wawancara yang dilanjutkan dengan observasi awal sebelum melakukan kegiatan wawancara. Kemudian peneliti melakukan wawancara dan melakukan dokumentasi untuk mendapatkan informasi dan data. Kemudian melakukan wawancara dengan narasumber pendukung. Data yang dijabarkan berupa data *display* dan data *reduction*.



BAB IV
LAYAR TERKEMBANG, ANGIN DAN BADAI DATANG
(KONFLIK KELUARGA BERDAMPAK PADA PEKERJAAN
KARYAWATI)

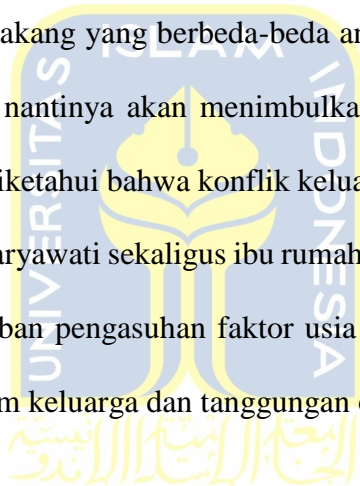
4.1 Pendahuluan

Seiring berkembangnya zaman dan terus meningkatnya perekonomian menuntut wanita untuk dapat memiliki kreativitas, keterampilan dan minat untuk bekerja. Sebelumnya, wanita juga dihadapkan pada kewajiban untuk memegang peranan dalam menangani permasalahan rumah tangga, hakikat ini seakan sulit dipatahkan. Sehingga, dalam situasi terkini tidak sedikit wanita yang menyandang kedua peran penting yaitu menjadi seorang Ibu rumah tangga dan juga sebagai pekerja.

Kedua peran tersebut bukanlah peran yang dapat dengan mudah dijalankan secara adil dan tidak menimbulkan konflik baik pada wanita tersebut ataupun pada lingkungan sekitarnya. Hal ini dikarenakan kedua peran tersebut memiliki latar belakang yang jauh berbeda dalam penanganannya, selain dalam hal penanganan kedua peran tersebut juga memiliki tekanan yang berbeda namun dapat saling mempengaruhi. Tekanan yang dihasilkan pada sebuah rumah tangga akan berdampak pada kelangsungan hidup pekerjaan yang dilakukan diluar rumah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya ketidak seimbangan peran antara keluarga dan pekerjaan Terutama ketika terjadi masalah pada rumah tangga yang nantinya akan memberikan dampak terhadap pekerjaan dan kinerja dalam bekerja

menjadi menurun. Ketidak seimbangan ini apabila terjadi secara terus-menerus maka akan menimbulkan konflik keluarga pekerjaan (*family-work conflict*).

Tujuan dari bab ini ialah untuk memberikan gambaran mengenai konflik keluarga yang berdampak pada pekerjaan karyawan dengan melibatkan tiga orang narasumber yang menjalankan peran ganda yaitu menjadi Ibu rumah tangga dan menjadi karyawan di sebuah organisasi manufaktur peralatan tulis yaitu PT. Solo Murni ketiga narasumber tersebut memiliki latar belakang yang berbeda-beda antar pekerjaanya, latar belakang yang berbeda ini nantinya akan menimbulkan tekanan yang berbeda pula. Sehingga, dapat diketahui bahwa konflik keluarga yang dapat mempengaruhi suatu pekerjaan karyawan sekaligus ibu rumah tangga disebabkan oleh empat hal yang yaitu beban pengasuhan faktor usia anak, pasangan yang bekerja, pertentangan dalam keluarga dan tanggungan orang tua.





Gambar 4.1
 Display Data Konflik Keluarga Berdampak pada Pekerjaan Karyawati
 Sumber: Data Diolah Primer (2020)

Berikut ini uraian dan penjelasan mengenai konflik dari keluarga berdampak pada pekerjaan yang dialami oleh tiga karyawan pada PT. Solo Murni:

4.2 Beban Pengasuhan: Faktor Usia Anak

Beban pengasuhan faktor usia anak dapat memberikan konflik yang berbeda pada setiap karyawan, anak yang masih berusia 4 bulan dan masih mengonsumsi ASI dapat memberikan konflik yang lebih berat dirasakan oleh pekerja, hal ini dikarenakan karyawan harus melakukan *pumping* (memompa) ASI di ruang kerja pada saat jam kerja sehingga hal ini dapat menghambat pekerjaan dan membuat karyawan menjadi tidak fokus. Selain itu, tumbuh kembang anak terkadang diiringi oleh situasi *tantrum* yaitu situasi dimana anak usia 1-4 tahun mengalami ledakan emosi yang luar biasa ditandai dengan keras kepala, menangis, menjerit, berteriak dan tidak ingin lepas dari genggaman Ibunya, sehingga hal ini memaksa sang Ibu untuk tidak bekerja dan sering melakukan izin kerja secara berkala.

4.2.1 Anak Masih Menonsumsi ASI: *Pumping* ASI Menghambat Pekerjaan.

Dari ketiga narasumber, terdapat dua diantaranya yang menyebutkan jika konflik utama bersumber dari anak yaitu Ibu Dara dan Ibu Arni. Salah satu narasumber, yaitu Ibu Dara baru saja menyelesaikan masa cuti melahirkan selama 3 bulan dan mulai aktif kerja kembali dengan status sebagai Ibu menyusui seorang anak berusia kurang lebihnya 4 bulan.

“Baru satu *mbak* cowok umur 4 bulan baru aja kemarin, kan saya habis cuti melahirkan. Habis itu langsung masuk kerja” (Ibu Dara, Asisten *marketing*, narasumber utama 1, 14/12/19 11.02 WIB di Surakarta)

Ibu Dara mengaku konflik dari anak didapatkan karena sang anak masih berusia 4 bulan dan masih mengonsumsi ASI. Sehingga Ibu Dara harus selalu siap sedia menyediakan ASI dengan cara melakukan *pumping* di tempat kerja. *Pumping* ini dilakukan bukan di ruang laktasi, melainkan di ruang kerja Ibu Dara dan hanya menggunakan kain penutup sembari dengan melakukan pekerjaannya.

“...Kalau *pumping* (memompa ASI) ya ditutupin pakai kain seadanya ya jilbab ya jarik” (Ibu Dara, Asisten *marketing*, narasumber utama 1, 14/12/19 11.02 WIB di Surakarta)

Untuk menunjang kegiatan *pumping* selain membawa kain penutup dan alat *pumping* ketika bekerja Ibu Dara juga membawa *cooler bag* yaitu sebuah pendingin untuk menempatkan ASI yang selesai di *pumping* tujuannya agar ASI tersebut tidak basi, karena mengingat Ibu Dara bekerja hampir seharian penuh. Dapat dibayangkan jika barang bawaan Ibu Dara saat bekerja sangatlah banyak dan kurang efektif dilakukan.

“...Karena aku itu Ibu menyusui, jadi aku kemana-mana itu bawa *cooler* (alat pendingin) *mbak*, sama alat *pumping* (pompa) ASI, jadi setelah aku *pumping* aku masukin ASI ke *cooler* tadi biar nggak basi. Ya itu sih ribetnya” (Ibu Dara, Asisten *marketing*, narasumber utama 1, 14/12/19 11.02 WIB di Surakarta)

Kegiatan *pumping* ini dilakukan tidak pada saat istirahat, melainkan pada saat jam kerja sekalipun. *Pumping* dilakukan sebanyak 3x dalam sehari, yaitu *pumping* pertama ketika pagi setelah sarapan, kedua siang setelah makan siang dan sore ketika hendak pulang kerja. Pemilihan waktu ini dilakukan tidak semata tanpa alasan, melainkan kegiatan *pumping* memang lebih baik dilakukan ketika Ibu setelah makan sehingga ASI yang

dihasilkan akan melimpah. Ibu Dara melakukan kegiatan *pumping* sebanyak 3x karena jika selang waktu yang diberikan cukup lama, maka Ibu Dara akan merasakan kesakitan pada bagian payudara.

“Aku 3x *pumping* (memompa ASI) pagi habis sarapan dikantor. Siang habis makan siang sama sore sekitaran jam 3 sebelum pulang kantor, jadi jeda nya sekitar 2-3 jam” (Ibu Dara, Asisten *marketing*, narasumber utama 1, 14/12/19 11.02 WIB di Surakarta)

Mengingat Ibu Dara melakukan kegiatan *pumping* pada saat bekerja cukup sering dengan jeda 2 hingga 3 jam. Maka Ibu Dara melakukan *pumping* sembari bekerja.

“Aku *pumping* (memompa ASI) sambil kerja, *tak sambi* (melakukan dua pekerjaan sekaligus) gitu” (Ibu Dara, Asisten *marketing*, narasumber utama 1, 14/12/19 11.02 WIB di Surakarta)

Hal ini cukup membuat Ibu Dara terganggu karena pekerjaan yang dilakukan menjadi tidak selesai tepat waktu dan membutuhkan waktu yang lebih lama untuk menyelesaikannya. Menurut Ibu Dara bukan hanya pekerjaan saja yang terganggu tetapi Ibu Dara juga merasa jika kegiatan *pumping* yang dilakukan di ruang kerja akan mengganggu rekan-rekan kerja yang lain mengingat suara alat *pumping* cukup keras ditambah dengan konsep ruang kerja Ibu Dara adalah *open space* yaitu ruang kerja terbuka agar mudah memberikan ide dan evaluasi satu sama lain mengenai pekerjaan.

“...Jadi misal *gawean* (pekerjaan) biasanya selesai sehari bisa jadi dua hari. Tapi sebenarnya aku kalau lagi *pumping* (memompa ASI) gitu lebih merasa *pekewuh* (tidak enak hati) sih *mbak* sama rekan kantorku karena suara suara alat *pumping* yang kenceng” (Ibu Dara, Asisten *marketing*, narasumber utama 1, 14/12/19 11.02 WIB di Surakarta)

Pernyataan ini didukung oleh narasumber pendukung yaitu rekan kerja dari Ibu Dara yaitu Ibu Nunki, yang membenarkan jika Ibu Dara melakukan *pumping* diruang kerja dan merasa suara alat *pumping* tersebut mengganggu rekan kerja lain.

“...Jadi merasa nggak enak karena suara mesin *pumping* (pompa ASI) itu kan lumayan keras jadi dia takut kita merasa terganggu, padahal sebenarnya kita ya udah paham gitu ya nggak apa-apa” (Nunki, HR *marketing*, rekan kerja, narasumber pendukung untuk narasumber utama 1 Ibu Dara, 14/12/19 16.10 WIB di Surakarta)

Setelah melakukan *pumping* dan memasukkan ASI kedalam *cooler* kemudian Ibu Dara akan keluar kantor pada jam kerja untuk memberikan ASI yang telah dikumpulkan untuk diberikan kepada anaknya jika *stock* ASI dirumah telah habis, dikarenakan aturan yang berlaku pada organisasi menegaskan bahwa karyawan dilarang memesan Ojek Online seperti *Gojek* dan *Grab* atau sejenisnya.

“...Jadi disini kita itu nggak boleh pakai *gojek* (ojek online) *mbak*, *gosend* (layanan antar barang) nggak boleh apalagi *gofood* (layanan antar makanan). Kalau kehabisan ASI, minta tolong hubungin orang rumah nanti ada yang ke kantor ambil ASI yang udah disimpan di *cooler* (alat pendingin) tadi” (Ibu Dara, Asisten *marketing*, narasumber utama 1, 14/12/19 11.02 WIB di Surakarta)

Maka Ibu Dara akan menghubungi seseorang untuk mengambil ASI ditempat kerja.

“...Cuman dia sering keluar kantor karena kan ngasih ASI yang di *pumping* tadi” (Nunki, HR *marketing*, rekan kerja, narasumber pendukung untuk narasumber utama 1 Ibu Dara, 14/12/19 16.10 WIB di Surakarta)

Pernyataan ini dibenarkan oleh rekan kerja Ibu Dara yaitu Ibu Nunki,

jika Ibu Dara sering keluar Kantor pada saat jam kerja untuk memberikan ASI yang telah di *pumping* selama bekerja.

4.2.2 Anak 2-5 tahun: Tumbuh Kembang Anak Menambah Jumlah Absensi

Konflik lain yang berasal dari anak juga dialami oleh Ibu Arni. Ibu Arni adalah seorang ibu rumah tangga sekaligus karyawan di PT. Solo Murni yang memiliki seorang anak balita tepatnya berumur 1 tahun 9 bulan. Keseharian Ibu Arni diawali dengan bangun pagi untuk bersiap ke kandang puyuh, yaitu kandang binaan perusahaan dari suaminya, kemudian bersiap untuk memberikan bekal sang anak untuk sekolah.

“Ke kandang dulu, habis dari kandang bersih-bersih rumah, habis itu siap-siap buat sugu anak sekolah, terus ya langsung berangkat kerja sekalian *nyangking* (membawa) sekolah itu” (Ibu Arni, Staf jasa, narasumber utama 3, 13/01/20 15.30 WIB di Surakarta)

Sekolah yang dimaksud adalah tempat penitipan anak yang dikemas dengan memberikan edukasi kepada anak. Penitipan ini terletak didekat rumah Ibu Arni dengan pembayaran yang tidak begitu mahal dengan waktu hampir sehari penuh adalah hal yang sangat membantu bagi Ibu Arni yang seharian bekerja. Anak yang dititipkan tidak semata hanya dititipkan, melainkan anak diberikan bekal berupa susu, makanan dan camilan hingga baju ganti mengingat anak akan menghabiskan banyak waktu didalam penitipan.

“...Kayak titipan anak, ya disana juga diajari berhitung, *Bismillah*, *Alhamdulillah* gitu ya *sik* gampang-gampang lah *mbak*” (Ibu Arni, Staf jasa, narasumber utama 3, 13/01/20 15.30 WIB di Surakarta)

Namun, terkadang keseharian Ibu Arni tidak selalu berjalan mulus

sesuai dengan semestinya yang telah direncanakan. Hal ini dijelaskan Ibu Arni jika tumbuh kembang anaknya terkadang diiringi dengan kondisi *tantrum* yaitu ledakan emosi seorang anak seperti keras kepala, sulit di ingatkan, menjerit, menangis hingga mengamuk. *Tantrum* juga bisa diartikan sebagai istilah rewel, kondisi seperti ini dapat terjadi pada anak usia 1-4 tahun, mengingat anak dari Ibu Arni masih berusia 1 tahun 9 bulan, maka hal ini sangatlah wajar terjadi. Ibu Arni mengaku, ketika sang anak sedang dalam kondisi *tantrum* (ledakan emosi pada anak) maka biasanya anak tidak ingin lepas dari genggaman Ibunya sehingga Ibu Arni harus selalu bersama sang anak hingga kondisinya membaik kembali.

“...Anak saya usia 1 tahun lebih jadi masih suka *tantrum* (ledakan emosi pada anak, ngamuk gitu kalau maunya nggak dituruti, enggak mau ditinggal jadi nggak bisa kerja sayanya *wong* ikut siapa-siapa nggak mau” (Ibu Arni, Staf jasa, narasumber utama 3, 13/01/20 15.30 WIB di Surakarta)

Kemudian hal yang dilakukan Ibu Arni ialah tidak masuk kerja, menurut Ibu Arni solusi ini adalah solusi yang terbaik karena Ibu Arni hanya tinggal berdua dengan sang anak, sementara suami bekerja jauh di luar kota. Sehingga, keadaan ini memaksa Ibu Arni untuk sering tidak masuk atau izin bekerja.

“...Aku *mbolos* (absen) nggak kerja, ya mau gimana lagi *to mbak* nggak tega *to nek meh* ninggal (jika ingin ninggal)” (Ibu Arni, Staf jasa, narasumber utama 3, 13/01/20 15.30 WIB di Surakarta)

Sehingga dapat disimpulkan jika konflik keluarga yang berasal dari anak yang masih kecil dirasakan Ibu Arni ketika anak mulai bertumbuh kembang akan diiringi dengan adanya kondisi *tantrum* (ledakan emosi pada

anakyang biasanya diakibatkan karena anaknya takut merasa sendirian, meminta sesuatu yang tidak bisa dituruti hingga tidak mau ditinggal ibunya.

4.2.3 Anak Usia Remaja: Melewatkan Momen Bersama

Ibu Christina adalah satu-satunya narasumber yang memiliki dua anak remaja dan dewasa. Anak pertama berusia 22 tahun dan sedang menempuh kuliah di Semarang. Kemudian anak kedua berusia 16 tahun dan duduk dibangku SMA disalah satu SMA Negeri di Kota Solo. Menurut Ibu Christina, anak bukanlah menjadi suatu tekanan yang sulit dirasa, karena anak-anaknya sudah bisa mengurus dirinya sendiri sehingga tidak terlalu membutuhkan pengawasan orang tua terutama bagi anak pertamanya. Untuk anak keduanya, Ibu Christina terkadang merasa terbantu karena ketika dirinya bekerja anak keduanya bisa membantu untuk menjaga neneknya atau Ibu dari Ibu Christina.

“*Dik*, anak ku itu udah gede semua minggu libur gitu pilihnya ya pergi sama teman-temannya, *wong* ke gereja aja pilih sama temannya. Jadi minggu gitu aku sama suami saja santai gitu istirahat dirumah, kan suami juga libur ya *quality time* (waktu berkualitas) lah bahasanya” (Ibu Christina, *Executive* ekspor *marketing*, narasumber utama 2, 03/01/20 11.30 WIB di Surakarta)

Namun, terkadang yang menjadikan keberatan oleh Ibu Christina ialah ketika anak-anaknya telah beranjak dewasa dan mulai lupa akan kehadiran orang tuanya karena terbiasa menjalani hari sendiri, sehingga menurut Ibu Christina lebih merasa kehilangan waktu atau kehilangan momen bersama anak-anaknya karena terkadang mereka lebih memilih untuk menghabiskan waktu bersama teman-temannya.

4.3 Pasangan yang Bekerja

Suami yang bekerja dengan sistem *shift* dapat memberikan konflik tersendiri karena waktu kerja yang tidak pasti sehingga dapat meninggalkan anak kapan pun pada saat mendapat giliran bekerja, selain itu ketika suami mendapatkan *shift* malam dan tidak dapat membantu mengurus anak yang sedang rewel di malam hari. Konflik lainnya yang berasal dari suami ialah ketika suami jauh dari keluarga, sehingga harus melakukan semua pekerjaan sendiri dan membuat kewalahan. Adanya perbedaan persepsi juga menimbulkan konflik tersendiri, dimana seorang istri berfikir harus menyiapkan sarapan untuk suaminya sehingga menyebabkan terlambat bekerja, sementara suami berfikir tidak perlu disiapkan sarapan karena nantinya akan merepotkan istri.

4.3.1 Tidak Berperan Aktif dalam Pengasuhan Anak.

Suami menjadi salah satu penyebab konflik yang mungkin dialami ketiga narasumber. Ketiga narasumber memiliki suami yang bekerja, namun Ibu Dara memiliki suami yang bekerja sebagai perawat. Pekerjaan sebagai perawat ini lah yang tidak bisa lepas dari pekerjaan yang bergantung dengan system *shift* atau bergantian dengan teman lain untuk berjaga. Terlebih sebagai perawat laki-laki, tidak jarang suami dari Ibu Dara mendapatkan *shift* jaga malam hingga pagi. Hal ini terkadang membuat Ibu Dara merasa kesulitan, mengingat anak dari Ibu Dara berusia 4 bulan dan terkadang menangis atau rewel di pagi hari sekitar pukul 2 pagi, keadaan ini semakin terasa melelahkan jika sang suami mendapatkan *shift* jaga malam mulai

pukul 1 pagi hingga pukul 9 pagi. Sehingga, Ibu Dara sendiri mengurus anaknya yang sedang rewel hingga terkadang tidak ada waktu untuk tidur dan istirahat dikarenakan pagi hari bersiap untuk bekerja kembali.

“...Kadang *budhal* (berangkat dari rumah jam 2 apa jam 1 pagi juga pernah. Lha anakku itu jam 2 pagi sering rewelnya mbak, nangis minta digendong terus gitu, jadi ya saya sendiri gitu *wong* (kan) suami jaga malam” (Ibu Dara, Asisten *marketing*, narasumber utama 1, 14/12/19 11.02 WIB di Surakarta)

Hal ini didukung oleh pernyataan dari suami Ibu Dara, Bapak Ady Prayitno.

“Kan saya kerjanya *shift* kalau pas lagi nggak ada *shift* ya saya yang dirumah, kalau pas ada *shift* paling *digenteni* (digantikan) mbah utinya. Soalnya Dara kan kerjanya *full* terus” (Ady, suami Ibu Dara, pendukung untuk narasumber utama 1 Ibu Dara, 15/12/19 19.17 WIB, kediaman narasumber di Boyolali)

Keadaan seperti ini jika terjadi secara terus menerus akan membuat Ibu Dara kekurangan waktu untuk tidur dan istirahat, sehingga dampaknya Ibu Dara dapat jatuh sakit dan tidak dapat bekerja. Ibu Dara mengungkapkan jika dirinya sangat membutuhkan peran suami dalam mengurus anak bersama, menurut Ibu Dara selama ini peran mengurus anak hanya dominan terjadi pada Ibu Dara tidak dengan keterlibatan suami. Untuk itu Ibu Dara sangat berharap kedepan kelak suami dapat meluangkan waktu untuk bisa membantu mengurus anak agar sang anak tidak kehilangan peran seorang ayah.

4.3.2 Menjadi Orang Tua Tunggal Sementara

Dekat dengan keluarga terutama suami adalah hal yang sangat dibutuhkan oleh hampir seluruh manusia. Namun, tidak semua manusia dapat

menikmati momen tersebut. Hal ini sama dengan apa yang dilalui oleh Ibu Arni. Selama ini, Ibu Arni hampir setiap hari menjalani kehidupan hanya berdua dengan sang anak. Ibu Arni merasa, jauh dari suami membuat dirinya merasa kewalahan dan sangat tidak terbantu. Ibu Arni mengungkapkan mungkin beliau akan sangat terbantu dengan kehadiran suami yang dekat dengan beliau.

“Jauh dari suami itu ya kayaknya, anak yang masih kecil juga kadang bikin lebih kelimpungan juga” (Ibu Arni, Staf jasa, narasumber utama 3, 13/01/20 15.30 WIB di Surakarta)

Jauhnya dari suami memberikan suatu tekanan dikarenakan Ibu Arni merasa kehadiran suami didekat keluarga membuat pekerjaannya sangat terbantu. Suami bisa membantu mengurus anak yang sedang *tantrum* (ledakan emosi pada anak) dan pekerjaan rumah lainnya sehingga Ibu Arni tidak lagi mengurus segala pekerjaan sendiri.

“Kadang sulitnya itu karena jauh dari suami, jadi mikir mungkin kalau dekat sama suami ada yang bantu-bantu ya ngurus rumah ya ngurus anak gitu” (Ibu Arni, Staf jasa, narasumber utama 3, 13/01/20 15.30 WIB di Surakarta)

Pentingnya peran suami disini dikarenakan keluarga dari Ibu Arni bertempat tinggal cukup jauh ditambah lagi dengan keadaan Ibu sudahlah sangat tua begitu pula dengan keluarga dari suami yang berlokasi diluar kota sehingga tidak memungkinkan untuk dimintai bantuan. Sehingga seseorang yang dianggap dapat membantu kegiatan Ibu Arni hanyalah suaminya.

“Selama ini kan aku apa-apa sendiri *mbak*, dari yang ngurus kandang, ngurus anak, kerja itu kan sendiri, karena kalau keluarga nggak bisa bantu ya suami yang bisa bantu” (Ibu Arni, Staf jasa, narasumber utama 3, 13/01/20 15.30 WIB di Surakarta)

Keadaan suami yang jauh dari keluarga diakui oleh suami dari Ibu Arni sendiri yang mengaku jika beliau bekerja jauh dari keluarga, namun beliau merasa bangga kepada Ibu Arni karena dapat melewati hari demi hari seorang diri tanpa bantuan suaminya.

“...Kan saya jauh kerjanya jauh, tapi selama ini dia bisa *survive* (bertahan) gitu dengan beban yang ada lho ya itu membanggakan menurut saya sendiri” (Mahaputra, suami Ibu Arni, pendukung untuk narasumber utama 3 Ibu Arni, 12/01/20 13.49 WIB, kediaman narasumber di Nogosari)

Selain bapak Mahaputra yaitu suami dari Ibu Arni, rekan kerja Ibu Arni yaitu Any Lestari juga membenarkan pernyataan Ibu Arni yang menyatakan konflik dari rumah tangga yang dapat mempengaruhi pekerjaannya yaitu keadaan jauh dari suami.

“Dia sering kesusahan kalau suaminya nggak pulang gitu sih palingan” (Any, Staf jasa, rekan kerja Ibu Arni, pendukung untuk narasumber utama 3 Ibu Arni, 15/01/20 12.00 WIB di Surakarta)

Hal ini diungkapkan Any dengan menyebutkan bahwa Ibu Arni merasa kesusahan jika jauh dari suami atau ketika suami sedang bekerja dan tidak berada dirumah.

4.3.3 Perbedaan Persepsi tentang Pekerjaan Rumah Tangga

Perbedaan persepsi merupakan temuan baru pada penelitian ini, hal ini didapatkan dari hasil wawancara dengan para suami dan istri. Perbedaan Persepsi ini biasanya didasari dengan perbedaan pendapat mengenai apa yang terjadi didalam rumah tangga menurut pandangan keduanya baik suami ataupun istri. Perbedaan persepsi yang terjadi disini meliputi pemikiran istri, membuat atau menyiapkan sarapan untuk suami adalah hal yang wajib dan

harus dilakukan dipagi hari sebelum berangkat kerja. Namun, menyiapkan sarapan dianggap sebagai penyebab istri sering terlambat berangkat kerja sehingga hal ini bisa dikatakan sebagai konflik yang mempengaruhi pekerjaan.

Konflik ini dirasakan oleh kedua narasumber yaitu Ibu Dara dan Ibu Christina. Menurut Ibu Dara, selama mempunyai anak kegiatan di pagi harinya terasa lebih banyak. Dapat diketahui kegiatan pagi harinya dimulai dari mengurus anak, menyiapkan sarapan untuk suami dan menunggu mertua datang untuk membantu mengurus anak ketika Ibu Dara bekerja. Menurutnya seluruh kegiatan di pagi hari ini sangat menyita waktu dan mengakibatkan keterlambatan bekerja.

“Kalau telat itu kan pagi ya *mbak*, soalnya pagi itu kan *gawean* (pekerjaan) banyak nggak cuma ngurus anak tapi juga bikin sarapan buat suami sama saya juga” (Ibu Dara, Asisten *marketing*, narasumber utama 1, 14/12/19 11.02 WIB di Surakarta)

Namun, apa yang disampaikan Ibu Dara berbeda dengan apa yang disampaikan suami dari Ibu Dara yaitu Bapak Ady Prayitno. Pak Ady mengungkapkan jika selama ini Ibu Dara tidak pernah mengeluhkan mengenai menyiapkan sarapan menjadi penyebab Ibu Dara terlambat berangkat bekerja. Menurut Pak Ady, Ibu Dara tidak harus atau tidak wajib menyiapkan sarapan untuknya jika hal itu membuat Ibu Dara merasa kesulitan. Bahkan Pak Ady mengungkapkan jika dirumah hanya berdua dengan Ibu Dara maka menyiapkan sarapan adalah hal yang tidak wajib.

“...Cuman memang bener kalau pagi pasti siapin sarapan, tapi kan kalau akhirnya bikin telat ya nggak usah bikin sarapan itu juga nggak apa-apa *jane* (sebenarnya)” (Ady, suami Ibu Dara, pendukung untuk

narasumber utama 1 Ibu Dara, 15/12/19 19.17 WIB, kediaman narasumber di Boyolali)

Sama dengan Ibu Dara, perbedaan persepsi ini juga dirasakan oleh Ibu Christina. Beliau merasa waktu dipagi hari berjalan sangat singkat dan cepat sehingga dapat dikatakan waktu yang ada untuk memenuhi kegiatan yang telah dilakukannya dipagi hari sangatlah tidak cukup. Kegiatan yang dilakukan Ibu Christina meliputi mengurus Ibu dan menyiapkan sarapan untuk suami dan anaknya, sehingga tidak heran jika terkadang Ibu Christina merasa kewalahan akan hal tersebut dan membuatnya terlambat masuk kerja.

“Ya hal seperti ngurus Ibu yang semuanya harus tepat jam segini, makannya ini itu harus tepat *dik*, aku juga harus bikinkan sarapan anak sama suami” (Ibu Christina, *Executive* ekspor *marketing*, narasumber utama 2, 03/01/20 11.30 WIB di Surakarta)

Sementara menurut suami dari Ibu Christina, menyiapkan sarapan bukanlah hal yang wajib untuk dilakukan di keluarganya bahkan Bapak Enggung mengatakan kewajiban membuat sarapan adalah persepsi dari Ibu Christina sendiri.

“...Nggak bikin sarapan juga nggak apa-apa *jane* (sebenarnya) yang mewajibkan ya Ibu sendiri itu” (Enggung, suami Ibu Christina, pendukung untuk narasumber utama 2 Ibu Christina, 5/01/20 09.08 WIB, kediaman narasumber di Surakarta)

Persepsi Ibu Christina yang mengatakan dipagi hari terasa memiliki waktu yang singkat dan cepat karena harus melakukan kegiatan yang dianggapnya sebagai penyebab dirinya terlambat berangkat bekerja juga didukung oleh pernyataan anak kedua dari Ibu Christina yaitu Devylia.

“Iya Ibu sering bilang kalau pagi itu Ibu repot banget, padahal harusnya pagi itu bikin semangat jadi kerja semangat tapi kalau Ibu pagi kadang nggak *mood*” (Devylia, anak kedua Ibu Christina,

pendukung untuk narasumber utama 2 Ibu Christina, 05/01/20 13.00 WIB, kediaman narasumber di Surakarta)

Devylia mengatakan bahwa Ibu Christina mengaku merasa lebih repot dipagi hari sehingga hal itu membuat perasaan dan semangatnya menurun.

4.4 Pertentangan Dalam Keluarga

Mertua yang kurang mendukung keputusan menantu wanita untuk bekerja, akan memberikan tekanan batin melalui perkataan atau sikap yang dapat membuat karyawan selalu berfikir untuk berhenti bekerja.

4.4.1 Tekanan Mertua: Ingin Menyerah Bekerja

Konflik yang dirasakan dari rumah tangga bukan hanya berasal dari anak dan suami saja namun Ibu Dara juga merasakan tekanan dari mertua. Palsnya menurut Ibu Dara hal ini berimbas pada alasan mertua merasa direpotkan karena harus ikut berperan dalam merawat sang cucu, yaitu anak dari Ibu Dara jika mengingat Ibu Dara setiap harinya harus bekerja sehingga tidak dapat merawat anak dalam kesehariannya dan meminta bantuan mertua untuk dapat ikut andil dalam menjaga sang anak.

Konflik yang dijelaskan Ibu Dara dari mertuanya dirasakan dari tutur kata atau perkataan mertua yang terkadang membuat Ibu Dara terpuruk dan merasa tidak mampu dalam menjalani peran ganda sebagai Ibu dan sebagai karyawan, sehingga terkadang Ibu Dara berfikiran untuk keluar dari pekerjaannya.

“...Tekanan ya dari keluarga terutama omongan Ibu mertua saya itu lho yang bikin saya kadang itu *down* (menurun) jadi ya mending nggak kerja dulu” (Ibu Dara, Asisten *marketing*, narasumber utama 1, 14/12/19 11.02 WIB di Surakarta)

Ibu Dara menjelaskan, selain merasa direpotkan karena harus terlibat dalam mengurus anak dari Ibu Dara. Mertua Ibu Dara juga sebenarnya tidak menyetujui jika Ibu Dara bekerja, beliau lebih menginginkan Ibu Dara sebagai Ibu rumah tangga saja didalam rumah dan berkecukupan dengan urusan rumah tangga dan anaknya saja.

“...Hubungan saya sama Ibunya suami itu nggak cukup baik, karena maunya ya saya *ndak* (tidak) kerja gitu, tapi *yawislah pie meneh* (ya sudah lah bagaimana lagi)” (Ibu Dara, Asisten *marketing*, narasumber utama 1, 14/12/19 11.02 WIB di Surakarta)

Jelas pemikiran mertua tidak sejalan dengan pemikiran Ibu Dara. Hal ini dikarenakan Ibu Dara merasa dirinyalah yang sanggup dan memahami apa yang dibutuhkan oleh keluarga kecilnya sendiri yaitu bekerja. Bekerja dianggapnya sebagai kebutuhan yang harus dilakukan karena Ibu Dara tidak bisa hanya mengandalkan pendapatan suami saja. Sehingga, untuk memenuhi kebutuhan keluarganya ditambah dengan kebutuhan anak yang terus bertambah, maka Ibu Dara harus bekerja. Namun, hal ini bertentangan dengan apa yang dikehendaki oleh mertua, sehingga hubungan antara mertua dengan menantu tidak berlangsung harmonis.

“Ya dia pengennya itu saya dirumah aja *wis* ngurusi anak gitu lho, sementara kan nggak bisa ya. Jadi harus ikut kerja, tapi mungkin tahun depan saya mau mengajukan *resign* (mengundurkan diri)” (Ibu Dara, Asisten *marketing*, narasumber utama 1, 14/12/19 11.02 WIB di Surakarta)

Hal ini lah yang memberikan tekanan kepada Ibu Dara kemudian merasa tidak mampu melakukan peran ganda sebagai Ibu rumah tangga dan sebagai karyawan sehingga selalu berfikir dan memutuskan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya sebagai Asisten ekspor *marketing* di

PT. Solo Murni.

4.5 Tanggungan Orang Tua

Merawat Ibu yang telah berusia lanjut memberikan konflik yang berbeda karena keadaan ibu yang tidak bisa merawat dirinya sendiri dan membutuhkan bantuan orang lain untuk merawatnya selama hampir 24 jam penuh. Keadaan Ibu yang semakin hari semakin mengkhawatirkan membuat karyawan terus melakukan izin kerja hanya untuk melihat dan memastikan kondisi Ibu baik-baik saja.

4.5.1 Orang Tua Sakit Menahun yang Berhalangan Tetap

Diantara ketiga narasumber, kedua narasumber merasa konflik ada pada anak. Namun, berbeda pada Ibu Christina. Ibu Christina mengaku konflik dari rumah tangga bisa berasal dari Ibunya sendiri. Ibunda dari Ibu Christina telah menginjak usia lanjut yaitu berusia berkisar 85 tahun. Usia yang sudah semakin tua ditambah dengan kondisi fisik yang sudah tidak lagi dapat beraktivitas seperti biasanya membuat Ibunda harus hidup dengan bantuan dari orang lain, yaitu Ibu Christina anaknya.

“Umurnya baru 85 tahun, tapi dulu pernah jatuh, kakinya patah to. Habis jatuh yaudah *ndak* (tidak) bisa apa-apa lagi sampai sekarang”
(Ibu Christina, *Executive* ekspor *marketing*, narasumber utama 2, 03/01/20 11.30 WIB di Surakarta)

Ibu Christina menceritakan keadaan sang Ibu selama ini seperti kembali menjadi bayi. Hal ini bermula dari Ibunda terjatuh dan menyebabkan patah pada tulang kaki, sehingga Ibunda tidak lagi dapat berjalan dan menggerakkan kakinya. Operasi tulang pun dianggap bukan menjadi solusi, karena menurut penanganan dokter keadaan atau umur

tulang dari Ibunda sudah sangat tua dan akan sangat rawan jika dilakukan operasi tulang.

“Pokoknya apa-apa di kasur dari yang namane pipis, buang air besar buang air kecil, makan *wis* apa-apa itu dikasur jadi memang butuh bantuan orang gitu” (Ibu Christina, *Executive* ekspor *marketing*, narasumber utama 2, 03/01/20 11.30 WIB di Surakarta)

Dikarenakan hal tersebut membuat kegiatan pagi hari Ibu Christina cukup padat dalam membantu mengurus Ibunda. Kegiatan itu dimulai dari waktu subuh dimana Ibunda harus segera disiapkan sarapan, jika tidak Ibunda akan merasakan sakit dan nyeri pada perut. Hal ini disebabkan, sebelumnya Ibunda mempunyai riwayat penyakit magh kronis, dimana waktu makan tidak boleh telat, sehat dan teratur. Selain sarapan, Ibu Christina juga menyiapkan obat dan memandikan Ibundanya. Setelah mandi, Ibu Christina biasanya juga mengarahkan Ibunda untuk berjemur dibawah matahari pagi, dengan bantuan kursi roda.

“...Subuh itu Ibu harus sudah di *cepakne* (disiapkan) sarapan, *wedang* (minuman) panas sama minum obat. *Nek* (kalau) udah baru minta mandi pakai air anget, mandikan dulu baru di *dede* (berjemur) lha kalau Ibu *dede* itu *tak sambu* (melakukan dua pekerjaan sekaligus) ngapa-ngapain, ya masak buat sarapan anak sekolah sama suami” (Ibu Christina, *Executive* ekspor *marketing*, narasumber utama 2, 03/01/20 11.30 WIB di Surakarta)

Kegiatan semacam ini dilakukan Ibu Christina setiap hari dan selalu hampir atau dapat dikatakan harus tepat waktu, mengingat Ibunda sudah berumur dan memiliki tingkat emosi yang lebih tinggi dari biasanya jika Ibu Christina terlambat menyiapkan sarapan dan obat nya dipagi hari.

“Ya hal seperti ngurus Ibu yang semuanya harus tepat jam segini, makannya ini itu harus tepat *dik*, aku juga harus bikinkan sarapan

anak sama suami” (Ibu Christina, *Executive* ekspor *marketing*, narasumber utama 2, 03/01/20 11.30 WIB di Surakarta)

Ibu Christina mengaku melakukan kegiatan ini setiap hari dipagi hari terkadang membuatnya merasa sangat lelah dan bosan.

“...Kalau yang jauh-jauh itu ya jenguk tapi *ndak* (tidak) mesti tiap apa gitu. *Nek* (kalau) adek ku yang Solo itu sering datang” (Ibu Christina, *Executive* ekspor *marketing*, narasumber utama 2, 03/01/20 11.30 WIB di Surakarta)

Menurutnya, terkadang kegiatan ini membuat situasinya kurang baik, sehingga bisa mempengaruhi perilakunya di pekerjaan dan rekan kerja lainnya. Dalam mengurus Ibundanya, Ibu Christina terkadang dibantu adik atau saudaranya yang terdekat dengannya, mengingat saudara Ibu Christina berlokasi cukup jauh darinya.

4.6 Dukungan Sosial dan Keluarga (*Support System*)

Seluruh manusia dapat dikatakan sebagai makhluk sosial, sehingga perannya kerap kali dikaitkan dengan manusia lain atau dikatakan tidak bisa hidup tanpa bantuan orang lain. Selain bantuan, dukungan juga sangat diperlukan untuk diri manusia agar tetap semangat dalam menopang beban hidupnya. Dukungan yang baik dan tulus sangat diharapkan oleh manusia yang merasa lelah, terbebani dan merasa tidak mampu dalam menjalankan perannya. Sebagai wanita karir sekaligus sebagai Ibu rumah tangga, kerap kali menjadi hal yang sulit dilakukan dengan baik dan adil. Sehingga, dukungan-dukungan yang muncul dari sekitar sangat diharapkan. Dukungan tersebut antara lain dapat berasal dari dukungan suami, dukungan orang tua dan dukungan kerabat atau rekan kerja.

4.6.1 Dukungan Suami: Mendukung Hal yang Membuat Istri Bahagia

Narasumber dalam penelitian ini mengaku dukungan paling banyak dirasakan dari suami. Suami dari setiap narasumber memberikan dukungan dalam bentuk yang berbeda-beda, tetapi tetap dirasa yang utama. Misalkan, seperti apa yang dirasa Ibu Dara. Suami Ibu Dara memberikan dukungan dengan tidak membatasi gerak Ibu Dara atau dengan kata lain memberikan kebebasan Ibu Dara untuk memilih bekerja atau tetap berada dirumah.

“Setuju ya dalam artian aku tidak membatasi harus kerja apa harus dirumah aja” (Ady, suami Ibu Dara, pendukung untuk narasumber utama 1 Ibu Dara, 15/12/19 19.17 WIB, kediaman narasumber di Boyolali)

Dukungan dari suami juga dirasakan oleh Ibu Arni, walaupun suami bekerja jauh dari rumah, namun dukungan dari suami akan terus mengalir setiap harinya. Sama seperti pernyataan Ibu Arni berikut:

“Tidak pernah menyalahkan gitu, jadi semisal saya panik kewalahan kerjaan sama anak, dia datang kasih saya saran ini dulu itu dulu yang *dilakoni* (dilakukan) soalnya saya kan apa-apa dibikin panik. Jadi dia menenangkan gitu *ngayomi* (mengayomi) gitu” (Ibu Arni, Staf jasa, narasumber utama 3, 13/01/20 15.30 WIB di Surakarta)

Dukungan yang diberikan suami yaitu dengan memberikan rasa peduli, rasa nyaman serta memberikan saran atau solusi ketika Ibu Arni mengalami kesulitan. Sehingga hal ini sangat membantu Ibu Arni. Ibu Christina kurang mendapatkan dukungan dari suami dikarenakan suami lebih mendukung jika Ibu Christina berada dirumah saja mengurus rumah tangga dan merawat Ibunya yang sakit.

4.6.2 Dukungan Orang Tua: Memahami Segala Situasi dan Kondisi

Selain dukungan suami, dukungan orang tua juga merupakan hal yang

utama dirasakan oleh narasumber. Terutama Ibu Dara dan Ibu Christina karena Ibu dari Ibu Arni telah meninggal dunia. Seperti apa yang dikatakan oleh Ibu Dara jika Ibu nya selalu memahami situasi dan kondisi yang dialami Ibu Dara, misalkan ketika *high season* atau aktivitas kantor sedang meningkat, maka Ibunya akan datang kerumah untuk membantu merawat anak Ibu Dara. Selain itu, Ibu dari Ibu Dara juga sering kali menginap dirumah untuk membantu Ibu Dara jika anaknya rewel ketika suami tidak berada dirumah.

“Ya Ibu ngerti waktu biasanya aku *high season* (aktivitas kantor yang padat) jadi pasti kerumah ikut momong *dedek* gitu. Kalau nggak ya nginep *nggenteni* (gantikan) suami jadi ada yang bantuin aku” (Ibu Dara, Asisten *marketing*, narasumber utama 1, 14/12/19 11.02 WIB di Surakarta)

Dukungan dari Ibu Dara muncul dari awal Ibu Dara memutuskan untuk bekerja hingga saat ini, walaupun Ibu dari Ibu Dara juga bekerja, tetapi Ibunya selalu menyempatkan waktu untuk tetap datang membantu Ibu Dara merawat anak.

“Dari awal yang mendukung kerja pasti orang tua, baru setelah itu anak” (Ibu Christina, *Executive* ekspor *marketing*, narasumber utama 2, 03/01/20 11.30 WIB di Surakarta)

Hal ini sama dengan apa yang dirasakan Ibu Christina, jika dukungan terus mengalir dari orang tuanya, walaupun untuk saat ini orang tua Ibu Christina sangat membutuhkan perhatian Ibu Christina setiap harinya.

4.6.3 Dukungan Rekan Kerja: Memberikan Rasa Empati yang Tinggi

Rekan kerja Ibu Dara sangat memahami bagaimana Ibu Dara menjalani hari-harinya ditempat kerja tetapi tetap harus mengingat kebutuhan

anak, yaitu dengan melakukan *pumping* ASI ditempat kerja. Ibu Dara sendiri sering kali merasa *pumping* ASI yang dilakukan akan mengganggu rekan kerja yang lain karena suara mesing *pumping* yang keras, tetapi nyatanya rekan kerja tidak keberatan akan hal itu mereka memaklumi keadaan Ibu Dara yang memaksa harus melakukan *pumping* demi anaknya.

“...Dia orangnya *pekewuhan* (tidak enak hati), jadi merasa nggak enak karena suara mesin *pumping* (pompa ASI) itu kan lumayan keras jadi dia takut kita merasa terganggu, padahal sebenarnya kita ya udah paham gitu ya nggak apa-apa” (Nunki, HR *marketing*, rekan kerja, pendukung untuk narasumber utama 1 Ibu Dara, 14/12/19 16.10 WIB di Surakarta)

Dukungan dari rekan kerja kerap dirasakan oleh ketiga narasumber. Rekan kerja memberikan dukungan dengan memberikan rasa empati yang tinggi terhadap kesulitan yang dihadapi narasumber, yaitu dengan memaklumi keadaan narasumber atau sekadar mendengarkan cerita dari narasumber untuk meringankan beban yang dirasa.

4.7 Diskusi Hasil

Penelitian ini menemukan konflik yang dihadapi oleh wanita yang menjalani peran ganda sebagai karyawan di PT. Solo Murni dan juga sebagai Ibu rumah tangga. Konflik keluarga dapat berasal dari beban pengasuhan faktor usia anak, pasangan yang bekerja, pertentangan dalam keluarga dan tanggungan orang tua. Berikut Tabel 4.7 mengenai konflik keluarga berdampak pada pekerjaan pada karyawan PT. Solo Murni:

Tabel 4.7 Konflik Keluarga Berdampak pada Pekerjaan

No	Temuan Penelitian		Narasumber		
			Ibu Dara	Ibu Christina	Ibu Arni
1	Beban pengasuhan faktor usia anak	Anak masih mengkonsumsi ASI: <i>pumping</i> ASI menghambat pekerjaan	✓		
		Anak usia 2-5 tahun: Tumbuh kembang anak menambah jumlah absensi		✓	
		Anak usia remaja: melewati momen bersama			✓
2	Pasangan yang bekerja	Tidak berperan aktif dalam pengasuhan anak	✓		
		Menjadi orang tua tunggal sementara		✓	
		Perbedaan persepsi tentang pekerjaan rumah tangga	✓		✓
3	Pertentangan dalam keluarga	Tekanan mertua: ingin menyerah bekerja	✓		
4	Tanggungan orang tua	Orang tua sakit menahun yang berhalangan tetap		✓	

Sumber: Data Diolah Primer 2020.

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa konflik keluarga berdampak pada pekerjaan disampaikan oleh ketiga narasumber antara lain adanya beban pengasuhan anak faktor usia anak, pasangan yang bekerja, pertentangan dalam keluarga dan tanggungan orang tua.

Beban pengasuhan faktor usia anak dan tanggungan orang tua sesuai dengan yang disampaikan oleh Singh (2000 dalam Karatepe dan Uludag 2007) menyebutkan bahwa tekanan variabel seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, jumlah anak dan tanggungan suami/istri/orang tua dapat mempengaruhi timbulnya suatu konflik kerja-keluarga. Usia anak dan tanggungan orang tua dan suami kerap disebutkan

ketiga narasumber sebagai sumber konflik keluarga yang nantinya dapat memberikan dampak pada pekerjaan. Usia anak yang masih dini dan membutuhkan lebih banyak peran Ibu disampingnya dirasakan dua dari ketiga narasumber. Sementara satu narasumber menyebutkan jika adanya tanggungan untuk merawat Ibu kerap berdampak pada kualitasnya menjadi karyawan. Namun, perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada temuan variabel jenis kelamin, masa kerja, pendidikan dan jumlah anak ditemukan tidak menjadi sumber konflik pada karyawan departemen *marketing* PT. Solo Murni

Temuan penelitian ini yang berupa beban pengasuhan faktor usia anak, pasangan yang bekerja dan pertentangan dalam keluarga sesuai dengan temuan Bowen dan Schneider (1985 dalam Karatepe dan Uludag 2007) menjelaskan masalah konflik keluarga pekerjaan muncul ketika memiliki anak kecil, pasangan yang bekerja, pertentangan dalam keluarga dan ketiadaan atau keterbatasan bantuan orang lain untuk menyelesaikan tugas rumah tangga. Sama halnya dengan hasil dari penelitian ini yang menemukan jika dua dari tiga narasumber yang memiliki anak balita lebih merasakan konflik yang berat ditempat kerja. Seperti halnya Ibu Dara yang mengaku kekurangan waktu tidur dan istirahat dikarenakan anaknya terbangun jam dua pagi karena rewel dan meminta gendong. Selain Ibu Dara terdapat Ibu Arni yang mengaku jika konflik yang dihadapi salah satunya berasal dari anak yang masih balita dan sering kali mengalami kondisi *tantrum* (ledakan emosi pada anak) yang tidak ingin lepas dari genggaman

Ibunya sehingga Ibu Arni terpaksa harus tidak bekerja.

Menurut Shelton (1990 dalam McKenna 2002) konflik keluarga dapat timbul karena adanya anak yang masih berusia muda, pasangan yang memiliki komitmen tinggi dalam pekerjaan dan adanya pendapatan yang rendah pada rumah tangga. Pada temuan penelitian ini sesuai dengan teori diatas mengenai beban pengasuhan faktor usia anak yang masih balita dan konflik memiliki pasangan yang bekerja, namun temuan teori yang mengatakan jika pendapatan yang rendah pada rumah tangga tidak sesuai atau berbeda dengan temuan penelitian dikarenakan ketiga narasumber tidak menjelaskan mengenai informasi mengenai pendapatan yang menimbulkan suatu konflik.

Hasil temuan penelitian selanjutnya yaitu pasangan yang bekerja, pada pasangan yang bekerja terdapat temuan lebih dalam yang membahas mengenai adanya peran suami yang kurang dalam mengasuh anak dan adanya perbedaan persepsi. Hal ini memiliki maksud yang sama dengan teori Chassin, *et.al* (1985 dalam Krishna, *et.al* 2010) yang menjelaskan jika timbulnya konflik pada pasangan bekerja dengan anak-anak prasekolah akan menimbulkan beberapa konflik seperti konflik antara tuntutan peran ganda, konflik antara harapan peran diri dan pasangan, kurangnya kesesuaian antara harapan dan realitas peran.

Selanjutnya, hasil dari penelitian Krishna, *et.al* (2010) menemukan enam variabel yang mempengaruhi tingginya tingkat WFC dan FWC. Variabel seperti ukuran keluarga, usia anak-anak, jumlah jam kerja di luar

rumah, tingkat kontrol yang dimiliki seseorang terhadap jam kerja seseorang, jam kerja fleksibel atau tidak fleksibel dan tingkat dukungan sosial berdampak pada pengalaman WFC dan FWC. Persamaan dengan hasil penelitian ini yaitu ditemukannya variabel usia anak, jam kerja yang tidak fleksibel dan tingkat dukungan sosial dari mertua yang tidak mendukung keputusan bekerja sehingga menjadi sumber konflik bagi salah satu narasumber.

Bohlander dan Snell (2010) menuliskan mengenai sebuah studi tentang Aliansi Nasional untuk Pengasuhan, hari ini lebih dari 44 juta orang Amerika merawat orang tua yang lanjut usia. Mereka juga menyebutkan jika perawatan lansia dengan cepat menjadi masalah keluarga terbesar yang dihadapi pekerja dan keluarga. Istilah perawatan lansia, seperti yang digunakan dalam konteks pekerjaan terjadi ketika seorang karyawan memberikan perawatan kepada kerabat lansia sementara tetap aktif di kerja. Masalah ini lah yang peneliti temukan dalam penelitian ini, dimana salah satu narasumber yaitu Ibu Christina menyatakan mempunyai konflik keluarga yang berasal dari memberikan perawatan kepada orang tua, yaitu Ibu kandung dari Ibu Christina sendiri. Kondisi orang tua yang semakin hari semakin rentan dan membutuhkan perhatian dan perawatan yang lebih membuat Ibu Christina merasa tidak fokus dalam melakukan pekerjaan hingga pekerjaan yang terus menumpuk ketika dirinya mengajukan izin setengah hari untuk kembali pulang merawat ibu nya.

Dalam penelitiannya Byron (2005) mengutip dari klasifikasi menurut Eby, *et.al* (1980) untuk anteseden konflik keluarga-kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu *work domain variables*, *nonwork domain variables*, dan *demographic variables*. *Work domain variables* mempertimbangkan pengaruh faktor pekerjaan dan tempat kerja, seperti fleksibilitas jadwal, banyaknya waktu yang dihabiskan ditempat kerja, dukungan kerja dan stres kerja. *Nonwork domain variables* mempertimbangkan tuntutan keluarga dan faktor-faktor lain yang tidak bekerja, seperti keterlibatan keluarga, dukungan keluarga, stres keluarga, konflik keluarga, jumlah anak, pekerjaan suami-istri, status perkawinan, konflik perkawinan, jumlah jam yang dihabiskan untuk pekerjaan rumah tangga atau perawatan anak dan usia anak bungsu. *Demographic variables* termasuk kepribadian, perilaku dan perbedaan pekerja lainnya, seperti jenis kelamin dan pendapatan.

Kemudian, teori Eby, *et.al* (1980 dalam Byron 2005) menjelaskan jika *Nonwork domain variables* yang mempertimbangkan tuntutan keluarga dan faktor-faktor lain yang tidak bekerja, seperti keterlibatan keluarga, dukungan keluarga, stres keluarga, konflik keluarga, jumlah anak, pekerjaan suami-istri, status perkawinan konflik perkawinan, jumlah jam yang dihabiskan untuk pekerjaan rumah tangga atau perawatan anak dan usia anak bungsu cenderung berhubungan dengan munculnya gangguan dari keluarga yang mempengaruhi pekerjaan.

Terakhir, penelitian Byroon (2005) ini menunjukkan hasil yang sama dengan hasil yang diperoleh peneliti dalam penelitian yang melibatkan Ibu rumah tangga sekaligus karyawan yang bekerja di PT. Solo Murni bahwa konflik dari keluarga yang dapat berdampak pada pekerjaan menurut narasumber dapat berasal dari beban pengasuhan anak, dimana usia anak sangat mempengaruhi bobot konflik yang dirasa, semakin kecil usia anak maka konflik yang dirasa semakin berat. Kedua, konflik tersebut berasal dari suami yang bekerja, pekerjaan suami menjadi pemicu munculnya konflik tersebut. Bagi narasumber yang memiliki suami yang bekerja jauh dari keluarga, maka konflik tersebut dirasa lebih berat jika dibandingkan dengan suami yang bekerja dengan system *shift*. Ketiga, pertentangan dalam keluarga seperti mertua yang tidak menyetujui keputusan narasumber untuk bekerja dan tanggungan orang tua.

Hasil dari penelitian ini berbeda dengan teori yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Beutell (1985 dalam Krishna, *et.al* 2010) yang menyebutkan jika jumlah jam kerja per minggu, jumlah dan frekuensi lembur yang diperlukan, jadwal kerja yang tidak fleksibel, pengawas yang tidak mendukung dan budaya organisasi yang tidak ramah adalah tekanan yang dapat mempengaruhi pekerjaan, hal ini berbeda dengan temuan penelitian ini. Teori Safiah dan Ismail (2010 dalam Sabil, *et.al* 2016) yang menemukan jika adanya perubahan pola kerja, *shift* yang panjang dan adanya jam kerja lembur adalah suatu tekanan yang mempengaruhi pekerjaan. Hal ini berbeda dengan temuan penelitian ini. Teori Jacobs dan Gerson (2004

dalam Schieman dan Young 2011) yang menyatakan bahwa status, fleksibilitas, tantangan dan tanggung jawab tempat kerja adalah sumber tekanan. Hal ini berbeda dengan temuan penelitian ini.

Dapat disimpulkan bahwa temuan hasil penelitian ini adalah terdapat konflik keluarga yang mempengaruhi pekerjaan bagi karyawan departemen *marketing* PT. Solo Murni yaitu beban pengasuhan anak faktor usia, pasangan yang bekerja, pertentangan dalam keluarga dan tanggungan orang tua. Usia anak sama dengan teori Singh (2000), temuan Bowen dan Schneider (1985), teori Shelton (1990) dan temuan Krishna, *et.al* (2010). Pasangan yang bekerja sesuai dengan temuan Bowen dan Schneider (1985), teori Shelton (1990) dan teori Chassin, *et.al* (1985) tentang perbedaan persepsi dan harapan pada pasangan. Pertentangan dalam keluarga sesuai dengan temuan Bowen dan Schneider (1985). Tanggungan orang tua sesuai dengan teori Singh (2000). Teori Eby, *et.al* (1980) seluruh nya sama dengan penelitian ini yaitu konflik keluarga yang mempengaruhi pekerjaan adalah *non work domain variable* yaitu suatu tekanan yang berkaitan dengan keluarga.

BAB V

PELAUT HEBAT TAK LAHIR DILAUT YANG TENANG
(KONFLIK KELUARGA BERDAMPAK PADA PEKERJAAN
KARYAWATI DAN ORGANISASI)

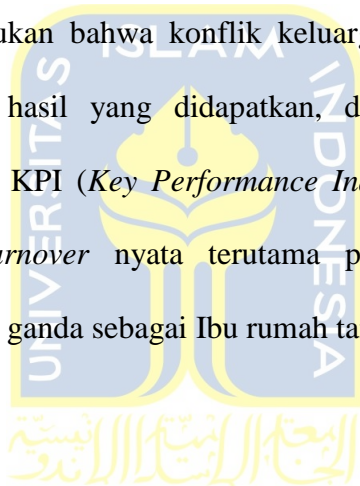
5.1 Pendahuluan

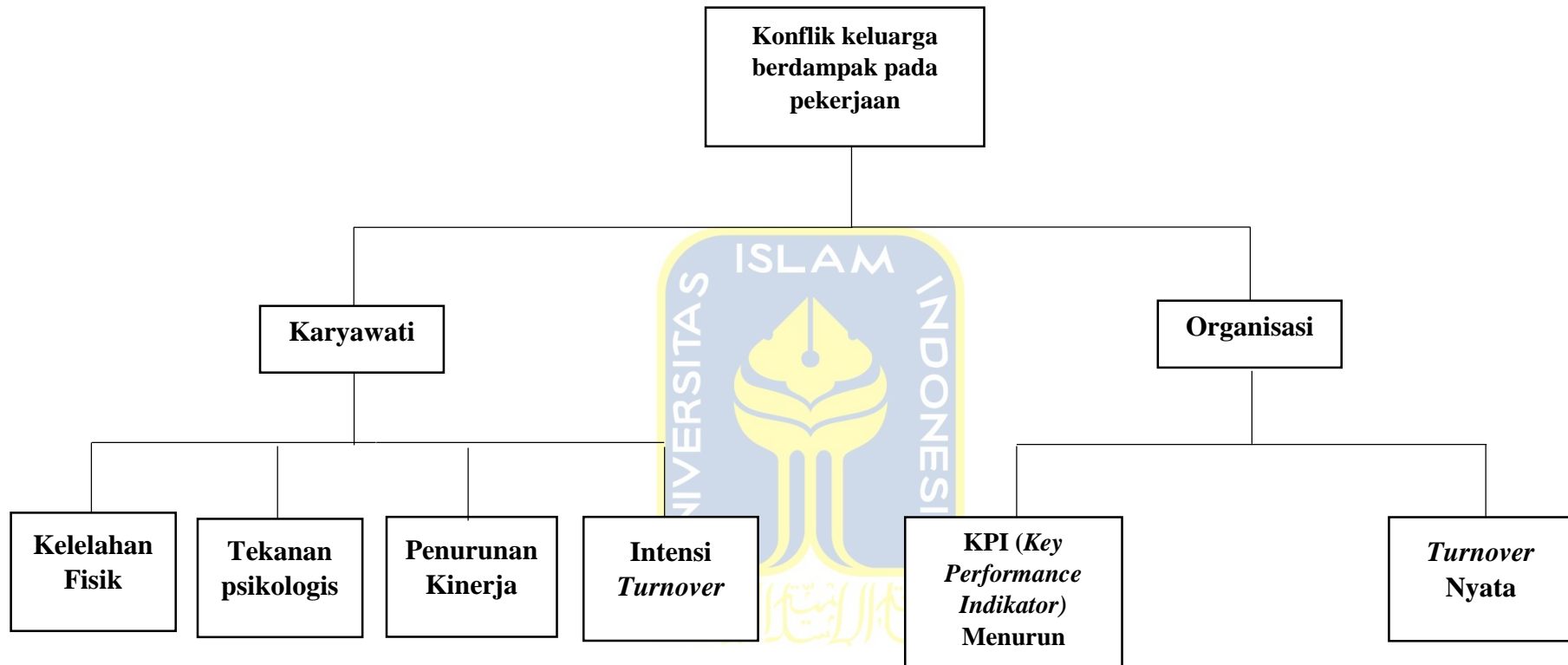
Keputusan untuk bekerja dan berumah tangga tentu bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan, mengingat kedua hal tersebut dapat dikatakan dua dunia yang berbeda hal ini seperti apa yang di ibaratkan “pelaut hebat tak lahir di laut yang tenang” dimana untuk menjadi seorang wanita karir yang tangguh dalam menjalani dua kehidupan keluarga dan pekerjaan, tidak serta merta semua berjalan tanpa adanya hambatan. Wanita karir harus menghadapi tekanan dan tuntutan dari dampak konflik keluarga yang dijalaninya. Mau tidak mau atau suka tidak suka suatu proses tersebut akan terus terkait pada hidup wanita karir, segala konsekuensi dan tanggung jawab akan terus mengikutinya selagi menjalani peran ganda.

Suatu konflik akan selalu menyebabkan suatu dampak pula, hal ini dapat diketahui dari bab sebelumnya yang membahas mengenai konflik yang dihadapi karawati departemen *marketing* di PT. Solo Murni jika konflik yang dihadapi dapat berasal dari anak yang masih kecil, pertentangan dalam keluarga, pasangan yang bekerja hingga tanggungan orang tua. Nyatanya, konflik yang dirasakan memberikan dampak negative kepada dua sisi, yaitu pada sisi karyawan dan juga organisasi.

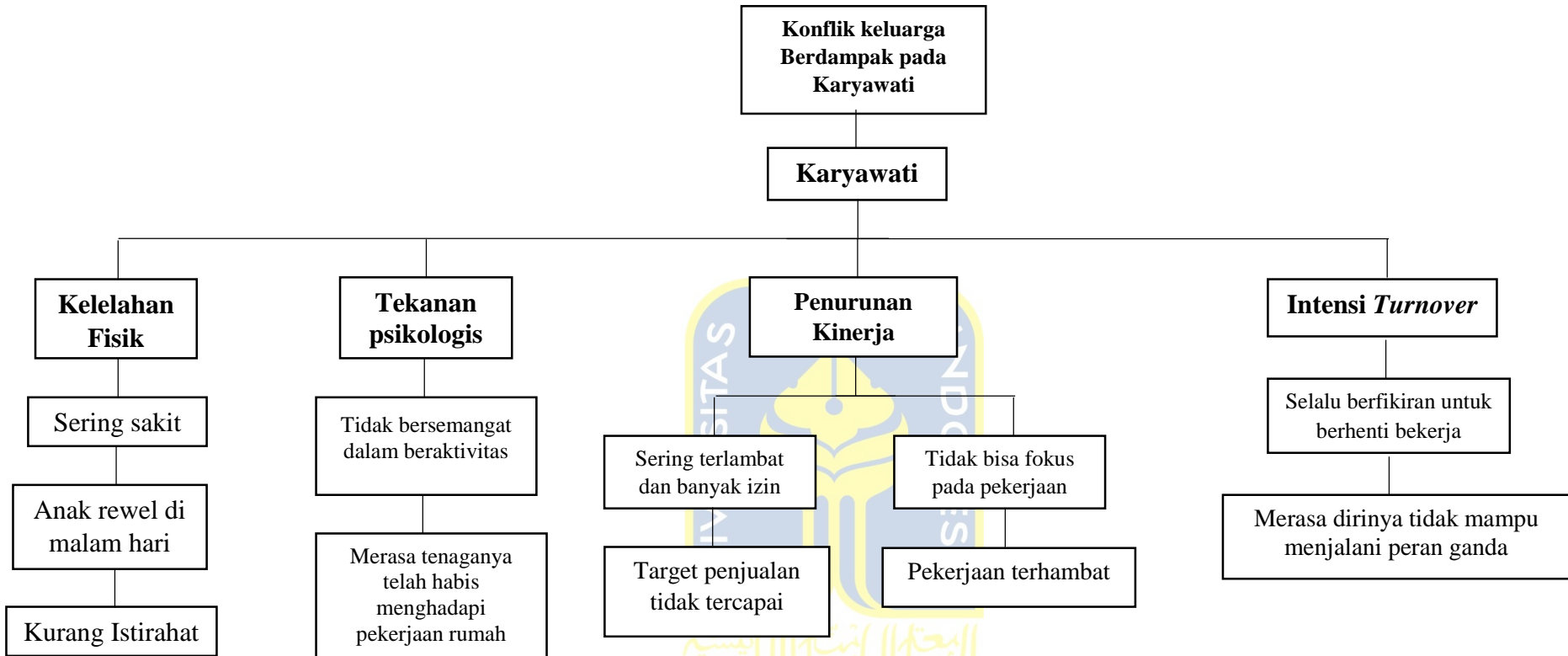
Temuan penelitian ini membahas mengenai dampak yang

ditimbulkan dari konflik keluarga yang telah dibahas sebelumnya. Dampak yang dirasakan oleh ketiga narasumber yang menjalankan peran ganda yaitu menjadi ibu rumah tangga dan menjadi karyawan profesional di sebuah organisasi manufaktur peralatan tulis yaitu PT. Solo Murni hampir memiliki dampak yang sama yang dapat dikelompokkan berdasarkan tiga kategori yaitu narasumber merasakan kelelahan fisik, tekanan psikologis, adanya penurunan kinerja pekerjaan dan intensi *turnover* atau keinginan untuk berhenti bekerja. Selain memberikan dampak pada kehidupan pekerjaan bagi karyawan, ditemukan bahwa konflik keluarga juga dapat mempengaruhi organisasi. Dari hasil yang didapatkan, dampak yang dirasakan oleh organisasi adalah KPI (*Key Performance Indicator*) pada karyawan yang menurun dan *turnover* nyata terutama pada karyawan wanita yang mempunyai peran ganda sebagai Ibu rumah tangga.

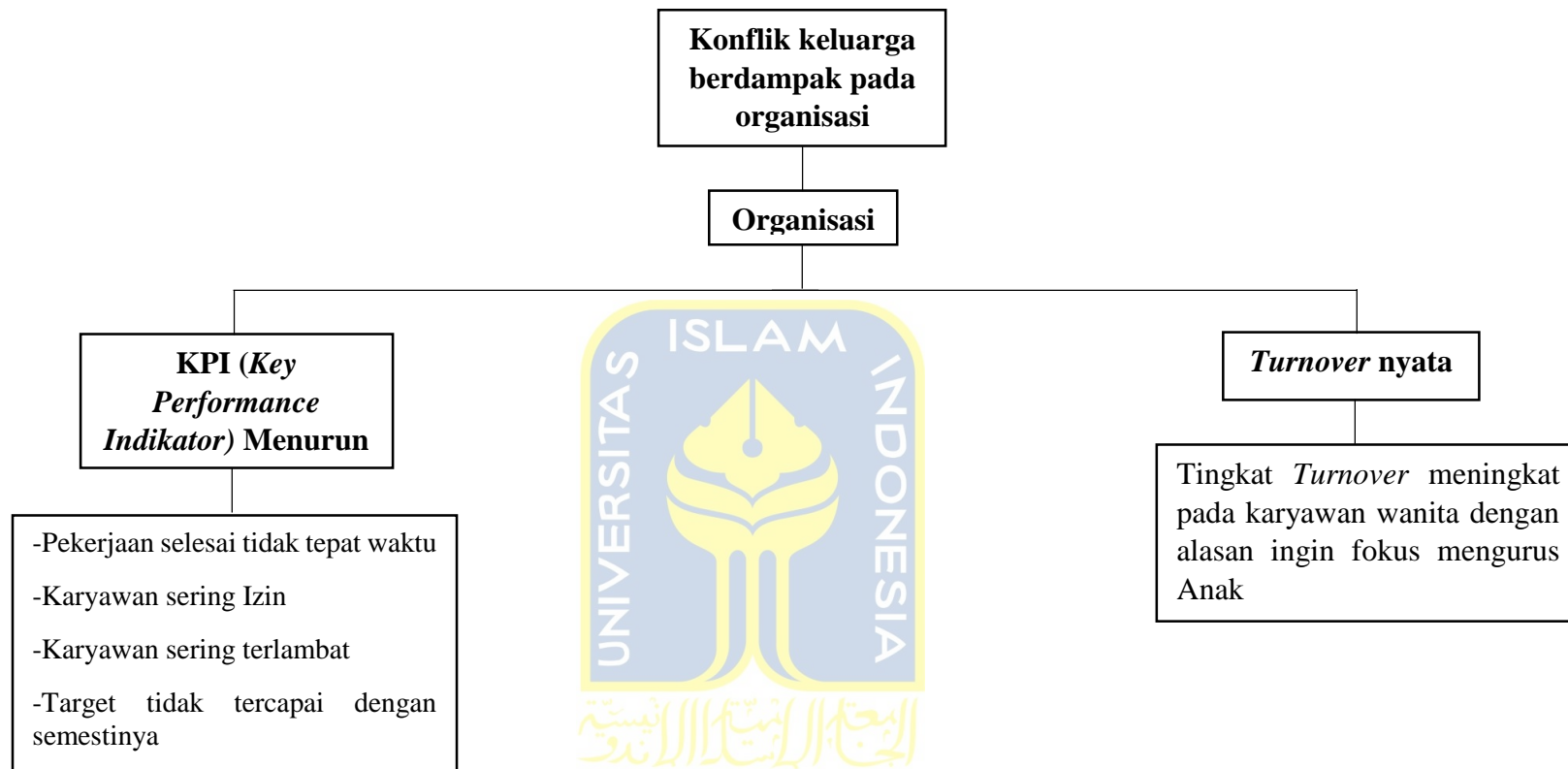




Gambar 5.1
 Display Data Konflik Keluarga Berdampak pada Pekerjaan Karyawan dan Organisasi
 Sumber: Data Diolah Primer (2020)



Gambar 5.1.1
 Display Data Konflik Keluarga Berdampak pada Karyawati
 Sumber: Data Diolah Primer (2020)



Gambar 5.1.2
 Display Data Konflik Keluarga Berdampak pada Organisasi
 Sumber: Data Diolah Primer (2020)

5.1 Konflik Keluarga Berdampak pada Karyawati

5.1.1 Kelelahan Fisik

Konflik keluarga yang dirasakan oleh ketiga narasumber, masing-masingnya mengaku merasakan dampak yang berbeda-beda pada setiap pekerjaannya. Namun, dua dari ketiga narasumber mengeluhkan mengenai kelelahan fisik yang ditimbulkan dari konflik keluarga. Kelelahan fisik yang dirasakan dapat berupa *migraine* (sakit kepala sebelah), sakit kepala, tidak enak badan hingga mengantuk pada saat jam kerja.

Ibu Dara mengaku konflik keluarga yang sering dialaminya bisa membuat dirinya sering merasa tidak enak badan yang dirasakan mencapai sebanyak 2 hingga 3 kali dalam seminggu. Tidak menutup kemungkinan kelelahan fisik yang dialaminya ini membuatnya sering mengajukan izin bekerja, sehingga akan menimbulkan dampak lain.

“...Sebulan itu aku bisa masuk angin 2-3x lho” (Ibu Dara, Asisten *marketing*, narasumber utama 1, 14/12/19 11.02 WIB di Surakarta)

Pernyataan ini dibenarkan oleh Ady Prayitno, suami dari Ibu Dara yang mengatakan bahwa Ibu Dara saat ini sering mengeluhkan rasa sakit yang menurutnya hal ini dampak dari kelelahan istrinya akibat dari kurangnya waktu istirahat, mengingat bahwa Ibu Dara harus menyiapkan kebutuhan keluarga dan bekerja hampir seharian penuh.

“...Sekarang juga Dara jadi gampang sakit mungkin kecapean kerja. (Ady, suami Ibu Dara, pendukung untuk narasumber utama 1 Ibu Dara, 15/12/19 19.17 WIB, kediaman narasumber di Boyolali)

Selain merasa tidak enak badan, Ibu Dara juga mengaku dipagi hari dengan aktivitas yang selalu dijalannya seperti menyiapkan kebutuhan anak,

menyiapkan sarapan hingga memenuhi kebutuhan keluarganya membuat Ibu Dara merasa tenaga yang seharusnya dapat dirinya gunakan untuk bekerja hingga seharian penuh terasa terkuras habis untuk memenuhi kebutuhan keluarga di pagi hari, sehingga nantinya di tempat kerja Ibu Dara merasa kelelahan seperti tidak mempunyai tenaga yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya.

“...Nggak pernah sempat sarapan, sampai kantor belum kerja apa-apa rasanya tenaga nya kayak udah habis duluan gitu” (Ibu Dara, Asisten *marketing*, narasumber utama 1, 14/12/19 11.02 WIB di Surakarta)

Selain itu, Ibu Dara juga mengeluhkan jika semenjak mempunyai anak dirinya sering merasakan kantuk yang menyerang pada saat jam kerja. Hal ini disebabkan karena menurut Ibu Dara sang anak yang masih berusia 4 bulan terkadang terbangun dan menangis pada pukul 2 pagi, sehingga Ibu Dara harus menenangkan anaknya seperti menggendong dan membuat anaknya merasa nyaman. Hal inilah yang mengganggu waktu istirahat Ibu Dara sehingga dapat dikatakan jam Istirahatnya berkurang dan kekurangan waktu tidur.

“Dampak nya ya ada, jadi ngantuk banget *mbak* kalau kerja itu...”
(Ibu Dara, Asisten *marketing*, narasumber utama 1, 14/12/19 11.02 WIB di Surakarta)

Nunki H.P selaku rekan kerja Ibu Dara, membenarkan jika Ibu Dara saat ini ketika bekerja mudah mengantuk, menurut Nunki pernyataan yang dikemukakan ini berdasar dari apa yang biasa Ibu Dara ceritakan yaitu, Ibu Dara sering terbangun pada pukul 2 pagi dikarenakan sang anak yang menangis meminta gendong, sehingga Ibu Dara juga harus bangun untuk

menggendong anaknya. Hal ini membuat Ibu Dara kekurangan waktu tidur, sehingga sangat memungkinkan ketika bekerja Ibu Dara merasakan kantuk yang teramat sangat.

“...Cuman dia sekarang itu gampang ngantuk kalau bilanginya pasti kurang tidur karena anaknya nangis kebangun jam 2 pagi minta gendong” (Nunki, HR *marketing*, rekan kerja, pendukung untuk narasumber utama 1 Ibu Dara, 14/12/19 16.10 WIB di Surakarta)

Berbeda dengan Ibu Dara, Ibu Christina mengatakan lebih merasa kehabisan tenaga atau stamina dalam bekerja menurun dikarenakan tenaganya cenderung sudah terkuras pada pagi hari untuk mengerjakan tanggung jawab peran dirumah sebagai istri, Ibu dan merawat orang tua.

“...Kalau dikantor itu aku jadi staminanya menurun” (Ibu Christina, *Executive* ekspor *marketing*, narasumber utama 2, 03/01/20 11.30 WIB di Surakarta)

Sama halnya dengan kedua narasumber sebelumnya, kelelahan fisik juga berdampak pada Ibu Arni yang mengaku mengalami kelelahan fisik yang lebih spesifik yaitu *migrain*.

“*Migrain* (sakit kepala sebelah) aku *mbak* apalagi kalau pagi nggak sarapan, kerjanya seharian *ngadep* (menatap) layar komputer” (Ibu Arni, Staf jasa, narasumber utama 3, 13/01/20 15.30 WIB di Surakarta)

Migrain diketahui sebagai keluhan sakit kepala dibagian samping yang Ibu Arni katakana sebagai akibat dari tidak adanya waktu dipagi hari untuk sarapan ditambah lagi dengan pekerjaannya yang selalu menatap layar komputer.

5.1.2 Tekanan Psikologis

Sebelumnya, Ibu Dara mengaku jika sering mengalami kondisi badan

yang tidak fit dikarenakan kekurangan waktu untuk istirahat. Berbeda dari sudut pandang sang suami, dampak yang dirasakan Ibu Dara dari konflik keluarga menurut suami lebih pada serangan psikologis yang dialami seperti menjadi kurang bersemangat hingga kurang tertarik untuk berinteraksi dengan lingkungan sekitar.

“Jadi nggak *mood* manyun terus diajak makan nggak mau, diem terus pokoknya” (Ady, suami Ibu Dara, pendukung untuk narasumber utama 1 Ibu Dara, 15/12/19 19.17 WIB, kediaman narasumber di Boyolali)

Selain karena kelelahan fisik yang berakibat juga pada kelelahan psikologis, tekanan mertua yang tidak menyetujui dirinya untuk bekerja berdampak pada psikologis Ibu Dara terutama masalah mental, karena pertentangan tersebut secara tidak sadar mertua dari Ibu Dara mengeluarkan kata-kata yang membuat Ibu Dara tertekan atau dengan membandingkan dirinya dengan orang lain.

“...Jadi mentalku *down* (menurun) gitu, yaudah mending aku *resign* (mengundurkan diri) aja tahun depan biar aku tidak merasakan tekanan terutama dari mertua gitu” (Ibu Dara, Asisten *marketing*, narasumber utama 1, 14/12/19 11.02 WIB di Surakarta)

Tekanan dari mertua yang tidak menyetujui keputusan bekerja terkadang membuat mental Ibu Dara menurun dan merasa tidak percaya diri ketika dibandingkan dengan orang lain hingga merasa dirinya tidak mampu menjalani peran ganda sebagai Ibu rumah tangga dan sebagai wanita karir.

5.1.3 Penurunan Kinerja

Selain konflik keluarga dapat memberikan dampak pada adanya kelelahan fisik, konflik tersebut juga berdampak pada kinerja pekerjaan

karyawan. Mengenai dampak pada kinerja pekerjaan, hampir seluruh narasumber mengaku merasakan dampaknya. Dampak yang dirasakan oleh Ibu Dara, beliau mengaku ada perubahan pada jam berangkat kerjanya setelah Ibu Dara memiliki anak. Menurutnya, setelah memiliki seorang anak, Ibu Dara menjadi sering terlambat ketika berangkat bekerja. Hal ini disebabkan kegiatannya setiap pagi yang memaksa harus mengurus kebutuhan keluarga seperti mengurus anak dan menyiapkan sarapan untuk suami.

“...Setelah aku punya *baby*, aku selalu telat masuk kantor, tidak pernah tidak” (Ibu Dara, Asisten *marketing*, narasumber utama 1, 14/12/19 11.02 WIB di Surakarta)

Selain perihal keterlambatan pada saat berangkat bekerja, Ibu Dara juga merasakan jika konflik rumah tangga yang dirinya hadapi dapat mengganggu pekerjaannya. Menurutnya, pekerjaan yang dihadapi menjadi kurang *efisien*. Pasalnya, pekerjaannya dapat diselesaikan dengan membutuhkan waktu yang lebih panjang dari biasanya.

“Aku *pumping* sambil kerja, *tak sambu* (melakukan dua pekerjaan sekaligus) gitu” (Ibu Dara, Asisten *marketing*, narasumber utama 1, 14/12/19 11.02 WIB di Surakarta)

Hal ini disebabkan, Ibu Dara melakukan pekerjaan sembari melakukan *pumping* ASI di ruang kerjanya saat jam kerja. Sehingga, selain dapat mengganggu pekerjaan, *pumping* ASI juga dapat mengganggu rekan kerjanya yang lain karena suara yang menurut Ibu Dara cukup keras dan mengganggu.

“...Kerjanya jadi makin lama gitu, jadi misal *gawean* (pekerjaan) biasanya selesai sehari bisa jadi dua hari. Tapi sebenarnya aku kalau lagi *pumping* gitu lebih merasa *pekewuh* (tidak enak hati) karena suara alat *pumping* itu kan kenceng” (Ibu Dara, Asisten *marketing*,

narasumber utama 1, 14/12/19 11.02 WIB di Surakarta))

Selain pekerjaan yang dilakukan sembari mengerjakan pekerjaan lain, Ibu Dara sering mengaku jika tidak fokus pada saat bekerja dikarenakan khawatir terhadap keadaan anaknya dirumah dengan mertua atau Ibunya, sehingga pekerjaan menjadi lebih kurang teliti.

“...Jadi ya gitu kerjanya nggak fokus ditambah kepikiran anak kan “*waduh kae mau karo uti ne rewel ora*” (waduh tadi dengan utinya rewel atau tidak) pasti kan gitu” (Ibu Dara, Asisten *marketing*, narasumber utama 1, 14/12/19 11.02 WIB di Surakarta))

Usia anak yang masih 4 bulan membuat Ibu Dara harus ekstra dalam memberikan perhatian. Tak jarang Ibu Dara terbangun pada pukul 2 pagi untuk menggendong anak yang menangis dan rewel, hal ini membuat Ibu Dara kekurangan waktu istirahatnya dan berimbas pada kelelahan yang dialami. Kelelahan ini selalu berujung pada pengajuan izin tidak berangkat bekerja yang terjadi hampir setiap 1 bulan sekali.

“...*Nek* (kalau) capek ya izin nggak masuk gitu” (Ibu Dara, Asisten *marketing*, narasumber utama 1, 14/12/19 11.02 WIB di Surakarta)

Izin yang diajukan cukup banyak akan mengakibatkan KPI (*Key Performance Indicator*) pada karyawan menurun, sehingga KPI yang dimiliki Ibu Dara mempunyai nilai yang cukup rendah pada tahun ini.

“Palingan 1 bulan sekali ya ada, KPI ku itu sampai rendah banget mbak karena sering izin itu, wah *wes* potong gaji terus” (Ibu Dara, Asisten *marketing*, narasumber utama 1, 14/12/19 11.02 WIB di Surakarta)

Suami dari Ibu Dara mengaku jika istrinya sering mengeluhkan perihal pekerjaan yang menumpuk dan terlalu banyak melakukan kesalahan pada pekerjaan, sehingga mendapatkan teguran oleh atasan dikantor yang

tidak lain disebabkan oleh kurang fokusnya Ibu Dara pada saat mengerjakan suatu pekerjaan di kantor karena fokusnya hilang karena khawatir dengan keadaan anak dirumah.

“Ya banyak, yang *gawean* (pekerjaan) keteteran lah, atasan marah-marah karena dia salah bikin ini itu gitu” (Ady, suami Ibu Dara, pendukung untuk narasumber utama 1 Ibu Dara, 15/12/19 19.17 WIB, kediaman narasumber di Boyolali)

Serupa dengan Ibu Dara, narasumber utama kedua yaitu Ibu Christina juga mengaku jika tuntutan harus merawat orang tua membuat dirinya sering mengajukan izin setengah hari. Hal ini dilakukan karena kondisi kesehatan Ibunya semakin menurun setiap harinya dikarenakan faktor usia, sehingga Ibu Christina harus secara berkala pulang kerumah untuk memastikan kondisi Ibunya baik-baik saja dan memenuhi kebutuhan sang Ibu seperti obat, makanan dan kebutuhan lain. Sehingga, dengan banyaknya izin yang dilakukan menyebabkan pekerjaannya tidak bisa selesai dalam kurun waktu yang ditentukan, melainkan membutuhkan waktu yang lebih panjang untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

“...*Gawean* (pekerjaan) itu rasanya numpuk terus *dik*, karena sering izin setengah hari karena balik kerumah melihat kondisi Ibu” (Ibu Christina, *Executive* ekspor *marketing*, narasumber utama 2, 03/01/20 11.30 WIB di Surakarta)

Suami dari Ibu Christina yaitu Bapak Enggung menceritakan masalah yang sering dihadapi istrinya ditempat kerja, yaitu membenarkan jika Ibu Christina jarang sekali dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dikarenakan sering melakukan izin setengah hari sehingga waktu untuk bekerja terganggu dengan kepentingan keluarga yaitu merawat Ibunya.

Sehingga, nantinya pekerjaan yang belum selesai itu akan dikerjakan dilain waktu diluar jam kerja atau dapat dikatakan lembur secara penuh untuk menyelesaikan pekerjaan yang terbengkalai sebelumnya, tidak heran jika jam lembur ini dapat dilakukan Ibu Christina hingga seharian penuh.

“*Problem* dari masalah dia itu kerjanya jarang sekali bisa selesai tepat waktu kan, alasannya apa karena dia sering izin setengah hari ngurusin Ibu” (Enggung, suami Ibu Christina, pendukung untuk narasumber utama 2 Ibu Christina, 5/01/20 09.08 WIB, kediaman narasumber di Surakarta)

Selain membutuhkan waktu yang lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaannya, menurut Ibu Christina pekerjaan yang seperti ini akan membuat suatu pekerjaan terus menumpuk karena setiap harinya pasti ada pekerjaan baru sementara pekerjaan sebelumnya belum selesai. Sehingga, penumpukan pekerjaan ini terkadang membuat Ibu Christina tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target pencapaian.

“Pastinya kalau pekerjaanku keteteran dalam arti tidak selesai, itu paling ngefek ya ke target *dik*” (Ibu Christina, *Executive* ekspor *marketing*, narasumber utama 2, 03/01/20 11.30 WIB di Surakarta)

Tidak tercapainya target yang sudah dicanangkan membuat Ibu Christina yang menjabat sebagai *Executive* ekspor *marketing* merasakan tekanan batin karena merasa tidak bisa memenuhi tanggung jawabnya untuk dapat mencapai target sehingga tidak dapat membagikan komisi kepada anggotanya.

“Apalagi aku ini kan eksekutif ya, pencapaian target itu ada di tanggung jawabku gitu, enak kalau target tercapai, aku dapat komisi kan pasti itu *tak* bagi ke anggota divisiku yang lain, semuanya *happy* (senang). Menurutku sendiri, jadi ada dua beban gitu ya beban materi ya beban moral itu tadi” (Ibu Christina, *Executive* ekspor *marketing*,

narasumber utama 2, 03/01/20 11.30 WIB di Surakarta)

Tidak tercapainya suatu target yang diungkapkan oleh Ibu Christina juga dibenarkan oleh anak kedua dari Ibu Christina yaitu Devylia. Devylia mengungkapkan jika sang Ibu sering mengeluh mengenai pekerjaannya jika tidak dapat mencapai target pada bulan tersebut sehingga tidak dapat membagikan komisi kepada anggota yang lain.

“Paling cerita apa ngeluh mama nggak capai target lha mama izin terus kok, nggak capai target gitu palingan” (Devylia, anak kedua Ibu Christina, pendukung untuk narasumber utama 2 Ibu Christina, 05/01/20 13.00 WIB, kediaman narasumber di Surakarta)

Perihal pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dalam kurun waktu yang ditentukan atau membutuhkan waktu yang lebih lama, juga dirasakan oleh narasumber utama ketiga yaitu Ibu Arni. Dalam kesehariannya, Ibu Arni tinggal hanya bersama sang anak sementara suami Ibu Arni bekerja jauh dari keluarga. Sehingga, keadaan ini memaksa Ibu Arni siap sedia ketika sang anak membutuhkan, terutama ketika sang anak mengalami kondisi *tantrum* (ledakan emosi pada anak) dan tidak mau lepas dari genggamannya, maka keadaan ini harus memaksa Ibu Arni mengajukan izin tidak berangkat bekerja.

“Ya aku *mbolos* (absen) nggak kerja, ya mau gimana lagi *to mbak* nggak tega *to nek meh* (jika ingin) ninggal” (Ibu Arni, Staf jasa, narasumber utama 3, 13/01/20 15.30 WIB di Surakarta)

Izin yang sering diajukan ini membuat pekerjaannya terganggu karena waktu yang seharusnya digunakan untuk bekerja tetapi digunakan untuk kepentingan keluarga, sehingga membutuhkan waktu penyelesaian yang lebih lama.

“...*Gawean ora kecandak* (pekerjaan tidak terselsesaikan) sih, jadi harusnya ini pekerjaan buat hari ini selesai gitu, tapi bisanya jadi dua apa tiga hari, terus suka lupa suka dimarahin atasan gitu” (Ibu Arni selaku narasumber 3, 13/01/20 15.30 WIB)

Menurut Mahaputra, suami dari Ibu Arni mengatakan jika terkadang Ibu Arni menghubungi melalui telepon meminta bantuan suami untuk pulang karena Ibu Arni harus mengambil jam lembur untuk mengerjakan pekerjaan yang kemarin tertunda karena terlalu sering mengajukan izin.

“...Jadi misal cerita aku habis dapat teguran soalnya kemarin hampir seminggu telat terus gitu, kalau nggak ya misal nelfon minta saya pulang soalnya harus *ngerjani gawean* (mengerjakan pekerjaan) yang dulu-dulu masih ketunda jadi harus ada hari dimana dia harus lembur gitu.” (Mahaputra, suami Ibu Arni, pendukung untuk narasumber utama 3 Ibu Arni, 12/01/20 13.49 WIB, kediaman narasumber di Nogosari)

Selain suami dari Ibu Arni, rekan kerja yaitu Any juga membenarkan pernyataan Mahaputra.

“Kerjaannya itu sering numpuk, jadi kadang nggak istirahat, pulang kesorean ngerjain yang kemarin-kemarin gitu, pelupa juga” (Any, Staf jasa, rekan kerja Ibu Arni, pendukung untuk narasumber utama 3 Ibu Arni, 15/01/20 12.00 WIB di Surakarta)

Hal ini dapat disimpulkan jika Ibu Arni terkadang tidak mengambil waktu istirahat atau pulang hingga larut untuk mengerjakan pekerjaan yang kemarin menumpuk karena tidak selesai.

5.1.4 Intensi *Turnover*

Munculnya dampak dari konflik keluarga tersebut membuat karyawan merasa dirinya tidak mampu untuk menjalani dan melakukan peran ganda. Sehingga, tidak jarang karyawan mempunyai keinginan untuk mengundurkan diri atau keluar dari kerjanya agar bisa fokus mengurus keluarga.

Hal ini seperti apa yang dirasakan oleh kedua narasumber yaitu Ibu Dara dan Ibu Arni. Keduanya merasakan hal demikian, perbedaannya jika Ibu Dara keinginan untuk tidak lagi bekerja berasal dari tekanan mertua yang tidak menyetujui dirinya untuk bekerja, sehingga secara tidak sadar mertua dari Ibu Dara mengeluarkan kata-kata yang membuat Ibu Dara tertekan dan merasa dirinya tidak mampu menjalani peran ganda dan ingin berhenti bekerja.

“...Mending aku *resign* (mengundurkan diri) aja tahun depan biar aku tidak merasakan tekanan terutama dari mertua gitu” (Ibu Dara, Asisten *marketing*, narasumber utama 1, 14/12/19 11.02 WIB di Surakarta)

Sebagai suami dari Ibu Dara, bapak Ady mengatakan perihal berhenti dari pekerjaan telah keduanya bicarakan dan setuju sebelumnya, menurut Bapak Ady berhentinya Ibu Dara dari pekerjaannya bukan hanya kemauan Ibu Dara saja, melainkan sebenarnya Bapak Ady juga menginginkan hal tersebut.

“...Anaknya masih kecil banget, masih butuh perhatian yang banyak dari Ibu nya. Sementara kalau dia kerja kan nggak bisa” (Ady, suami Ibu Dara, pendukung untuk narasumber utama 1 Ibu Dara, 15/12/19 19.17 WIB, kediaman narasumber di Boyolali)

Mengingat keduanya memiliki seorang bayi yang masih sangat membutuhkan peran kedua orang tuanya, terlebih seorang Ibu. Namun, jika Ibu Dara terus bekerja, menurut Bapak Ady Ibu Dara tidak akan bisa menjalani peran ganda dengan baik dan adil baik bagi keluarga ataupun pekerjaan.

“Terus kok akhir-akhir ini suka *sambat* (mengeluh) mau keluar aja soalnya kasihan sama anak gitu kok tapi belum tak tanyain lagi”

(Mahaputra, suami Ibu Arni, pendukung untuk narasumber utama 3 Ibu Arni, 12/01/20 13.49 WIB, kediaman narasumber di Nogosari)

Konflik dari keluarga baik itu berasal dari mertua atau anak terkadang membuat karyawan merasa tidak mampu untuk bekerja. Kesehariannya hanya tinggal berdua bersama sang anak juga dikemukakan oleh suami dari Ibu Arni yaitu bapak Mahaputra yang mengatakan jika Ibu Arni sempat berfikiran untuk berhenti bekerja dikarenakan ingin fokus merawat anak dan keluarga.

5.2 Konflik Keluarga Berdampak pada Organisasi

5.2.1 KPI (*Key Performance Indicator*) Menurun

Konflik keluarga tidak hanya memberikan dampak pada diri karyawan saja, namun dapat memberikan dampaknya pada organisasi. Hal ini disampaikan oleh narasumber dari *Human Resources* departemen *marketing* yaitu Ibu Nunki H.P. Selain itu, narasumber sebelumnya yaitu Ibu Dara, Ibu Arni dan Ibu Christina juga memberikan tambahan informasi seputar organisasi.

PT. Solo Murni adalah organisasi yang telah dikenal dan berkembang besar. Hal ini ditunjukkan dari PT. Solo Murni yang telah mendunia dan memiliki konsumen di beberapa negara yang meliputi Pasifik Utara, Asia, Amerika, Eropa Barat dan Eropa Timur. Sehingga, PT. Solo Murni dalam pelaksanaannya mempunyai berbagai macam departemen dan divisi setiap divisinya mempunyai struktur organisasinya sendiri mulai dari manajer, supervisor hingga Staf. Susunan ini membuat setiap divisi dapat memudahkan sistem kontrol tiap divisi, dari penunjang hingga penurunannya. Pemilihan

Ibu Nunki sebagai narasumber mewakili PT. Solo Murni dikarenakan ketiga narasumber sebelumnya yaitu Ibu Dara, Ibu Christina dan Ibu Arni ialah karyawan pada departemen *marketing* yang diarahkan langsung oleh *HR marketing* yaitu Ibu Nunki.

KPI (*Key Performance Indicator*) ialah sebuah ukuran yang ditetapkan oleh organisasi untuk mengetahui tingkat kinerja setiap karyawan pada setiap tahunnya. KPI ini dinilai berdasarkan kinerja karyawan dari mulai kedisiplinan, performa pekerjaan hingga jumlah kehadiran atau pengajuan izin. Setiap komponen dari KPI ini saling berhubungan, hasil dari KPI ini diketahui oleh karyawan secara terbuka dengan dituliskan pada papan informasi setiap divisinya pada setiap tahun, tujuannya agar karyawan saling mengetahui KPI karyawan satu sama lain sehingga yang buruk dapat mencontoh yang baik, dan yang baik akan tetap menjadi contoh.

“...Diakhir tahun siapa yang sering izin itu kita kasih prosentase nya buat menentukan jasa tahunan juga” (Nunki, *HR marketing*, narasumber pendukung untuk perusahaan, 14/01/20 15.30 WIB, kediaman narasumber di Surakarta)

Selain itu pada departemen *marketing* di PT. Solo Murni juga menerapkan konsep *layout open space* atau ruang terbuka pada ruang kerja karyawan. Hal ini bertujuan agar aliran informasi dari atasan ke Staf atau dari organisasi dapat tersampaikan dengan merata, luas dan *valid* selain itu agar setiap karyawan dapat saling bertukar ide, gagasan, keluhan, kritik dan saran secara langsung sehingga jika nantinya terjadi suatu kesulitan, maka akan diketahui penyebab dan solusinya bersama-sama. Kekeluargaan yang sangat

kental terjalin pada departemen *marketing* membuat semuanya terasa lebih mudah dan karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

“Kami saling terbuka satu sama lain, ruang kerja juga *open space* biar apa ya biar ide, gagasan, keluhan, kritik saran itu masuk secara langsung” (Nunki, HR *marketing*, narasumber pendukung untuk perusahaan, 14/01/20 15.30 WIB, kediaman narasumber di Surakarta)

Konflik keluarga yang telah dibahas sebelumnya, nantinya akan berdampak pada hampir setiap komponen KPI. Dari mulai kedisiplinan, kedisiplinan yang akan dibahas yaitu perihal masalah waktu keterlambatan berangkat kerja. Ibu Nunki sebagai HR *marketing* menjelaskan jika jam operasional PT. Solo Murni dimulai dari pukul 07.30 hingga pukul 17.00.

“Aturannya jam 07.30 pagi selesai pukul 17.00” (Nunki, HR *marketing*, narasumber pendukung untuk perusahaan, 14/01/20 15.30 WIB, kediaman narasumber di Surakarta)

Pernyataan ini sepaham dengan apa yang diutarakan oleh ketiga narasumber sebelumnya, mulai dari Ibu Dara yang jarak rumah dengan kantor sekitar 15km dengan waktu tempuh kurang lebih 30 menit.

“...Mulai kerja jam 07.30 selesai jam 17.00 sampe rumah sekitaran 18.00 kurang lah” (Ibu Dara, Asisten *marketing*, narasumber utama 1, 14/12/19 11.02 WIB di Surakarta)

Ibu Christina dapat dikatakan narasumber yang memiliki jarak rumah paling dekat diantara yang lain dengan waktu tempuh sekitar 15 menit.

“Mulainya jam 07.30 pagi sampai jam 17.00 malam. Berangkat jam 7.15 lah *wong* cuma dekat” (Ibu Christina, *Executive* ekspor *marketing*, narasumber utama 2, 03/01/20 11.30 WIB di Surakarta)

Ibu Arni berangkat kurang dari pukul 7 dengan jarak 22km dari rumah menuju kantor dengan waktu tempuh kurang lebihnya 25 menit.

“Berangkat jam 7 kurang, masuknya jam 07.30 selesai 17.00” (Ibu Arni, Staf jasa, narasumber utama 3, 13/01/20 15.30 WIB di Surakarta)

Namun, terdapat sebagian karyawan berangkat kerja melebihi waktu yang telah ditetapkan atau terlambat bekerja. Walaupun Ibu Nunki tidak secara spesifik menyebutkan jika karyawan wanita yang memiliki keluarga lebih banyak mengalami keterlambatan bekerja, namun Ibu Nunki mengiyakan adanya hal tersebut. Menurutnya, hal tersebut terkadang terjadi dikarenakan karyawan wanita yang berkeleuarga memiliki tanggung jawab lain diluar pekerjaan yang harus mereka selesaikan juga.

“Kebanyakan iya begitu, karena kita juga paham dia punya tanggungan lain ya” (Nunki, HR *marketing*, narasumber pendukung untuk perusahaan, 14/01/20 15.30 WIB, kediaman narasumber di Surakarta)

Salah satu narasumber yaitu Ibu Dara juga mengakui jika dirinya mengalami keterlambatan bekerja dikarenakan harus menyelesaikan kegiatan rumah tangga seperti mengurus kebutuhan anak, keluarga hingga menyiapkan sarapan untuk suami.

“Jadi yang pertama, waktu. Itu jelas, setelah aku punya *baby*, aku selalu telat masuk kantor, tidak pernah tidak” (Ibu Dara, Asisten *marketing*, narasumber utama 1, 14/12/19 11.02 WIB di Surakarta)

Menurut Ibu Nunki, terdapat karyawan yang mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan terkait adanya konflik dari keluarga. Terutama pada hal membagi waktu antara pekerjaan dengan keluarga, konflik keluarga yang berasal dari anak yang masih memiliki usia sangat dini hingga tidak memiliki Asisten rumah tangga menurutnya menjadi penyebab timbulnya suatu konflik tersebut hingga berdampak pada pekerjaan dan menurunnya

KPI. Sehingga solusi yang biasa diambil oleh karyawan ialah dengan mengorbankan salah satunya, dan menurut Ibu Nunki pekerjaan adalah hal yang selalu dikorbankan oleh karyawan, pengorbanan yang dilakukan ini dengan mengajukan izin tidak berangkat bekerja.

“Kalau punya pengasuh apa pembantu dirumah mungkin masih bisa *disemayani* (dilakukan) tapi kalau enggak biasanya mereka lebih mengorbankan waktu nya kerja” (Nunki, HR *marketing*, narasumber pendukung untuk perusahaan, 14/01/20 15.30 WIB, kediaman narasumber di Surakarta)

Tidak sedikit karyawan yang mengajukan izin kerja dengan alasan yang beragam, menurut Ibu Nunki mayoritas karyawan mengajukan izin dikarenakan sakit dengan didasari surat Dokter. Sementara, pada PT. Solo Murni sendiri system izin terdapat dua jenis, yaitu izin satu hari penuh dan izin setengah hari. Kemudian menurut Ibu Nunki, karyawan yang sakit biasa mengambil izin satu hari penuh, jika karyawan yang memiliki alasan lain seperti mempunyai urusan mendadak, keluarga, anak atau orang tua sakit atau mempunyai kerabat yang meninggal dunia biasanya karyawan akan mengambil izin setengah hari.

“...Kebanyakan ya sakit kan ada surat dokternya gitu. Kalau untuk yang setengah hari biasanya itu ada urusan mendadak, urusan keluarga anak, orang tua sakit apa kerabat meninggal gitu kalau yang setengah hari” (Nunki, HR *marketing*, narasumber pendukung untuk perusahaan, 14/01/20 15.30 WIB, kediaman narasumber di Surakarta)

Perbedaan izin satu hari penuh dengan izin setengah hari terdapat pada waktu yang diambil. Jika izin satu hari penuh, karyawan mengajukan izin dan keluar pada waktu kurang dari pukul 12.00 WIB dan tidak kembali bekerja. Kemudian, jika izin setengah hari, karyawan mengajukan izin dan

keluar pada waktu lebih dari pukul 12.00 WIB. Karyawan yang mengajukan izin setengah hari tanpa surat keterangan Dokter, akan mendapatkan pemotongan gaji dan nantinya akan berpengaruh pada jasa tahunan yang didapat pada akhir tahun.

“... Kalau *full* atau setengah hari itu tergantung waktu yang diambil, misal izin jam 12 siang kurang dan tidak kembali itu namanya ambil izin sehari penuh, tapi kalau lebih dari jam 12 siang hitungannya setengah hari gitu” (Nunki, HR *marketing*, narasumber pendukung untuk perusahaan, 14/01/20 15.30 WIB, kediaman narasumber di Surakarta)

KPI (*Key Performance Indicator*) yang menurun nantinya akan dipengaruhi dari jumlah izin yang diambil dalam jangka waktu satu tahun oleh karyawan. Menurunnya KPI juga akan berimbas pada menurunnya jasa tahunan yang didapatkan karyawan pada kurun waktu satu tahun. Jasa tahunan ialah insentif yang diberikan organisasi kepada karyawan diluar gaji pokok, yang besarnya ditentukan dari prosentase KPI dan didapatkan setiap akhir tahun. Organisasi menyebut jasa tahunan sebagai bentuk balas jasa tanda terimakasih organisasi kepada karyawan karena telah bekerja dengan baik dengan menerapkan norma, performa dan disiplin waktu.

“Jasa tahunan itu kan diberikan untuk tanda terimakasih kami kepada karyawan karena telah bekerja dengan baik, disiplin selalu hadir gitu kan gampangannya. Tapi kalau izin yang diambil terlalu banyak ya pasti itu otomatis jasa tahunannya menurun” (Nunki, HR *marketing*, narasumber pendukung untuk perusahaan, 14/01/20 15.30 WIB, kediaman narasumber di Surakarta)

Pengambilan izin yang terlalu sering atau terlalu banyak akan berdampak pada penurunan KPI dan jasa tahunan, hal ini dikarenakan organisasi tidak menerapkan sistem kerja *shift* sehingga ketika karyawan

mengajukan izin maka pekerjaan bagian karyawan tersebut akan kosong, terbengkalai atau akan dialihkan pada karyawan lain sehingga tidak menutup kemungkinan jika pekerjaan itu akan menumpuk bahkan tidak tercapai untuk dikerjakan. Pekerjaan yang tidak dikerjakan, nantinya juga akan berdampak pada target organisasi yang tidak tercapai.

“Disini tidak ada sistem *shift* ya ganti *shift* itu nggak ada, jadi semisal karyawan bagian ini nggak berangkat yaudah pekerjaan bagian itu kosong, kalau *urgent* (penting) diarahkan ke karyawan lain, kalau nggak ya itu tugasnya paling dikerjakan dilain hari” (Nunki, HR *marketing*, narasumber pendukung untuk perusahaan, 14/01/20 15.30 WIB, kediaman narasumber di Surakarta)

Dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang disampaikan oleh Ibu Nunki bahwa izin yang terlalu banyak dan terlalu sering diajukan akan berdampak pada menumpuknya suatu pekerjaan yang tidak dikerjakan sehingga terkadang pekerjaan tidak dapat terselesaikan, maka hal ini akan mengakibatkan adanya penurunan KPI sehingga berdampak pada penurunan jasa tahunan yang didapatkan karyawan. Pernyataan ini dibenarkan oleh salah satu narasumber, yaitu Ibu Dara yang mengaku terkadang dapat mengambil izin sekitar dua minggu sekali, maka dari itu dirinya mendapatkan KPI yang rendah dan berakibat pada pemotongan gaji.

“Palingan 1 bulan sekali ya ada, KPI ku itu sampai rendah banget *mbak* karena sering izin itu, *wah wes* potong gaji terus” (Ibu Dara, Asisten *marketing*, narasumber utama 1, 14/12/19 11.02 WIB di Surakarta)

Selain kedisiplinan waktu dan terlalu banyak izin yang diajukan, kinerja karyawan juga menjadi hal yang dapat mengakibatkan menurunnya KPI. Menurut Ibu Nunki, karyawan yang memiliki keluarga terutama

memiliki anak yang berusia sangat dini akan lebih mendapatkan tekanan dari keluarga, misalkan ketika anak sedang membutuhkan ibunya, maka pihak keluarga dirumah akan terus melakukan panggilan kepada karyawan melalui telepon, maka hal ini dapat mengganggu fokus karyawan terhadap pekerjaannya.

“Mulainya pasti dari ketidak fokusan ini, pekerjaan jadi terhambat, terhambat bikin nggak selesai, nggak selesai bikin pekerjaan ini jadi berlarut-larut gitu, itu otomatis target dah nggak tercapai, jadi sebenarnya saling berkesinambungan gitu atau kata lainnya itu KPI ya (*Key Performance Indicator*) menurun, pokoknya performa karyawan itu jelek lah” (Nunki, HR *marketing*, narasumber pendukung untuk perusahaan, 14/01/20 15.30 WIB, kediaman narasumber di Surakarta)

Karyawan yang tidak fokus pada pekerjaan akan menghasilkan dampak yang buruk yaitu pekerjaan dengan kualitas yang buruk dan pekerjaan yang tidak dapat selesai dalam jangka waktu yang ditentukan atau membutuhkan waktu yang lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Pekerjaan dengan kualitas yang buruk dan tidak efisien karena membutuhkan waktu yang lama dalam penyelesaiannya ini yang nantinya memberikan dampak bagi organisasi yaitu tidak tercapainya target organisasi.

5.2.2 Turnover Nyata

Dampak yang paling buruk atau yang paling dihindari oleh organisasi adalah dampak *turnover* yaitu berhenti atau berpindahya karyawan dari tempat kerja. Konflik keluarga dapat memberikan dampak *turnover* bagi organisasi terutama karyawan wanita yan memiliki anak berusia dini.

“Efek paling buruknya itu karyawan *resign* (mengundurkan diri, bisa saja dan bahkan sudah terjadi gitu” (Nunki, HR *marketing*,

narasumber pendukung untuk perusahaan, 14/01/20 15.30 WIB, kediaman narasumber di Surakarta)

Menurut Ibu Nunki, dampak ini sudah terjadi dalam organisasi dalam kurun waktu satu tahun telah merasakan dampak *turnover* ini dan kehilangan dua karyawan wanita dengan alasan keduanya ingin fokus mengurus anak karena selama bekerja selalu merasa tidak sanggup menjalani peran nya sebagai karyawan dan sebagai Ibu rumah tangga sehingga memutuskan untuk berhenti bekerja.

5.3 Diskusi Hasil

5.3.1 Diskusi Konflik Keluarga Berdampak pada Karyawati

Dampak konflik keluarga yang mempengaruhi pekerjaan pada pekerja yaitu munculnya kelelahan fisik, tekanan psikologis, penurunan kinerja dan adanya intensi *turnover*.

Tabel 5.3.1 Konflik Keluarga Berdampak pada Karyawati

No	Temuan Penelitian	Narasumber		
		Ibu Dara	Ibu Christina	Ibu Arni
1.	Kelelahan fisik	✓	✓	✓
2.	Tekanan Psikologis	✓		
3.	Penurunan Kinerja	✓	✓	✓
4.	Intensi <i>turnover</i>	✓		✓

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 5.3.1 dapat diketahui bahwa temuan hasil penelitian ini adalah konflik keluarga dapat memberikan dampak bagi karyawati dan organisasi. Dampak yang dirasakan karyawati yaitu timbulnya kelelahan fisik, tekanan psikologis, penurunan kinerja dan adanya intensi *turnover*.

Temuan penelitian ini mengenai kelelahan fisik atau kesehatan yang buruk, tekanan psikologis dan niat untuk meninggalkan pekerjaan sejalan dengan teori Anderson, *et.al* (2002 dalam Bolorizadeh, *et.al* 2013) yang mengemukakan jika konflik keluarga akan menimbulkan konsekuensi termasuk tekanan psikologis, kesehatan yang buruk, penurunan pernikahan atau kepuasan kerja, penurunan kinerja dan niat untuk meninggalkan profesi seseorang. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu, pada penelitian sebelumnya ditemukan penurunan hubungan pernikahan sebagai dampak konflik keluarga, namun pada penelitian ini konflik keluarga tidak menimbulkan penurunan hubungan pernikahan.

Hasil temuan penelitian kelelahan fisik yang dapat meningkatkan resiko kesehatan, penurunan kepuasan kerja atau menurunnya performa karyawati dan adanya tekanan psikologis juga sesuai dengan teori Grzywacz dan Bass (2003 dalam Kalliath, *et.al* 2011) yang menemukan bahwa konflik keluarga dapat menyebabkan peningkatan risiko kesehatan, penurunan kepuasan terhadap keluarga dan pekerjaan dan adanya peningkatan ketegangan psikologis. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada temuan sebelumnya mengenai penurunan kepuasan terhadap keluarga, hal ini berbeda dengan penelitian ini bahwa konflik keluarga tidak berdampak pada kepuasan keluarga karyawati departemen *marketing* PT. Solo Murni.

Penurunan kinerja karyawan dan niat untuk meninggalkan organisasi sesuai dengan teori Lee dan Ashforth (1996 dalam Karatepe dan Uludag 2007) yang menyebutkan bahwa dampak konflik keluarga menyebabkan karyawan menjadi tidak puas dengan pekerjaan mereka, menunjukkan komitmen afektif yang lebih rendah kepada organisasi, dan memiliki niat yang lebih tinggi untuk meninggalkan organisasi ketika mereka kelelahan secara emosional. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian sebelumnya menyebutkan jika niat meninggalkan organisasi dikarenakan karyawan mengalami kelelahan emosional, namun pada penelitian ini ditemukan bahwa karyawan cenderung memiliki niat meninggalkan organisasi karena adanya kelelahan fisik dan tekanan psikologis.

Hasil temuan penelitian ini seperti kelelahan fisik, penurunan kinerja dan intensi *turnover* sesuai dengan teori Johnston, *et.al* (1997 dalam Karatepe dan Uludag 2007) yang menemukan bahwa dampak konflik keluarga adanya kecenderungan kelelahan, penurunan kinerja dan niat *turnover*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian sebelumnya tidak ditemukan adanya tekanan psikologis sebagai dampak konflik keluarga, namun pada penelitian ini ditemukan adanya tekanan psikologis.

Hasil penelitian ini berbeda dengan teori Maslach dan Jackson (1981 dalam Karatepe dan Uludag 2007) yang menyebutkan bahwa dampak konflik keluarga yaitu adanya kelelahan emosional, depersonalisasi, dan

penurunan prestasi pribadi. Penelitian ini juga berbeda dengan teori Poelmans, *et.al* (2003 dalam Karatepe dan Uludag 2007) bahwa dampak konflik keluarga yaitu menimbulkan ketegangan dan stres pada wanita yang bekerja, masalah kesehatan dan hubungan tidak harmonisan dengan anggota keluarga lainnya. Persamaan penelitian terletak pada adanya masalah kesehatan. Penelitian ini berbeda dengan teori Hughes dan Glinsky (1994 dalam Krishna, *et.al* 2010) dampak konflik keluarga menimbulkan berbagai efek buruk pada kesehatan mental dan fisik wanita, termasuk kehilangan nafsu makan, susah tidur, terlalu banyak makan, dan sakit punggung, pada penelitian ini tidak ditemukan dampak tersebut. Terakhir, penelitian berbeda dengan teori Cesnauskas dan Zabielske (2014 dalam Tandezgolskiene, *et.al* 2016) dampak konflik keluarga menyebabkan stres, depresi, serta meningkatkan tingkat penyakit atau menurunkan kepuasan diri atas pekerjaan yang dicapai, atau bahkan kehidupan keluarga.

Dapat disimpulkan bahwa hasil dari penelitian ini menemukan bahwa konflik keluarga berdampak pada karyawati yaitu kelelahan fisik sesuai dengan teori Anderson, *et.al* (2002), Grzywacz dan Bass (2003) dan Johnston, *et.al* (1997). Tekanan psikologis sesuai dengan teori Anderson, *et.al* (2002) dan Grzywacz dan Bass (2003). Penurunan kinerja sesuai dengan teori Grzywacz dan Bass (2003), Lee dan Ashforth (1996), Johnston, *et.al* (1997) dan Cesnauskas dan Zabielske (2014). Intensi *turnover* sesuai dengan teori Anderson, *et.al* (2002), Lee dan Ashforth

(1996) dan Johnston, *et.al* (1997).

5.3.2 Diskusi Konflik Keluarga Berdampak pada Organisasi

Hasil temuan penelitian ini adalah konflik keluarga tidak hanya berdampak pada karyawan tetapi juga berdampak pada organisasi. Dampak yang dirasakan organisasi yaitu menurunnya KPI (*Key Performance Indikator*) yang dilihat dari beberapa faktor yaitu indikator penilaian kinerja karyawan, dari mulai kedisiplinan, performa pekerjaan hingga jumlah kehadiran atau pengajuan izin. Penurunan KPI yang terjadi dikarenakan adanya pekerjaan selesai tidak tepat waktu, karyawan sering izin, karyawan sering terlambat, kepuasan kerja menurun, komitmen pada organisasi menurun dan target tidak tercapai dengan semestinya. Dampak kedua bagi organisasi yaitu *turnover* nyata atau meningkatnya jumlah *turnover*.

Temuan penelitian ini mengenai kepuasan kerja menurun, komitmen pada organisasi menurun dan *turnover* nyata sesuai dengan teori Lee dan Ashforth (1996 dalam Karatepe dan Uludag 2007) dampak konflik keluarga menimbulkan hilangnya sumber daya yang sebenarnya mengarah pada kelelahan emosional, kepuasan kerja, rendahnya tingkat komitmen organisasi afektif dan tingginya tingkat niat untuk pergi. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada temuan sumber daya yang sebenarnya mengarah pada kelelahan emosional, namun pada penelitian ini temuan tersebut terdapat pada dampak yang dirasakan karyawan.

Temuan penelitian mengenai ketidak hadirannya karyawan dalam organisasi, komitmen karyawan terhadap organisasi rendah kedua hal ini mencakup dengan adanya perurunan KPI dan meningkatnya *turnover* hal ini serupa dengan teori Greenhaus, *et.al* (2001 dalam Michel, *et.al* 2010) bahwa konflik keluarga akan berdampak pada ketidakhadiran karyawan dalam organisasi, komitmen organisasi yang rendah dan keinginan berpindah.

Temuan penelitian mengenai KPI menurun dan *turnover* nyata sesuai dengan teori Allen dan Armstrong (2006 dalam Raju 2017) yang menyebutkan bahwa konflik keluarga dapat memberikan beberapa konsekuensi yaitu: (1) konsekuensi yang terkait dengan pekerjaan (niat berpindah, ketidakhadiran kronis, kinerja baik/buruk, sukses/tidak berhasil, kepuasan kerja, dan komitmen tinggi/rendah); (2) konsekuensi terkait dengan non-kerja (kepuasan dalam hidup, kinerja dalam keluarga, kepuasan perkawinan, kepuasan keluarga, dan waktu luang) dan (3) konsekuensi yang berkaitan dengan stres (depresi, kelelahan, penyalahgunaan obat, ketegangan psikosomatik, umum kesehatan tubuh, pekerjaan dan stres keluarga). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian sebelumnya mengatakan bahwa dampak konflik kerja menyebabkan adanya konsekuensi terkait dengan non-kerja, namun penelitian ini menemukan bahwa dampak konflik keluarga terkait dengan konsekuensi non-pekerja tidak ditemukan pada penelitian ini. Terakhir, hasil penelitian mengenai kepuasan kerja menurun, komitmen

organisasi yang rendah hingga terkait dengan niat pergantian karyawan atau intensi *turnover*. Sesuai dengan teori Balmforth dan Gardner (2006 dalam Tsionou dan Konstantopoulos 2015) bahwa dampak konflik keluarga akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan, komitmen organisasi afektif dan terkait dengan niat pergantian karyawan

Hasil penelitian ini berbeda dengan teori Bowen (1988 dalam Lo 2003) yang menyebutkan bahwa konflik kerja-keluarga berhubungan negatif dengan hasil kerja karyawan seperti ketidakhadiran dan pergantian karyawan, namun pada penelitian ini ditemukan bahwa konflik keluarga berdampak pada KPI karyawan yang menurun dikarenakan karyawan terlalu banyak mengajukan izin, selain itu konflik keluarga juga dapat menyebabkan adanya intensi *turnover*.

Dapat disimpulkan bahwa konflik keluarga tidak hanya berdampak pada karyawan tetapi juga berdampak pada organisasi. Dampak konflik keluarga yang dirasakan organisasi yaitu adanya penurunan KPI yang mencakup adanya pekerjaan selesai tidak tepat waktu, karyawan sering izin, karyawan sering terlambat, kepuasan kerja menurun, komitmen pada organisasi menurun dan target tidak tercapai dengan semestinya. Dampak kedua bagi organisasi yaitu *turnover* nyata atau meningkatnya jumlah *turnover*. Temuan penelitian mengenai KPI (*Key Performane Indikator*) sesuai dengan teori Lee dan Ashforth (1996), Greenhaus, *et.al* (2001), Allen dan Armstrong (2006) dan sesuai dengan teori Balmforth dan Gardner (2006). Dampak kedua yaitu *turnover* nyata atau pergantian

karyawan pada organisasi sesuai dengan teori Lee dan Ashforth (1996), Greenhaus, *et.al* (2001), Allen dan Armstrong (2006) dan Balmforth dan Gardner (2006).



BAB VI
BERLAYAR DIANTARA KARANG
(CARA MENGATASI KONFLIK KELUARGA YANG DILAKUKAN
OLEH KARYAWATI DAN ORGANISASI)

6.1 Pendahuluan

Seperti apa yang selalu dikatakan pepatah “dimana ada kemauan pasti ada jalan” sama seperti apa yang selama ini dihadapi oleh wanita karir yang menjalani peran ganda sebagai ibu rumah tangga. Wanita karir memilih kemauan jalan hidupnya untuk bekerja, walaupun pada awalnya bekerja bukanlah sebuah kemauan melainkan sebuah keharusan dikarenakan adanya faktor ekonomi atau lainnya. Situasi pekerjaan dan keluarga yang keduanya menuntut untuk diberikan tanggung jawab dan porsi peran yang seimbang. Perlu diketahui jika tidak semua wanita karir dapat melakukan hal tersebut dengan baik. Sehingga, bagi yang tidak bisa maka akan menimbulkan suatu konflik, kemudian secara berangsur konflik tersebut akan menimbulkan sebuah dampak.

Pada bab sebelumnya telah dibahas mengenai konflik dan dampak dari keluarga yang mempengaruhi pekerjaan baik dalam sisi karyawan ataupun organisasi. Seperti apa yang dituliskan dalam judul bab ini “berlayar di antara karang” dalam artian seorang wanita karir yang merasakan adanya konflik keluarga yang nantinya akan memberikan dampak negatif bagi pekerjaannya, diibaratkan sedang berada diantara karang yang tajam. Seakan-akan para wanita karir tidak dapat bergerak dan berjalan karena akan

terluka, tetapi mereka harus tetap berlayar dengan berbagai cara untuk mengatasinya agar perjalanannya menyusuri lautan terasa lebih mudah, walaupun berbagai konflik yang dirasakan.

Temuan penelitian ini membahas mengenai cara mengatasi dampak yang ditimbulkan dari konflik keluarga yang telah dibahas sebelumnya. Setiap karyawan memiliki cara masing-masing untuk mengatasi dampak dari konflik keluarga yang dirasakan oleh ketiga narasumber yang menjalankan peran ganda yaitu menjadi ibu rumah tangga dan menjadi karyawan di sebuah organisasi manufaktur peralatan tulis yaitu PT. Solo Murni cara yang dilakukan ketiganya dapat dikelompokkan berdasarkan tiga kategori yaitu: membangun komunikasi dengan orang terdekat, mengajukan izin kepada organisasi baik setengah hari atau satu hari penuh dan adanya dukungan sosial dari keluarga ataupun kerabat. Cara untuk mengatasi konflik keluarga yang dilakukan karyawan berbeda dengan organisasi, dari hasil yang didapatkan, cara yang dilakukan organisasi ialah dengan memberikan dukungan sosial organisasi berupa pemberian izin tanpa batasan jumlah kepada karyawan dan memaklumi kondisi karyawan. Cara kedua yaitu dengan memberikan waktu libur lebih panjang agar karyawan memiliki waktu yang lebih untuk keluarga.



Gambar 6.1.
 Display Data Cara Mengatasi Konflik Keluarga yang Dilakukan Karyawati dan Organisasi
 Sumber: Data Diolah Primer (2020)

6.2 Cara Mengatasi Konflik Keluarga yang Dilakukan Karyawati

6.2.1 Membangun Komunikasi

Untuk mengatasi konflik dan dampak dari keluarga, karyawati memiliki cara tersendiri untuk mengatasi dampak dari masing-masing konflik. Salah satunya Ibu Dara yang memiliki anak berusia 4 bulan dan masih membutuhkan pengawasan dan perhatian lebih darinya, karena Ibu Dara harus bekerja dan tidak dapat mengawasi sang anak secara terus menerus, maka Ibu Dara selalu menjalin komunikasi dengan keluarga dirumah melalui telepon untuk memastikan keadaan anaknya selalu baik-baik saja atau juga untuk memastikan apakah *stock* ASI yang disiapkan pagi sebelum berangkat sudah habis atau belum, sehingga jika sudah habis Ibu Dara dapat menghubungi keluarga atau kerabat yang lain untuk meminta tolong mengambilkan *stock* ASI di kantor Ibu Dara.

“...Nanti sampai kantor aku masih hubungin yang dirumah terus tanya adek gimana rewel apa nggak” (Ibu Dara, Asisten *marketing*, narasumber utama 1, 14/12/19 11.02 WIB di Surakarta)

Hal yang sama juga dilakukan oleh Ibu Arni, cara yang dilakukan beliau juga akan menghubungi suaminya jika Ibu Arni merasa tidak bisa mengatasi konflik keluarga terutama dalam hal mengurus anak.

“Kalau misal lagi *high season* (aktivitas kantor yang padat) aku hubungi suami kalau bisa pulang, soalnya dikantor *gawean* (pekerjaan) numpuk gitu” (Ibu Arni, Staf jasa, narasumber utama 3, 13/01/20 15.30 WIB di Surakarta)

Cara ini dipilih menjadi solusi paling tepat menurut Ibu Arni dikarenakan pekerjaan sebelumnya yang belum dapat diselesaikan telah menumpuk sehingga membutuhkan waktu lembur untuk menyelesaikannya

terutama pada waktu *high season* yaitu waktu dimana organisasi akan mendapatkan orderan dengan jumlah tinggi untuk persiapan ekspor barang keluar negeri untuk penjualan akhir tahun.

“...Dia kalau udah nggak kuat apa ya kewalahan banget misal kerjaan numpuk gitu baru nelfon saya, tanya bisa pulang nggak, kalau bisa tolong besok pulang gitu” (Mahaputra, suami Ibu Arni, pendukung untuk narasumber utama 3 Ibu Arni, 12/01/20 13.49 WIB, kediaman narasumber di Nogosari)

Hal yang sama dibenarkan oleh suami dari Ibu Arni, yang menyebutkan jika dirinya akan dihubungi oleh Ibu Arni jika dirinya merasa tidak sanggup menyelesaikan kedua perannya dan membutuhkan bantuannya untuk meringankan beban sang istri.

6.2.2 Mengajukan Izin

Hampir ketiga narasumber menyebutkan jika mengajukan izin kerja hampir menjadi solusi atau cara yang dilakukan karyawan untuk mengatasi konflik dan dampak dari keluarga. Ibu Dara mengungkapkan adanya tekanan dari anak yang terkadang terbangun pukul dua pagi dan harus bekerja paginya serta harus menyiapkan keseluruhan kebutuhan keluarganya membuat Ibu Dara merasakan kelelahan fisik dan memaksanya harus mengajukan izin kerja, upaya ini dilakukan untuk tetap menjaga kesehatan badan agar tidak sakit karena mengingat dirinya sebagai Ibu menyusui yang dianjurkan agar tetap selalu sehat.

“...*Nek* (kalau) capek ya izin nggak masuk gitu” (Ibu Dara, Asisten *marketing*, narasumber utama 1, 14/12/19 11.02 WIB di Surakarta)

Cara yang sama juga dilakukan oleh Ibu Arni yang memilih untuk

mengajukan izin kerja satu hari penuh karena harus mengurus anaknya yang terkadang mengalami kondisi *tantrum* (ledakan emosi pada anak) sehingga tidak mau terlepas dari genggaman Ibunya dan mengharuskan Ibu Arni tidak berangkat kerja karena tidak tega untuk meninggalkan anaknya sendiri dirumah.

“Ya aku *mbolos* (absen) nggak kerja, ya mau gimana lagi *to mbak* nggak tega *to nek meh* (jika ingin) ninggal” (Ibu Arni, Staf jasa, narasumber utama 3, 13/01/20 15.30 WIB di Surakarta)

Jika Ibu Dara lebih sering mengajukan izin satu hari penuh dikarenakan mengalami kelelahan, berbeda dengan Ibu Christina yang lebih sering mengajukan izin setengah hari untuk pulang kerumah memastikan keadaan Ibu nya baik-baik saja.

“...Jadi membagi waktunya ngurus Ibu ya terutama ini, aku ambil izin setengah hari mungkin ya.” (Ibu Christina, *Executive* ekspor *marketing*, narasumber utama 2, 03/01/20 11.30 WIB di Surakarta)

Menurut Ibu Christina, izin setengah hari merupakan solusi yang saat ini tepat dilakukan agar tetap dapat mengurus Ibunya yang sakit dan tetap dapat bekerja walaupun pekerjaannya berjalan kurang efektif, izin setengah hari diajukan karena pengambilan waktu dapat bersamaan dengan waktu Ibunya makan siang dan minum obat.

“...Kalau *ndak* (tidak) misal memang pekerjaan itu *ndak* (tidak) bisa ditinggal, aku sudah menyiapkan semua kebutuhan Ibu kayak nasi, lauk, obat, teh itu dipinggir kasur, jadi Ibu bisa menjangkau sendiri gitu” (Ibu Christina, *Executive* ekspor *marketing*, narasumber utama 2, 03/01/20 11.30 WIB di Surakarta)

Selain izin setengah hari, jika pekerjaan tidak memungkinkan untuk ditinggalkan, sebelum berangkat bekerja Ibu Christina terlebih dahulu akan

menyiapkan apa yang dibutuhkan sang Ibu seperti makanan, minuman hingga obat. Semuanya diletakkan disekitar jangkauan Ibunya agar mudah dijangkau oleh sang Ibu.

“Udah disiapin sebelumnya, jadi rebus air dikasih ditermos kecil gitu nanti kan Ibu bisa minum sendiri nah airnya awet anget to kalau ditarus ditermos, pampers, baju, makanan gitu udah disiapin juga disamping-samping yah biar Ibu gampang ambilnya lah” (Enggung, suami Ibu Christina, pendukung untuk narasumber utama 2 Ibu Christina, 5/01/20 09.08 WIB, kediaman narasumber di Surakarta)

Bapak Enggung selaku suami dari Ibu Christina membenarkan jika cara Ibu Christina dalam membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga jika keduanya tidak dapat ditinggal ialah dengan sebelum berangkat bekerja menyiapkan kebutuhan Ibunya dari mulai makanan hingga obat-obatan disamping Ibunya agar mudah dijangkau.

6.2.3 Dukungan Sosial dari Keluarga dan Kerabat

Cara lain yang dilakukan karyawan untuk mengatasi konflik dari keluarga ialah dengan dukungan sosial mendapatkan bantuan. Bantuan ini dapat berasal dari orang-orang sekitar karyawan seperti Ibu, mertua, suami, saudara hingga tetangga terdekat. Ibu Dara lebih memilih meminta bantuan ibunya atau mertua nya untuk membantu mengurus anak ketika Ibu Dara bekerja. Ibu dari Ibu Dara juga memiliki pekerjaan sehingga terkadang bergantian dengan mertuanya jika Ibunya juga sedang bekerja.

“Kalau sekarang ikut utinya, Ibu Saya. Tapi biasanya gentian sama Ibu mertua.” (Ibu Dara, Asisten *marketing*, narasumber utama 1, 14/12/19 11.02 WIB di Surakarta)

Karena anak dari Ibu Dara masih mengkonsumsi ASI, jadi Ibu Dara harus selalu menyiapkan ASI dari mulai berangkat bekerja ataupun pada saat

bekerja. Ketika *stock* ASI diruamh telah habis, maka Ibu Dara akan meminta bantuan kepada tetangga atau saudara dekatnya untuk mengambil ASI yang telah di *pumping* dikantor.

“Jadi ya, kalau kehabisan ASI, minta tolong hubungin orang rumah nanti ada yang ke kantor ambil ASI yang udah disimpan di *cooler* (alat pendingin) tadi” (Ibu Dara, Asisten *marketing*, narasumber utama 1, 14/12/19 11.02 WIB di Surakarta)

Hal yang sama juga diakui oleh suami dari Ibu Dara yang menyebutkan jika keseharian putranya diasuh dengan meminta bantuan dari Ibunya dikarenakan dirinya harus bekerja secara *shift* dengan artian bekerja dengan jam yang tidak menentu. Sementara, Ibu Dara harus bekerja hampir seharian penuh.

“...Kalau pas ada *shift* paling *digenteni* (digantikan) mbah utinya. Soalnya Dara kan kerjanya *full* terus.” (Ady, suami Ibu Dara, pendukung untuk narasumber utama 1 Ibu Dara, 15/12/19 19.17 WIB, kediaman narasumber di Boyolali)

Solusi yang dipilih Ibu Dara dengan meminta bantuan dari Ibu atau Mertua juga dibenarkan oleh rekan kerja Ibu Dara yaitu Ibu Nunki.

“...Ceritanya anaknya itu kalau dia kerja yang ngurus utinya” (Nunki, HR *marketing*, rekan kerja, pendukung untuk narasumber utama 1 Ibu Dara, 14/12/19 16.10 WIB di Surakarta)

Dukungan sosial dari orang terdekat juga didapatkan oleh Ibu Christina, jika sebelumnya Ibu Dara meminta bantuan kepada Ibu atau mertua. Ibu Christina meminta bantuan kepada saudara atau adik kandungnya yang bertempat tinggal dekat dengan dirinya untuk sesekali kerumah menggantikan peran Ibu Christina dalam merawat Ibunya yang telah lanjut usia.

“...Jadi paling hubungin adek ku suruh *genteni* (gantikan) dulu” (Ibu Christina, *Executive* ekspor *marketing*, narasumber utama 2, 03/01/20 11.30 WIB di Surakarta)

Anak kedua Ibu Christina juga menyatakan bahwa Ibu Christina terkadang meminta bantuan saudara atau adik kandung dari Ibu Christina untuk datang kerumah memastikan kondisi Ibunya baik-baik saja dan menyiapkan kebutuhan sang Ibu.

“Kalau repot banget mama biasanya telfon bulik suruh kerumah suruh jengukin mbah uti dulu” (Devylia, anak kedua Ibu Christina, pendukung untuk narasumber utama 2 Ibu Christina, 05/01/20 13.00 WIB, kediaman narasumber di Surakarta)

Jika kedua narasumber sebelumnya meminta bantuan kepada keluarga terdekat, maka berbeda dengan Ibu Arni yang mendapatkan dukungan sosial dari kerabat atau tetangga dekatnya untuk membantu mengurus anak sehari-sehari ketika Ibu Arni bekerja.

“...Cuma dekat kok kayak tetangga desa gitu jadi udah saling kenal, anaknya kan kalau berangkat juga udah *tak* bawakan makan, susu, baju gitu” (Ibu Arni, Staf jasa, narasumber utama 3, 13/01/20 15.30 WIB di Surakarta)

Tetangga yang dimaksud Ibu Arni ialah tempat penitipan anak yang terletak didekat daerah rumah Ibu Arni dan kebetulan dikelola oleh tetangga yang telah kenal dekat dengan Ibu Arni dan mengerti keadaan Ibu Arni. Penitipan anak ini sering disebut sebagai sekolah dini, karena dikemas dengan memberikan edukasi dasar kepada balita seperti mengajarkan berhitung dasar hingga do'a pendek dalam keseharian.

“...Ya betul kayak titipan anak, ya disana juga diajari berhitung, *Bismillah, Alhamdulillah* gitu ya *sik* gampang-gampang lah *mbak*” (Ibu Arni, Staf jasa, narasumber utama 3, 13/01/20 15.30 WIB di

Surakarta)

Memilih untuk melibatkan kerabat dekat untuk membantu Ibu Arni mengurus anak sehari-hari ketika dirinya bekerja ternyata disetujui oleh suami dari Ibu Arni yaitu Bapak Mahaputra.

“...Anak ini dititipkan dulu, sekolah kalau manggilnya, nanti kalau *ndak isa* (tidak bisa) jemput ya minta tolong keponakan, (Mahaputra, suami Ibu Arni, pendukung untuk narasumber utama 3 Ibu Arni, 12/01/20 13.49 WIB, kediaman narasumber di Nogosari)

Beliau juga menambahkan jika terkadang ketika Ibu Arni pulang lebih larut dan tidak dapat menjemput anak, maka Ibu Arni akan meminta tolong keponakan beliau untuk menjemput anaknya dahulu.

6.3 Cara Mengatasi Konflik Keluarga yang Dilakukan Organisasi.

6.3.1 Dukungan Sosial Organisasi

1. Tidak Ada Batasan Jumlah Izin

Jika karyawan mempunyai cara lain untuk mengatasi konflik dan dampak dari keluarga yang mempengaruhi pekerjaan dengan salah satunya mengajukan izin, maka organisasi mengatasinya dengan memberikan dukungan sosial organisasi berupa pemberian izin kepada karyawan tanpa prosedur yang menyusahkan karyawan.

“Kami tidak susah kok kalau ngasih izin, tapi harus ditanyakan izin nya masuk akal apa tidak gitu” (Nunki, HR *marketing*, narasumber pendukung untuk perusahaan, 14/01/20 15.30 WIB, kediaman narasumber di Surakarta)

Selain memberikan izin tanpa prosedur yang menyulitkan, cara organisasi mengatasi konflik dan dampak melalui izin tersebut yaitu dengan tidak membatasi pemberian izin nya setiap bulan.

“Ya kita kasih lah izin dan izin ini kami tidak membatasi sebulan paling pol berapa gitu nggak” (Nunki, HR *marketing*, narasumber pendukung untuk perusahaan, 14/01/20 15.30 WIB, kediaman narasumber di Surakarta)

Namun, hal itu tetap dengan konsekuensi jika jumlah pengambilan izin akan mempengaruhi jumlah pendapatan KPI dan jasa tahunan.

2. Memaklumi Keadaan Karyawan

Pemberian izin kerja yang tidak menyusahkan karyawan ialah bentuk dari bagaimana organisasi memaklumi keadaan karyawannya, baik pria atau wanita. Yang telah berumah tangga atau belum.

“Ya kami selalu memaklumi keadaan karyawan, selama itu hal yang wajar ya” (Nunki, HR *marketing*, narasumber pendukung untuk perusahaan, 14/01/20 15.30 WIB, kediaman narasumber di Surakarta)

Namun, sikap organisasi dalam memaklumi karyawannya tidak semata-mata hanya sebatas rasa maklum, tetapi harus tetap berdasarkan pada aturan yang telah dibuat, seperti contoh terdapat karyawan yang berangkat telat satu kali organisasi akan memaklumi alasan karyawan tersebut.

“Ya sekali dua kali oke kami maklumin, setelah itu semisal tiga kali berturut-turut atau lebih, ya diperingatkan lisan dulu, kok masih gitu lagi, kami beri sp1 begitu seterusnya bisa sampai ke atasan sana” (Nunki, HR *marketing*, narasumber pendukung untuk perusahaan, 14/01/20 15.30 WIB, kediaman narasumber di Surakarta)

Tindakan tegas akan tetap dilakukan jika kejadian tersebut terus berulang maka tetap akan ada peringatan yang dibuat organisasi untuk karyawan yang melanggar.

6.3.2 Menambahkan Waktu Cuti Lebih Panjang

Selain memberikan dukungan sosial, cara organisasi mengatasi konflik keluarga dengan menambahkan waktu cuti lebih panjang. Waktu cuti yang diterapkan oleh organisasi ialah berjumlah dua kali dalam satu tahun, yaitu pada cuti Idul Fitri dan cuti Natal dan Tahun Baru. Selain waktu cuti yang telah ditentukan, karyawan dilarang untuk mengambil cuti di tengah pekerjaan. Kecuali dengan cuti melahirkan bagi karyawan wanita.

“...Jadi memang karyawan cuti itu hanya diberikan dua kali dalam setahun di Idul Fitri dan di hari natal dan tahun baru, liburnya juga lebih lama dibanding dengan yang lain, agar karyawan juga lebih dekat dengan keluarganya nggak melulu kerja gitu” (Nunki, HR *marketing*, narasumber pendukung untuk perusahaan, 14/01/2015.30 WIB, kediaman narasumber di Surakarta)

Cuti yang diberikan organisasi juga mempunyai waktu yang lebih panjang dibandingkan dengan organisasi lain, yaitu waktu libur yang diberikan setiap cutinya dapat mencapai satu hingga dua minggu, tujuan dari memberikan lebih banyak waktu cuti ini ialah agar karyawan dapat menikmati waktunya agar lebih dekat dengan keluarga. Mengingat ketika hari biasa, karyawan dapat menghabiskan waktu seharian penuh ditempat kerja.

6.4 Diskusi Hasil

6.4.1 Diskusi Cara Mengatasi Konflik Keluarga yang Dilakukan Karyawati

Cara mengatasi konflik keluarga yang dilakukan karyawati yaitu dengan membangun komunikasi, mengajukan izin dan mendapatkan dukungan sosial dari keluarga dan kerabat kerja.

Tabel 6.4.1 Cara Mengatasi Konflik Keluarga yang Dilakukan Karyawati

No	Temuan Penelitian	Narasumber		
		Ibu Dara	Ibu Christina	Ibu Arni
1.	Membangun komunikasi	✓	✓	✓
2.	Mengajukan izin	✓	✓	✓
3.	Dukungan sosial keluarga dan kerabat	✓	✓	✓

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 6.4.1 hasil temuan penelitian ini yaitu karyawati memiliki cara tersendiri untuk mengatasi adanya konflik pada keluarga yang nantinya dapat mempengaruhi pekerjaan. Cara yang dilakukan karyawati yaitu dengan membangun komunikasi, mengajukan izin dan adanya dukungan sosial dari keluarga dan kerabat terdekat.

Temuan penelitian cara mengatasi konflik keluarga pada karyawati dengan membangun komunikasi sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2013) yaitu untuk menggali bagaimana cara meminimalkan dampak negatif dari peran ganda dalam menyeimbangkan kerja dan keluarga. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Takahashi, *et.al* (2014) terkait dengan gender dan profesi guru mengungkapkan cara untuk meminimalkan sebuah konflik yaitu dengan tetap berkomunikasi untuk meminimalkan jarak dari keluarga, menolak pekerjaan tambahan,

menghindari bisnis atau partisipasi acara-acara lain dan tidak membawa banyak pekerjaan ketika pulang ke rumah serta perlu adanya piknik, olahraga dan bermain musik untuk menyehatkan hati fisik dan pikiran. Hasil penelitian ini adalah cara yang perlu dilakukan dalam menghadapi konflik ialah mengelola komunikasi yang baik dengan keluarga dan rekan kerja. Hasil yang sama ditemukan pada penelitian ini, dalam beberapa bagian wawancara ketiganya mengaku selalu membangun komunikasi dengan orang terdekat terutama keluarga baik itu suami hingga saudara. Komunikasi yang dijalin dapat berkaitan dengan menanyakan keadaan anak ketika ditinggal dirumah sementara narasumber bekerja, salah satu narasumber juga memanfaatkan komunikasi dengan suami yang bekerja jauh dari keluarga, menurut ketiganya komunikasi sangat penting dilakukan untuk meringankan beberapa dampak dari konflik keluarga.

Temuan penelitian mengenai adanya dukungan sosial dari keluarga dan kerabat ini sesuai dengan teori Carlson dan Perrew (1999 dalam Michel, *et.al* 2010) yang menyebutkan bahwa dukungan sosial dapat digunakan untuk mengelola adanya konflik peran. Dukungan sosial dapat berbentuk bantuan fisik atau sekedar menjadi pendengar yang baik, perhatian emosional, memberikan informasi dan memberikan penilaian orang lain yang berfungsi untuk meningkatkan perasaan mementingkan diri sendiri seseorang.

Selain itu temuan adanya dukungan sosial dari keluarga dan kerabat juga sesuai dengan teori Frone, *et.al* (1992 dalam Michel, *et.al* 2010) yang

menyebutkan bahwa dukungan sosial domain keluarga dapat berasal dari pasangan dan atau keluarga secara keseluruhan. Perbedaan penelitian ini dengan peneliian sebelumnya yaitu pada penelitian ini ditemukan bahwa dukungan kerabat juga dapat mengatasi adanya konflik keluarga. Namun, pada penelitian sebelumnya tidak disebutkan.

Dari hasil yang didapat Tandzegolskiene, *et.al* (2016) menemukan bahwa dengan melibatkan kedua pasangan (suami-istri) dan keluarga secara aktif akan memberikan kesejahteraan keluarga dan perawatan anak menjadi lebih terjamin jika kedua pasangan bekerja, sehingga pekerjaan dan keluarga keduanya akan berjalan berimbang. Hal yang serupa juga sesuai dengan teori Folkman, *et.al* (1986 dalam Alteza dan Hidayati 2009) Strategi yang dipilih untuk mengatasi masalah *work-family conflict* ialah kombinasi dari *problem focused coping* dan *emotion focused coping*, yang dilakukan secara pribadi maupun dengan melibatkan orang lain. Bentuk *problem focused coping* antara lain mempekerjakan pekerjaan rumah tangga atau meminta bantuan anggota keluarga (anak, suami, orang tua, kakak, adik, keponakan) untuk membantu mengasuh anak dan menyelesaikan tanggung jawab rumah tangga, melakukan penjadwalan, menyusun skala prioritas, membuat rencana waktu keluarga bersama-sama anggota keluarga lain, mengubah sikap dalam berinteraksi dengan anggota keluarga dan mencari dukungan sosial dari anggota keluarga maupun rekan sekerja. Hal inilah yang dilakukan oleh ketiga narasumber untuk mengurangi konflik yang ada dengan melibatkan keluarga, baik itu meminta bantuan suami jika berada

jauh dari keluarga untuk pulang membantu merawat anak jika narasumber merasa kewalahan dengan pekerjaan yang padat. Selain melibatkan suami, narasumber juga melibatkan keluarga dan orang terdekat seperti meminta bantuan kepada mertua untuk membantu mengurus anak ketika narasumber harus bekerja, selain keluarga ada salah satu narasumber yang memilih untuk melibatkan fasilitas sekitar seperti penitipan anak untuk mengurangi beban dikarenakan harus bekerja.

Hasil temuan penelitian ini berbeda dengan teori Frone, *et.al* (1992 dalam Allen dan Johnson 2013) yang menyebutkan bahwa konflik keluarga dapat diatasi dengan cara memberikan perawatan mandiri yang artinya lebih peduli terhadap diri sendiri dan lingkungan sekitar untuk menemukan sesuatu yang menjadi pemicu stres didalam keluarga dan adanya dukungan sosial. Namun, temuan dari penelitian ini menemukan bahwa cara mengatasi konflik keluarga pada karyawati dengan membangun komunikasi, mengajukan izin dan adanya dukungan sosial dari keluarga dan kerabat dimana variabel ini sesuai dengan penelitian sebelumnya.

Dapat disimpulkan bahwa temuan penelitian ini adalah karyawati memiliki cara untuk mengatasi konflik keluarga dengan cara membangun komunikasi, mengajukan izin dan adanya dukungan sosial dari keluarga. Membangun komunikasi sesuai dengan temuan penelitian Handayani (2013) dan temuan Takahashi, *et.al* (2014). Dukungan sosial keluarga dan kerabat, yaitu dari keluarga dengan memberikan bantuan dan kerabat dengan memberikan dorongan, motivasi, semangat dan meyakinkan karyawati

bahwa mampu menjalani peran ganda sesuai dengan teori Carlson dan Perrewe (1999), teori Frone, *et.al* (1992), temuan Tandezgolskiene, *et.al* (2016) dan teori Folkman, *et.al* (1986). Penelitian ini menemukan temuan baru yang belum dibahas dalam teori sebelumnya yaitu cara mengatasi konflik keluarga pada karyawati dengan mengajukan izin kerja.

6.2.2 Diskusi Cara Mengatasi Konflik Keluarga yang Dilakukan Organisasi

Hasil penelitian ini diketahui bahwa cara mengatasi konflik keluarga pada organisasi yaitu dengan memberikan dukungan sosial organisasi berupa tidak adanya batasan pengajuan izin dan memaklumi keadaan karyawan. Kemudian, cara selanjutnya yaitu dengan menambahkan waktu cuti lebih panjang agar karyawan dapat menghabiskan waktu lebih lama dengan keluarga.

Kebijakan organisasi yang diterapkan yaitu dengan tidak memberikan batasan jumlah izin dan penambahan waktu cuti lebih panjang menjadi sebuah kebijakan yang diharapkan dapat mengurangi peningkatan adanya konflik keluarga. Hal ini sesuai dengan teori Byron (2005 dalam Cassel dan Radcliffe 2013) suatu variabel yang dapat berkontribusi untuk mengelola adanya konflik keluarga dapat dengan menerapkan kebijakan di tempat kerja sebagai solusi utama.

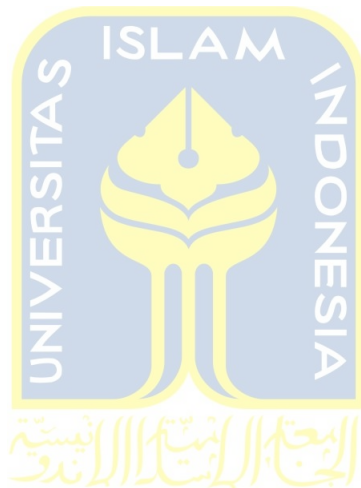
Dukungan sosial organisasi pada temuan ini sesuai dengan teori Frone, *et.al* (1992 dalam Michel, *et.al* 2010) yang menjelaskan bahwa dukungan sosial dalam domain kerja dapat berasal dari beberapa sumber seperti rekan kerja, atasan langsung dan organisasi itu sendiri. Pada penelitian ini

dukungan sosial berasal dari organisasi itu sendiri dengan cara memberikan izin tanpa ada batasan tertentu dan memaklumi keadaan karyawan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan teori Voydanoff (2007 dalam Kalliath, *et.al* 2011) bahwa konflik keluarga dapat diatasi dengan mendirikan pusat penitipan anak, kelompok bermain anak, pusat komunitas dalam bentuk transportasi, perawatan setelah sekolah, penjemputan anak-anak sekolah, atau hanya sebagai sarana dukungan emosional dan instrumental. Berbeda dengan temuan Michel, *et.al* (2011 dalam Allen dan Johnson 2013) yang mengemukakan bahwa organisasi dapat mengatasi konflik keluarga dengan cara memberikan jadwal kerja yang bersifat fleksibel seperti aturan kerja *flextime* yaitu karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya pada waktu yang fleksibel, *telecommuting* dan adanya shift kerja. Berbeda dengan temuan Shockley dan Allen (2007) yaitu penerapan kebijakan *flexplace* dan *flextime* dihasilkan dapat mengurangi konflik keluarga pada organisasi. Perbedaan teori dengan penelitian ini yaitu cara mengatasi konflik kerja pada organisasi yaitu dengan memberikan dukungan sosial organisasi dan menambahkan waktu cuti lebih panjang. Perbedaan teori diatas dapat digunakan sebagai pengajuan saran kepada organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini ditemukan mengenai cara mengatasi konflik keluarga pada organisasi yaitu dengan memberikan dukungan sosial organisasi berupa memberikan izin tanpa adanya batasan jumlah tertentu dan memaklumi keadaan karyawan. Kemudian, cara selanjutnya yaitu dengan menambahkan waktu cuti menjadi lebih panjang

sehingga karyawan dapat menghabiskan waktu lebih lama dengan keluarga. Temuan dukungan sosial sesuai dengan teori Frone, *et.al* (1992) dan temuan dari Byron (2005) mengenai kebijakan ramah keluarga pada perusahaan. Penelitian ini menemukan temuan baru yang belum dibahas oleh teori sebelumnya yaitu cara mengatasi konflik keluarga pada organisasi yaitu dengan menambahkan waktu cuti lebih panjang.



BAB VII

WANITA KARIR: TANTANGAN MENJADI *SUPERWOMEN*

7.1 Pendahuluan

Perkembangan zaman yang serba modern tentu saja memberikan banyak pengaruh terhadap kehidupan sehari-hari. Termasuk meningkatnya kebutuhan dan keinginan yang semakin hari semakin tinggi. Dengan semakin meningkatnya kebutuhan dan keinginan di dalam keluarga tentu saja harus sejalan dengan meningkatnya pendapatan keluarga. Hingga saat ini banyak fenomena bermunculan terkait pemenuhan kebutuhan rumah tangga, salah satunya ialah yang memilih untuk bekerja baik itu diluar rumah ataupun dirumah, karena kebanyakan menganggap jika penghasilan suami tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Hal tersebut tidak jarang menimbulkan suatu konflik wanita karir yang menjalankan peran ganda sebagai pekerja dan sebagai ibu rumah tangga.

Salah satu konflik yang timbul berkaitan dengan peran ganda wanita karir yaitu, *family-work conflict*. *Family-work conflict* adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu didefinisikan sebagai sebuah bentuk dari konflik antar peran dimana tekanan dari peran dalam pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, yaitu menjalankan peran dalam pekerjaan menjadi lebih sulit karena berdampingan juga dengan menjalankan peran dalam keluarga begitu juga sebaliknya, menjalankan peran dalam keluarga menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam pekerjaan. Sehingga dapat dikatakan

adanya tekanan atau ketidak seimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga menurut Greenhaus dan Beutell (1985).

Dalam bab ini akan membahas mengenai diskusi-diskusi dari pembahasan sebelumnya mengenai konflik keluarga yang dapat mempengaruhi pekerjaan, dampak dari konflik keluarga terhadap pekerjaan dan cara mengatasi dampak dari konflik tersebut.

7.2 Konflik Keluarga yang Berdampak pada Pekerjaan

Menjadi seorang karyawan di sebuah organisasi yang telah lama berdiri dan telah dikenal baik di dalam dan luar negeri tentu membutuhkan dan memiliki perjuangan atau *effort* yang tinggi juga. Namun, menjadi Ibu rumah tangga yang harus menjalankan tanggung jawab besar seperti merawat anak hingga mengurus kegiatan rumah juga bukanlah hal yang mudah. Kedua peran yang mempunyai nilai yang penting, mengharuskan seorang wanita menghadapi berbagai konflik baik didalam rumah tangga ataupun pekerjaan. Wanita karir cenderung memiliki lebih banyak kesulitan dalam mengelompokkan keluarga dan pekerjaan, dan dapat menderita kelebihan beban kerja kualitatif dan kuantitatif ketika upaya dilakukan untuk menggabungkan kehidupan keluarga dan profesional. Sehingga hal ini akan menimbulkan suatu tekanan dan menimbulkan suatu konflik. Konflik keluarga tersebut berasal dari beban pengasuhan anak dikarenakan adanya beban pengasuhan faktor usia anak, pasangan yang bekerja, pertentangan dalam keluarga dan tanggungan orang tua.

Seluruh temuan penelitian ini sesuai dengan teori Eby, *et.al* (1980)

bahwa konflik keluarga berdampak pada pekerjaan adalah *non work domain variable* yaitu seluruh tekanan yang berkaitan dengan keluarga. Beban pengasuhan faktor usia anak dibagi menjadi tiga temuan yaitu (1) anak yang masih mengonsumsi ASI (2) anak 2-5 tahun: tumbuh kembang anak menambah jumlah absensi dan (3) anak usia remaja: kehilangan momen bersama. Narasumber yang mendapatkan tekanan dari anak yang masih mengonsumsi ASI yaitu oleh Ibu Dara.

“...Karena aku itu Ibu menyusui, jadi aku kemana-mana itu bawa cooler (alat pendingin) mbak, sama alat *pumping* ASI, jadi setelah aku *pumping* aku masukin ASI ke cooler tadi biar nggak basi. Ya itu sih ribetnya” (Ibu Dara, Asisten *marketing*, narasumber utama 1, 14/12/19 11.02 WIB di Surakarta)

Ibu Dara selalu membawa cooler waktu bekerja agar dapat menyimpan ASI untuk bayinya serta untuk mengurangi rasa sakit. Sehingga Ibu Dara melakukan *pumping* ASI sembari melakukan pekerjaannya. Tekanan anak 2-5 tahun: tumbuh kembang anak dirasakan menjadi sumber konflik bagi Ibu Arni.

“...Anak saya usia 1 tahun lebih jadi masih suka *tantrum* (ledakan emosi pada anak) ngamuk gitu kalau maunya nggak dituruti, enggak mau ditinggal jadi nggak bisa kerja saya nya *wong* ikut siapa-siapa nggak mau” (Ibu Arni, Staf jasa, narasumber utama 3, 13/01/20 15.30 WIB di Surakarta)

Ketika anak mulai bertumbuh kembang akan diiringi dengan adanya kondisi *tantrum* (ledakan emosi pada anak) yang biasanya diakibatkan karena anak takut merasa sendirian, meminta sesuatu yang tidak bisa dituruti hingga tidak mau ditinggal Ibunya. Kemudian Ibu Christina mengaku usia anak remaja memang tidak memberikan tekanan fisik, tetapi

seiring berjalannya waktu anak remaja lebih sedikit menghabiskan waktu bersama dengan orang tuanya.

“*Dik*, anak ku itu udah gede semua, minggu libur gitu pilihnya ya pergi sama teman-temannya, *wong* ke gereja aja pilih sama temannya. Jadi minggu gitu aku sama suami saja santai gitu istirahat dirumah, kan suami juga kerja, *quality time* (waktu berkualitas) lah bahasanya” (Ibu Christina, *Executive* ekspor *marketing*, narasumber utama 2, 03/01/20 11.30 WIB di Surakarta)

Sehingga menurut Ibu Christina lebih merasa kehilangan waktu atau kehilangan momen bersama anak-anaknya karena terkadang mereka lebih memilih untuk menghabiskan waktu bersama teman-temannya.

Konflik kedua yaitu pasangan yang bekerja temuan ini dibagi menjadi tiga bagian, yaitu: (1) tidak berperan aktif dalam pengasuhan anak (2) menjadi orang tua tunggal sementara (3) perbedaan persepsi tentang pekerjaan rumah tangga. Tidak berperan aktif dalam pengasuhan anak dirasakan oleh Ibu Dara.

“...Kadang *budhal* (berangkat) dari rumah jam 2 apa jam 1 pagi juga pernah. Lha anak ku itu jam 2 pagi sering rewelnya mbak, nangis minta digendong terus gitu, jadi ya saya sendiri gitu *wong* (kan) suami jaga malam” (Ibu Dara, Asisten *marketing*, narasumber utama 1, 14/12/19 11.02 WIB di Surakarta)

Hal ini dikarenakan suami dari Ibu Dara berprofesi sebagai perawat dan sering mendapatkan *shift* malam bertepatan dengan anak Ibu Dara yang terbangun dan rewel. Menjadi orang tua tunggal dirasakan oleh Ibu Arni yakni beliau selama ini lebih banyak menghabiskan waktu sendiri mengasuh anak dan mengurus rumah tangga dikarenakan suami yang bekerja jauh dari keluarga.

“Selama ini kan aku apa-apa sendiri *mbak*, dari yang ngurus kandang, ngurus anak, kerja itu kan sendiri, karena kalau keluarga nggak bisa bantu ya suami yang bisa bantu” (Ibu Arni, Staf jasa, narasumber utama 3, 13/01/20 15.30 WIB di Surakarta)

Perbedaan persepsi tentang pekerjaan rumah tangga dianggap sebagai salah satu konflik dikarenakan ketika para istri berfikir bahwa menyiapkan kebutuhan suami dipagi hari seperti sarapan adalah hal yang wajib dilakukan, maka disitulah konflik tersebut berasal. Realitanya, menurut narasumber menyiapkan sarapan dipagi hari adalah salah satu penyebab dirinya terlambat berangkat bekerja.

“Kalau telat itu kan pagi ya *mbak*, soalnya pagi itu kan *gawean* (pekerjaan) banyak nggak cuma ngurus anak tapi juga bikin sarapan buat suami sama saya juga” (Ibu Dara, Asisten *marketing*, narasumber utama 1, 14/12/19 11.02 WIB di Surakarta)

Temuan konflik ketiga yaitu pertentangan dalam keluarga. Konflik yang dijelaskan Ibu Dara dari mertua nya dirasakan dari tutur kata atau perkataan mertua yang terkadang membuat Ibu Dara terpuruk dan merasa tidak mampu dalam menjalani peran ganda sebagai Ibu dan sebagai wanita karir, sehingga terkadang Ibu Dara berfikir untuk keluar dari pekerjaannya.

“...Tekanan ya dari keluarga terutama omongan Ibu mertua saya itu lho yang bikin saya kadang itu *down* (menurun) jadi ya mending nggak kerja dulu” (Ibu Dara, Asisten *marketing*, narasumber utama 1, 14/12/19 11.02 WIB di Surakarta)

Temuan konflik ke empat yaitu tanggungan orang tua. Ibu Christina mengaku konflik dari rumah tangga bisa berasal dari Ibunya sendiri, Ibunda dari Ibu Christina telah menginjak usia lanjut atau dapat dikatakan lansia yaitu berusia berkisar 85 tahun. Usia yang sudah semakin ditambah dengan

kondisi fisik yang sudah tidak lagi dapat beraktivitas seperti biasanya membuat Ibunda harus hidup dengan bantuan dari orang lain, yaitu Ibu Christina anaknya.

“Umurnya baru 85 tahun, tapi dulu pernah jatuh, kakinya patah to. Habis jatuh yaudah *ndak* (tidak) bisa apa-apa lagi sampai sekarang” (Ibu Christina, *Executive* ekspor *marketing*, narasumber utama 2, 03/01/20 11.30 WIB di Surakarta)

Menurutnya, terkadang kegiatan ini membuat situasi perasaannya kurang baik, sehingga bisa mempengaruhi perilakunya di pekerjaan dan rekan kerja lainnya. Dalam merawat Ibundanya, Ibu Christina terkadang dibantu adik atau saudara yang terdekat dengannya, mengingat saudara Ibu Christina berlokasi cukup jauh darinya.

7.3 Konflik Keluarga Berdampak pada Karyawan

Konflik keluarga-pekerjaan cenderung menimbulkan efek merugikan pada hasil kerja afektif karyawan seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi afektif, dan niat untuk meninggalkan pekerjaan. Gagasan ini konsisten dengan teori konservasi sumber daya (*The Conservation Of Resources (COR)*). Secara khusus, teori COR menetapkan kerangka kerja untuk dampak konflik keluarga-pekerjaan dan motivasi intrinsik pada kelelahan emosional dan efek konflik keluarga-pekerjaan dan kelelahan emosional pada hasil pekerjaan yang disebutkan di atas menurut Lee dan Ashforth (1996 dalam Karatepe dan Uludag 2007).

Pada temuan ini diketahui bahwa konflik keluarga berdampak pada kehidupan kerja narasumber yaitu menimbulkan kelelahan fisik, tekanan psikologis, penurunan kinerja dan intensi *turnover*.

Temuan dampak pertama, yaitu kelelahan fisik sesuai dengan teori Anderson, *et.al* (2002), Grzywacz dan Bass (2003) dan Johnston, *et.al* (1997). Dalam beberapa hasil wawancara, narasumber menyatakan tidak jarang merasakan kelelahan fisik jika konflik yang dirasa cukup berat. Kelelahan fisik tersebut memberikan dampak yang berbeda-beda yang dirasakan setiap pekerjaanya. Seperti halnya Ibu Dara, menyebutkan jika tidak jarang dirinya merasakan tidak enak badan yang disebabkan kurangnya istirahat dan kurangnya jam tidur dikarenakan kerap terbangun pukul dua pagi jika anak rewel dan meminta gendong sementara suami sedang bekerja dan mendapatkan *shift* malam, sehingga Ibu Dara harus bersedia mengurus anak sendiri hingga pagi dan bersiap bekerja. Kelelahan fisik yang dirasakan dapat berupa *migrain* (sakit kepala sebelah), sakit kepala, tidak enak badan hingga mengantuk pada saat jam kerja. Ibu Dara mengaku dampak yang sering dialaminya bisa membuat dirinya sering merasa tidak enak badan yang dirasakan mencapai sebanyak 2 hingga 3 kali dalam seminggu. Tidak menutup kemungkinan kelelahan fisik yang dialaminya ini membuatnya sering mengajukan izin bekerja, sehingga akan menimbulkan dampak lain.

“...Sebulan itu aku bisa masuk angin 2-3x lho” (Ibu Dara, Asisten *marketing*, narasumber utama 1, 14/12/19 11.02 WIB di Surakarta)

Berbeda dengan Ibu Dara, Ibu Christina mengatakan lebih merasa kehabisan tenaga atau stamina dalam bekerja menurun dikarenakan tenaganya cenderung sudah terkuras pada pagi hari untuk mengerjakan tanggung jawab peran dirumah sebagai istri, ibu dan merawat orang tua.

“...Kalau dikantor itu aku jadi stamina nya menurun” (Ibu Christina,

Executive ekspor *marketing*, narasumber utama 2, 03/01/20 11.30 WIB di Surakarta)

Sama halnya dengan kedua narasumber sebelumnya, kelelahan fisik juga berdampak pada Ibu Arni yang mengaku mengalami kelelahan fisik yang lebih spesifik yaitu *migrain*.

“*Migrain* (sakit kepala sebelah) aku *mbak* apalagi kalau pagi nggak sarapan, kerjanya seharian *ngadep* (menatap) komputer” (Ibu Arni, Staf jasa, narasumber utama 3, 13/01/20 15.30 WIB di Surakarta)

Migrain diketahui sebagai keluhan sakit kepala dibagian samping yang Ibu Arni katakan sebagai akibat dari tidak adanya waktu dipagi hari untuk sarapan ditambah lagi dengan pekerjaannya yang selalu menatap layar komputer.

Temuan dampak kedua, tekanan psikologis sesuai dengan teori Anderson, *et.al* (2002) dan Grzywacz dan Bass (2003). Selain karena kelelahan fisik yang berakibat juga pada kelelahan psikologis, tekanan mertua yang tidak menyetujui dirinya untuk bekerja berdampak pada psikologis Ibu Dara terutama masalah mental, karena pertentangan tersebut secara tidak sadar mertua dari Ibu Dara mengeluarkan kata-kata yang membuat Ibu Dara tertekan atau dengan membandingkan dirinya dengan orang lain.

“...Jadi mentalku *down* (menurun) gitu, yaudah mending aku *resign* (mengundurkan diri) aja tahun depan biar aku tidak merasakan tekanan terutama dari mertua gitu” (Ibu Dara, Asisten *marketing*, narasumber utama 1, 14/12/19 11.02 WIB di Surakarta)

Tekanan dari mertua yang tidak menyetujui keputusan bekerja terkadang membuat mental Ibu Dara menurun dan merasa tidak percaya diri ketika dibandingkan dengan orang lain hingga merasa dirinya tidak mampu

menjalani peran ganda sebagai Ibu rumah tangga dan sebagai wanita karir.

Temuan dampak ketiga, yaitu penurunan kinerja sesuai dengan teori Grzywacz dan Bass (2003), Lee dan Ashforth (1996), Johnston, *et.al* (1997) dan Cesnauskas dan Zabielske (2014). Dampak konflik keluarga karyawan menjadi tidak puas dengan pekerjaan mereka, sementara dalam berbagai wawancara ketiga narasumber menyebutkan jika kinerja mereka seringkali menurun ketika adanya konflik dari keluarga tersebut muncul. Seperti halnya Ibu Dara yang menyebutkan jika semenjak mempunyai anak, dirinya selalu datang terlambat, tidak fokus dalam bekerja jika mendapatkan panggilan telepon yang mengatakan bahwa anak sedang rewel atau sakit hingga pekerjaannya sering tidak selesai dalam artian membutuhkan waktu yang lebih lama dari biasanya dikarenakan Ibu Dara mengerjakan pekerjaannya sembari melakukan *pumping* ASI diruang kerja. Ibu Dara mengaku menjadi sering terlambat ketika berangkat bekerja. Hal ini disebabkan kegiatannya setiap pagi yang memaksa harus mengurus kebutuhan keluarga seperti mengurus anak dan menyiapkan sarapan untuk suami.

“...Setelah aku punya *baby*, aku selalu telat masuk kantor, tidak pernah tidak” (Ibu Dara, Asisten *marketing*, narasumber utama 1, 14/12/19 11.02 WIB di Surakarta)

Selain perihal keterlambatan pada saat berangkat bekerja, Ibu Dara juga merasakan jika konflik rumah tangga yang dirinya hadapi dapat mengganggu pekerjaannya. Menurutnya, pekerjaan yang ia hadapi menjadi kurang *efisien*. Peralnya, pekerjaannya dapat diselesaikan dengan

mempunyai waktu yang lebih panjang dari biasanya.

“...Kerjanya jadi makin lama gitu, jadi misal *gawean* (pekerjaan) biasanya selesai sehari bisa jadi dua hari. Tapi sebenarnya aku kalau lagi *pumping* gitu lebih merasa *pekewuh* (tidak enak hati) karena suara alat *pumping* itu kan kenceng” (Ibu Dara, Asisten *marketing*, narasumber utama 1, 14/12/19 11.02 WIB di Surakarta)

Selain membutuhkan waktu yang lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaannya, menurut Ibu Christina pekerjaan yang seperti ini akan membuat suatu pekerjaan terus menumpuk karena setiap harinya pasti ada pekerjaan baru sementara pekerjaan sebelumnya belum selesai. Sehingga, penumpukan pekerjaan ini terkadang membuat Ibu Christina tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target pencapaian. Ketidakpuasan kinerja pekerjaan juga dirasakan Ibu Christina selaku eksekutif ekspor *marketing* yang menurutnya bertanggung jawab dalam hal pencapaian target penjualan, namun jika konflik dari orang tua berhalangan tetap dirasa cukup berat seperti ketika Ibu nya sedang sakit dan mengharuskan Ibu Christina lebih sering mengambil izin setengah hari untuk kembali kerumah dan merawat ibunya. Pengambilan izin setengah hari yang terlalu sering dirasa Ibu Christina menjadi penyebab tidak tercapainya target, hal ini dikarenakan pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dalam waktu satu hari menjadi selesai dalam waktu sehari-hari karena dirinya bekerja hanya setengah hari sementara pekerjaannya tidak dapat dibawa pulang dan dikerjakan dari rumah.

“Pastinya kalau pekerjaanku keteteran dalam arti tidak selesai, itu paling ngefek ya ke target *dik*” (Ibu Christina, *Executive* ekspor *marketing*, narasumber utama 2, 03/01/20 11.30 WIB di Surakarta)

Perihal pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dalam kurun waktu yang ditentukan atau membutuhkan waktu yang lebih lama, juga dirasakan oleh narasumber utama ketiga yaitu Ibu Arni. Dalam kesehariannya, Ibu Arni tinggal hanya bersama sang anak, sementara suami Ibu Arni bekerja jauh dari keluarga. Sehingga, keadaan ini memaksa Ibu Arni siap sedia ketika sang anak membutuhkan, terutama ketika sang anak mengalami kondisi *tantrum* (ledakan emosi pada anak) dan tidak mau lepas dari genggamannya, maka keadaan ini harus memaksa Ibu Arni mengajukan izin tidak berangkat bekerja.

“Ya aku *mbolos* (absen) nggak kerja, ya mau gimana lagi *to mbak* nggak tega *to nek meh* (jika ingin) ninggal” (Ibu Arni, Staf jasa, narasumber utama 3, 13/01/20 15.30 WIB di Surakarta)

Izin yang sering diajukan ini membuat pekerjaannya terganggu karena waktu yang seharusnya digunakan untuk bekerja tetapi digunakan untuk kepentingan keluarga, sehingga membutuhkan waktu penyelesaian yang lebih lama.

“...*Gawean ora kecandak* (pekerjaan tidak selesai) sih, jadi harusnya ini pekerjaan buat hari ini selesai gitu, tapi bisanya jadi dua apa tiga hari, terus suka lupa suka dimarahin atasan gitu” (Ibu Arni selaku narasumber 3, 13/01/20 15.30 WIB)

Temuan ke empat, yaitu intensi *turnover* sesuai dengan teori Anderson, *et.al* (2002), Lee dan Ashforth (1996) dan Johnston, *et.al* (1997). Hal ini seperti apa yang dirasakan oleh kedua narasumber yaitu Ibu Dara dan Ibu Arni. Keduanya merasakan hal demikian, perbedaannya jika Ibu Dara memiliki keinginan untuk tidak lagi bekerja berasal dari tekanan mertua yang tidak menyetujui dirinya untuk bekerja, sehingga secara tidak sadar mertua

dari Ibu Dara mengeluarkan kata-kata yang membuat Ibu Dara tertekan dan merasa dirinya tidak mampu menjalani peran ganda dan ingin berhenti bekerja.

“...Mending aku *resign* (mengundurkan diri) aja tahun depan biar aku tidak merasakan tekanan terutama dari mertua gitu” (Ibu Dara, Asisten *marketing*, narasumber utama 1, 14/12/19 11.02 WIB di Surakarta)

Kesehariannya hanya tinggal berdua bersama sang anak juga dikemukakan oleh suami dari Ibu Arni yaitu bapak Mahaputra yang mengatakan jika Ibu Arni sempat berfikir untuk berhenti bekerja dikarenakan ingin fokus mengurus anak dan keluarga.

“Terus kok akhir-akhir ini suka *sambat* (mengeluh) mau keluar aja soalnya kasihan sama anak gitu kok tapi belum tak tanyain lagi” (Mahaputra, suami Ibu Arni, pendukung untuk narasumber utama 3 Ibu Arni, 12/01/20 13.49 WIB, kediaman narasumber di Nogosari)

Konflik dari keluarga baik itu berasal dari mertua atau anak terkadang membuat karyawan merasa tidak mampu untuk bekerja sehingga keluar dari pekerjaan menurutnya adalah solusi yang paling tepat. Dalam penelitian ini, intensi *turnover* dirasakan oleh dua dari ketiga narasumber. Kedua narasumber yang merasakan dampak intensi *turnover* ini mempunyai latar belakang dan konflik yang hampir sama, yaitu konflik dari anak yang masih berusia dini dan membutuhkan perhatian lebih menjadikan faktor utama adanya intensi *turnover* tersebut. Keadaan anak yang masih mengkonsumsi ASI dan anak usia 2-5 tahun yang mengalami keadaan *tantrum* (ledakan emosi pada anak) membuat munculnya konflik lain yaitu adanya tekanan dari mertua sehingga memaksa narasumber untuk berhenti

bekerja. Karyawati cenderung memilih untuk berhenti dari pekerjaan mereka untuk menghilangkan konflik jika mereka tidak dapat menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga.

7.4 Konflik Keluarga Berdampak pada Organisasi

Konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) dengan konflik keluarga-pekerjaan (*family-work conflict*) mempunyai perbedaan yang sangat tipis. Selain perbedaan pengertian terdapat perbedaan predictor atau dampak yang dihasilkan dari keduanya, pengertian yang dikemukakan oleh Frone (2003) bahwa WFC adalah suatu konflik pekerjaan yang terjadi ketika aktivitas pekerjaan mengganggu tanggung jawab pekerja dalam lingkungan keluarga. FWC adalah konflik keluarga yang terjadi ketika peran dan tanggung jawab dalam keluarga mengganggu aktivitas pekerjaan.

Hasil temuan penelitian ini adalah konflik keluarga tidak hanya berdampak pada karyawati tetapi juga berdampak pada organisasi. Dampak yang dirasakan organisasi yaitu menurunnya KPI (*Key Performance Indikator*) yang dilihat dari beberapa faktor yaitu indikator penilaian kinerja karyawan, dari mulai kedisiplinan, performa pekerjaan hingga jumlah kehadiran atau pengajuan izin. Penurunan KPI yang terjadi dikarenakan adanya pekerjaan selesai tidak tepat waktu, karyawan sering izin, karyawan sering terlambat, kepuasan kerja menurun, komitmen pada organisasi menurun dan target tidak tercapai dengan semestinya. Dampak kedua bagi organisasi yaitu *turnover* nyata atau meningkatnya jumlah *turnover*.

Temuan penelitian pertama, mengenai KPI (*Key Performane Indikator*) sesuai dengan teori Lee dan Ashforth (1996), teori Greenhaus, *et.al* (2001), teori Allen dan Armstrong (2006) dan sesuai dengan teori Balmforth dan Gardner (2006).

KPI (*Key Performance Indicator*) ialah sebuah ukuran yang ditetapkan oleh organisasi untuk mengetahui tingkat kinerja setiap karyawan pada setiap tahunnya. KPI ini dinilai berdasarkan kinerja karyawan, dari mulai kedisiplinan, performa pekerjaan hingga jumlah kehadiran atau pengajuan izin. Setiap komponen dari KPI ini saling berhubungan, hasil dari KPI ini diketahui oleh karyawan secara terbuka dengan dituliskan pada papan informasi setiap divisinya pada setiap tahun, tujuannya agar karyawan saling mengetahui KPI karyawan satu sama lain sehingga yang buruk dapat mencontoh yang baik, dan yang baik akan tetap menjadi contoh.

“...Diakhir tahun siapa yang sering izin itu kita kasih prosentase nya buat menentukan jasa tahunan juga” (Nunki, HR *marketing*, narasumber pendukung untuk perusahaan, 14/01/20 15.30 WIB, kediaman narasumber di Surakarta)

Selain kedisiplinan waktu dan terlalu banyak izin yang diajukan, kinerja karyawan juga menjadi hal yang dapat mengakibatkan menurunnya KPI. Menurut Ibu Nunki, karyawan yang memiliki keluarga terutama memiliki anak yang berusia sangat dini akan lebih mendapatkan konflik dari keluarga, misalkan ketika anak sedang membutuhkan ibunya, maka pihak keluarga dirumah akan terus melakukan panggilan kepada karyawan melalui telepon, maka hal ini dapat mengganggu fokus karyawan terhadap pekerjaannya.

“Mulainya pasti dari ketidak fokusan ini, pekerjaan jadi terhambat, terhambat bikin nggak selesai, nggak selesai bikin pekerjaan ini jadi berlarut-larut gitu, itu otomatis target dah nggak tercapai, jadi sebenarnya saling berkesinambungan gitu atau kata lainnya itu KPI ya (*Key Performance Indicator*) menurun, pokonya performa karyawan itu jelek lah” (Nunki, *HR marketing*, narasumber pendukung untuk perusahaan, 14/01/20 15.30 WIB, kediaman narasumber di Surakarta)

Karyawan yang tidak fokus pada pekerjaan akan menghasilkan dampak yang buruk yaitu pekerjaan dengan kualitas yang buruk dan pekerjaan yang tidak dapat selesai dalam jangka waktu yang ditentukan atau membutuhkan waktu yang lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Pekerjaan dengan kualitas yang buruk dan tidak efisien karena membutuhkan waktu yang lama dalam penyelesaiannya ini yang nantinya memberikan dampak bagi organisasi yaitu tidak tercapainya target organisasi. PT. Solo Murni tidak menetapkan aturan pengambilan cuti di waktu pertengahan bekerja, organisasi hanya menyediakan dua kali waktu cuti dalam satu tahun yaitu cuti Idul Fitri dan cuti Natal dan Tahun Baru. Sehingga, karyawan tidak diperbolehkan mengambil cuti diluar waktu yang ditentukan. Berdasar hal tersebut, karyawan tidak banyak mengambil cuti, melainkan mengajukan banyak izin di tiap waktu pertengahan bekerja. Dampak yang dirasa organisasi atas pengambilan izin yang terlalu banyak ini juga menyebabkan produktivitas organisasi menurun atau organisasi menyebutkan KPI yang semakin menurun membuat target organisasi terkadang tidak tercapai.

Temuan dampak kedua yaitu adanya *turnover* nyata atau pergantian karyawan pada organisasi sesuai dengan teori Lee dan Ashforth (1996), teori Greenhaus, *et.al* (2001), teori Allen dan Armstrong (2006), teori Balmforth dan Gardner (2006). Dampak yang paling buruk atau yang paling dihindari oleh organisasi adalah dampak *turnover* yaitu berhenti atau berpindahnya karyawan dari tempat kerja. Konflik keluarga dapat memberikan dampak *turnover* bagi organisasi terutama karyawan wanita yang memiliki anak berusia dini.

“Efek paling buruknya itu karyawan *resign* (mengundurkan diri), bisa saja dan bahkan sudah terjadi gitu” (Nunki, HR *marketing*, narasumber pendukung untuk perusahaan, 14/01/20 15.30 WIB, kediaman narasumber di Surakarta)

Menurut Ibu Nunki, dampak ini sudah terjadi dalam organisasi dalam kurun waktu satu tahun telah merasakan dampak *turnover* ini dan kehilangan dua karyawati dengan alasan keduanya ingin fokus mengurus anak karena selama bekerja selalu merasa tidak sanggup menjalani peran nya sebagai karyawan dan sebagai Ibu rumah tangga sehingga memutuskan untuk berhenti bekerja.

Karyawan yang tidak dapat membangun keseimbangan yang sehat antara kehidupan kerja-keluarga dan keluarga-pekerjaan cenderung meninggalkan organisasi mereka saat ini untuk menghilangkan konflik. Seperti disebutkan sebelumnya, intensi *turnover* mengarah pada *turnover* aktual atau nyata. Akibatnya, menurut Karatepe dan Uludag (2008) berimbas pada tingkat *turnover* yang tinggi memiliki dampak buruk pada kualitas layanan dan moral karyawan sehingga menghasilkan berbagai biaya yang

terkait dengan perekrutan, pelatihan dan produktivitas.

PT. Solo Murni menyayangkan terjadinya peningkatan *turnover* didalam organisasi. Menurutnya, peningkatan *turnover* ini merugikan organisasi baik dalam waktu, tenaga ataupun biaya. Dikarenakan keluarnya karyawan dari pekerjaan dapat menghambat produktivitas organisasi, selain itu organisasi harus mengeluarkan waktu dan biaya untuk melakukan perekrutan, seleksi hingga *training* karyawan baru. Menurut organisasi, keluarnya karyawan dari organisasi dikarenakan konflik keluarga telah terjadi dan tidak jarang karyawan mengundurkan diri dengan alasan ingin fokus dalam mengurus anak, sehingga memilih untuk berhenti bekerja. Maka dapat disimpulkan jika dampak yang dari *turnover* yang dirasakan oleh organisasi adalah masalah utama karena tingginya biaya perekrutan dan pelatihan personil baru serta biaya hilangnya produktivitas kerja. Untuk alasan ini, kepuasan kerja adalah salah satu masalah sikap yang paling penting yang dihadapi manajer di tempat kerja.

7.5 Cara Mengatasi Konflik Keluarga yang Dilakukan Karyawati

Hasil dari penelitian ini diketahui bagaimana pekerja memiliki cara tersendiri untuk mengatasi adanya konflik pada keluarga yang nantinya dapat mempengaruhi pekerjaan. Cara yang dilakukan karyawati yaitu dengan membangun komunikasi, mengajukan izin dan adanya dukungan sosial dari keluarga dan kerabat terdekat.

Temuan cara pertama, yaitu dengan membangun komunikasi sesuai dengan temuan penelitian Handayani (2013) dan temuan Takahashi, *et.al*

(2014). Ibu Dara yang memiliki anak berusia 4 bulan dan masih membutuhkan pengawasan dan perhatian lebih darinya, karena Ibu Dara harus bekerja dan tidak dapat mengawasi sang anak secara terus menerus, maka Ibu Dara selalu menjalin komunikasi dengan keluarga dirumah melalui telepon untuk memastikan keadaan anaknya selalu baik-baik saja atau juga untuk memastikan apakah *stock* ASI yang disiapkan pagi sebelum berangkat sudah habis atau belum, sehingga jika sudah habis Ibu Dara dapat menghubungi keluarga atau kerabat yang lain untuk meminta tolong mengambilkan *stock* ASI di kantor Ibu Dara.

“...Nanti sampai kantor aku masih hubungin yang dirumah terus tanya adek gimana rewel apa nggak” (Ibu Dara, Asisten *marketing*, narasumber utama 1, 14/12/19 11.02 WIB di Surakarta)

Hal yang sama juga dilakukan oleh Ibu Arni, cara yang dilakukan beliau juga akan menghubungi suaminya jika Ibu Arni merasa tidak bisa mengatasi konflik keluarga terutama dalam hal mengurus anak.

“Kalau misal lagi *high season* (aktivitas kantor yang padat) aku hubungi suami kalau bisa pulang, soalnya dikantor *gawean* (pekerjaan) numpuk gitu” (Ibu Arni, Staf jasa, narasumber utama 3, 13/01/20 15.30 WIB di Surakarta)

Cara ini dipilih menjadi solusi paling tepat menurut Ibu Arni dikarenakan pekerjaan sebelumnya yang belum dapat diselesaikan telah menumpuk sehingga membutuhkan waktu lembur untuk menyelesaikannya terutama pada waktu *high season* (aktivitas kantor yang padat) yaitu waktu dimana organisasi akan mendapatkan orderan dengan jumlah tinggi untuk persiapan ekspor barang keluar negeri untuk penjualan akhir tahun.

Temuan kedua, yaitu dengan cara mengajukan izin. Temuan ini ialah temuan baru yang didapat dari hasil penelitian ini, sehingga temuan ini belum dibahas pada teori sebelumnya. Hampir ketiga narasumber menyebutkan jika mengajukan izin kerja hampir menjadi solusi atau cara yang dilakukan karyawan untuk mengatasi konflik dan dampak dari keluarga. Ibu Dara mengungkapkan adanya tekanan dari anak yang terkadang terbangun pukul dua pagi dan harus bekerja paginya serta harus menyiapkan keseluruhan kebutuhan keluarganya membuat Ibu Dara merasakan kelelahan fisik dan memaksanya harus mengajukan izin kerja, upaya ini dilakukan untuk tetap menjaga kesehatan badan agar tidak sakit karena mengingat dirinya sebagai Ibu Menyusui yang dianjurkan agar tetap selalu sehat.

“...*Nek* (kalau) capek ya izin nggak masuk gitu” (Ibu Dara, Asisten *marketing*, narasumber utama 1, 14/12/19 11.02 WIB di Surakarta)

Cara yang sama juga dilakukan oleh Ibu Arni yang memilih untuk mengajukan izin kerja satu hari penuh karena harus mengurus anaknya yang terkadang mengalami kondisi *tantrum* (ledakan emosi pada anak) sehingga tidak mau terlepas dari genggaman Ibunya dan mengharuskan Ibu Arni tidak berangkat kerja karena tidak tega untuk meninggalkan anaknya sendiri dirumah.

“Ya aku *mbolos* (absen) nggak kerja, ya mau gimana lagi *to mbak* nggak tega *to nek meh* ninggal” (Ibu Arni, Staf jasa, narasumber utama 3, 13/01/20 15.30 WIB di Surakarta)

Jika Ibu Dara lebih sering mengajukan izin satu hari penuh

dikarenakan mengalami kelelahan, berbeda dengan Ibu Christina yang lebih sering mengajukan izin setengah hari untuk pulang kerumah memastikan keadaan Ibu nya baik-baik saja.

“...Jadi membagi waktunya ngurus Ibu ya terutama ini, aku ambil izin setengah hari mungkin ya.” (Ibu Christina, *Executive* ekspor *marketing*, narasumber utama 2, 03/01/20 11.30 WIB di Surakarta)

Menurut Ibu Christina, izin setengah hari merupakan solusi yang saat ini tepat dilakukan agar tetap dapat mengurus Ibunya yang sakit dan tetap dapat bekerja walaupun pekerjaannya berjalan kurang efektif, izin setengah hari diajukan karena pengambilan waktu dapat bersamaan dengan waktu Ibunya makan siang dan minum obat.

Temuan ketiga, yaitu dukungan sosial keluarga dan kerabat dengan cara memberikan bantuan dan kerabat dengan memberikan dorongan, motivasi, semangat dan meyakinkan karyawan bahwa mampu menjalani peran ganda sesuai dengan teori Carlson dan Perrew (1999), teori Frone, *et.al* (1992), temuan Tandzegolskiene, *et.al* (2016) dan teori Folkman, *et.al* (1986). Cara lain yang dilakukan karyawan untuk mengatasi konflik dari keluarga ialah dengan dukungan sosial berbentuk bantuan. Bantuan ini dapat berasal dari orang-orang sekitar karyawan seperti ibu, mertua, suami, saudara hingga tetangga terdekat. Ibu Dara lebih memilih meminta bantuan ibunya atau mertua nya untuk membantu mengurus anak ketika Ibu Dara bekerja. Ibu dari Ibu Dara juga memiliki pekerjaan sehingga terkadang bergantian dengan mertuanya jika Ibunya juga sedang bekerja.

“Kalau sekarang ikut utinya, Ibu saya. Tapi biasanya gentian sama

Ibu mertua.” (Ibu Dara, Asisten *marketing*, narasumber utama 1, 14/12/19 11.02 WIB di Surakarta)

Dukungan sosial dari orang terdekat juga dilakukan oleh Ibu Christina, jika sebelumnya Ibu Dara meminta bantuan kepada Ibu atau mertua. Ibu Christina meminta bantuan kepada saudara atau adik kandung nya yang bertempat tinggal dekat dengan dirinya untuk sesekali kerumah menggantikan peran Ibu Christina dalam merawat Ibunya yang telah lanjut usia.

“...Jadi paling hubungin adek ku suruh *genteni* (ganti) dulu”
(Ibu Christina, *Executive* ekspor *marketing*, narasumber utama 2, 03/01/20 11.30 WIB di Surakarta)

Jika kedua narasumber sebelumnya meminta bantuan kepada keluarga terdekat, maka berbeda dengan Ibu Arni yang mendapatkan dukungan sosial dari kerabat atau tetangga dekatnya untuk membantu mengurus anak sehari-sehari ketika Ibu Arni bekerja. Tetangga yang dimaksud Ibu Arni ialah tempat penitipan anak yang terletak didekat daerah rumah Ibu Arni dan kebetulan dikelola oleh tetangga yang telah kenal dekat dengan Ibu Arni dan mengerti keadaan Ibu Arni. Penitipan anak ini sering disebut sebagai sekolah dini, karena dikemas dengan memberikan edukasi dasar kepada balita seperti mengajarkan berhitung dasar hingga do'a pendek dalam keseharian.

“...Ya betul kayak titipan anak, ya disana juga diajari berhitung, *Bismillah, Alhamdulillah* gitu ya *sik gampang-gampang lah mbak*”
(Ibu Arni, Staf jasa, narasumber utama 3, 13/01/20 15.30 WIB di Surakarta)

Memilih untuk melibatkan kerabat dekat untuk membantu Ibu Arni

mengurus anak sehari-hari ketika dirinya bekerja ternyata disetujui oleh suami dari Ibu Arni yaitu Bapak Mahaputra.

7.6 Cara Mengatasi Konflik Keluarga yang Dilakukan Organisasi

Hasil penelitian ini diketahui bahwa cara mengatasi konflik keluarga pada organisasi yaitu dengan memberikan dukungan sosial organisasi berupa tidak adanya batasan pengajuan izin dan memaklumi keadaan karyawan. Kemudian, cara selanjutnya yaitu dengan menambahkan waktu cuti lebih panjang agar karyawan dapat menghabiskan waktu lebih lama dengan keluarga.

Temuan pertama, yaitu dengan memberikan dukungan sosial organisasi berupa memberikan izin tanpa adanya batasan jumlah tertentu dan memaklumi keadaan karyawan, dukungan sosial sesuai dengan teori Frone, *et.al* (1992) dan temuan dari Byron (2005) mengenai kebijakan ramah keluarga pada perusahaan. Selain memberikan izin tanpa prosedur yang menyulitkan, cara organisasi mengatasi konflik dan dampak melalui izin tersebut yaitu dengan tidak membatasi pemberian izin nya setiap bulan.

“Ya kita kasih lah izin dan izin ini kami tidak membatasi sebulan paling pol berapa gitu nggak” (Nunki, HR *marketing*, narasumber pendukung untuk perusahaan, 14/01/20 15.30 WIB, kediaman narasumber di Surakarta)

Namun, hal itu tetap dengan konsekuensi jika jumlah pengambilan izin akan mempengaruhi jumlah pendapatan KPI dan jasa tahunan. Pemberian izin kerja yang tidak menyusahkan karyawan dan memberikan waktu cuti lebih panjang ialah bentuk dari bagaimana organisasi memberikan dukungan sosial bagi karyawannya, baik pria atau wanita. Yang telah berumah tangga

atau belum.

“Ya kami selalu memaklumi keadaan karyawan, selama itu hal yang wajar ya” (Nunki, HR *marketing*, narasumber pendukung untuk perusahaan, 14/01/20 15.30 WIB, kediaman narasumber di Surakarta)

Dukungan sosial organisasi dalam memaklumi karyawannya tidak semata-mata hanya sebatas rasa maklum, tetapi harus tetap berdasarkan pada aturan yang telah dibuat. Tindakan tegas akan tetap dilakukan jika karyawan melakukan kesalahan atau melanggar tat tertib perusahaan maka tetap akan ada peringatan yang dibuat organisasi untuk karyawan yang melanggar.

Temuan kedua, penelitian ini menemukan temuan baru yang belum dibahas oleh teori sebelumnya yaitu cara mengatasi konflik keluarga pada organisasi yaitu dengan menambahkan waktu cuti lebih panjang. Waktu cuti yang diterapkan oleh organisasi ialah berjumlah dua kali dalam satu tahun, yaitu pada cuti Idul Fitri dan cuti Natal dan Tahun Baru. Selain waktu cuti yang telah ditentukan, karyawan dilarang untuk mengambil cuti di tengah pekerjaan. Kecuali dengan cuti melahirkan bagi karyawan wanita.

“...Jadi memang karyawan cuti itu hanya diberikan dua kali dalam setahun di Idul Fitri dan di hari natal dan tahun baru, liburnya juga lebih lama dibanding dengan yang lain, agar karyawan juga lebih dekat dengan keluarganya nggak melulu kerja gitu” (Nunki, HR *marketing*, narasumber pendukung untuk perusahaan, 14/01/20 15.30 WIB, kediaman narasumber di Surakarta)

Cuti yang diberikan organisasi juga mempunyai waktu yang lebih panjang dibandingkan dengan organisasi lain, yaitu waktu libur yang diberikan setiap cuti nya dapat mencapai satu hingga dua minggu, tujuan dari

memberikan lebih banyak waktu cuti ini ialah agar karyawan dapat menikmati waktunya agar lebih dekat dengan keluarga. Mengingat ketika hari biasa, karyawan dapat menghabiskan waktu seharian penuh ditempat kerja.

Seperti pembahasan sebelumnya. Dari sini, menjadi seorang wanita karir bukanlah perkara yang mudah dilakukan. Wanita karir ibarat memiliki dua kehidupan yaitu kehidupan untuk keluarga dan kehidupan untuk pekerjaannya. Di sisi kehidupannya, wanita karir dituntut untuk dapat menjadi pemeran utama yang sempurna, dapat merawat anak dengan baik, mendidik anak dengan cerdas, mengurus rumah tangga dengan cekatan dan seterusnya untuk selalu diminta memerankan peran yang sempurna. Di sisi lain, tanggung jawab sebagai karyawan juga harus dijalankan dengan sempurna, memberikan performa terbaik, loyalitas tinggi terhadap organisasi, kedisiplinan hingga mendaki karir yang tinggi sangat diharapkan ada pada diri karyawan.

Namun, dalam kenyataannya tidak semua hal dalam kedua peran berjalan semudah teorinya. Tidak bisa dipungkiri jika terdapat banyak liku dan tantangan disetiap perjalanannya. Berbicara mengenai tantangan, menurut KBBI (2007 dalam Anonim 2020) tantangan adalah sebuah kata kerja yang memiliki arti sebagai suatu hal atau objek yang menggugah tekad untuk meningkatkan kemampuan mengatasi masalah; rangsangan untuk bekerja lebih giat dan sebagainya; tekad untuk menghadapi kesulitan untuk lebih giat bekerja; hal atau objek yang perlu ditanggulangi. Kata tantangan

pada penelitian ini tepat digunakan untuk kondisi yang saat ini dihadapi wanita karir. Tantangan tersebut dapat muncul dari berbagai sumber, baik dalam keluarga, pekerjaan hingga dalam diri wanita karir itu sendiri. Sehingga wanita karir yang menjalani peran ganda memiliki tekad yang tinggi dan kemampuan luar biasa untuk dapat berjuang dalam menghadapi tuntutan dan tantangan dari pekerjaan ataupun keluarga.

Layaknya seorang *superwomen*, wanita karir yang memiliki peran ganda dianggap memiliki kemampuan yang mumpuni dalam mengatasi masalah terutama adanya konflik peran. Dalam bahasa Indonesia *superwomen* berasal dari dua kata yaitu kata super dan *women* atau wanita. Menurut KBBI (2007 dalam Anonim 2020) super adalah sebuah kata adjektiv yang memiliki arti lebih dari yang lain; luar biasa; istimewa. Sementara wanita adalah sebuah kata kerja yang memiliki arti perempuan dewasa yang berkecimpung dalam kegiatan profesi. Mckenna (2002) dalam penelitiannya menyebutkan *superwomen* adalah wanita yang memenuhi banyak peranannya dengan kecapakapan luar biasa.

Superwomen adalah julukan yang tepat untuk wanita karir atau perempuan bekerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil dari penelitian ini, dimana narasumber wanita seluruhnya memiliki lebih dari satu peran. Yaitu peran sebagai Ibu rumah tangga dan peran sebagai karyawan. Keduanya bukanlah peran yang mudah untuk dijalankan, menjadi Ibu rumah tangga bukanlah sebuah peran yang bisa untuk disepelekan. Membesarkan, merawat dan mendidik anak disetiap tumbuh kembangnya bukanlah pekerjaan yang

mudah untuk dilakukan setiap orang terlebih tanpa bantuan orang lain. Begitu sebaliknya, menjadi pekerja profesional dibidangnya dan di perusahaan yang besar bertaraf international selalu menuntut karyawannya untuk terus menunjukkan performa terbaiknya. Untuk memenuhi salah satu peran tersebut adalah hal yang mudah. Namun, jika kedua peran tersebut harus dilakukan secara bersamaan, dengan adil dan dengan peran yang baik bukanlah hal yang mudah. Wanita yang bekerja pantas dijuluki wanita super, karena mereka dapat memiliki kecakapan yang luar biasa untuk menangani kedua peran sekaligus. Mereka mampu untuk terus bekerja untuk keluarga, meskipun keluarga menjadi salah satu sumber konflik keluarga yang terkadang menambah beban dibahu seorang perempuan yang bekerja. Namun nyatanya, beban tersebut setiap harinya dapat terus dipikul oleh sang *superwomen*.

Setelah menganalisis pernyataan narasumber dan adanya temuan dilapangan bahwa dari konflik keluarga yang dapat mempengaruhi pekerjaan, dampak yang dirasakan dari adanya konflik keluarga dan cara mengatasi konflik keluarga pada karyawati departemen *marketing* PT. Solo Murni layak disebut sebagai “Tantangan Menjadi *Superwomen*”

BAB VIII

PENUTUP

8.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan. Berikut adalah kesimpulan dari penelitian ini:

1. Konflik keluarga berdampak pada pekerjaan dapat berasal dari beban pengasuhan anak faktor usia, pasangan yang bekerja, pertentangan dalam keluarga dan tanggungan orang tua. Usia anak sama dengan teori Singh (2000), temuan Bowen dan Schneider (1985), teori Shelton (1990) dan temuan Krishna, *et.al* (2010). Pasangan yang bekerja sesuai dengan temuan Bowen dan Schneider (1985), teori Shelton (1990) dan teori Chassin, *et.al* (1985) perbedaan persepsi dan harapan pada pasangan. Pertentangan dalam keluarga sesuai dengan temuan Bowen dan Schneider (1985). Tanggungan orang tua sesuai dengan teori Singh (2000). Teori Eby, *et.al* (1980) seluruh nya sama dengan penelitian ini yaitu konflik keluarga yang mempengaruhi pekerjaan adalah *non work domain variable* yaitu suatu tekanan yang berkaitan dengan keluarga.

Hasil dari penelitian ini berbeda dengan teori yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Beutell (1985), teori Safiah dan Ismail (2010) dan teori Jacobs dan Gerson (2004)

2. Konflik keluarga berdampak pada pekerjaan karyawati dan organisasi. Dampak yang dirasakan karyawati yaitu kelelahan fisik

sesuai dengan teori Anderson, *et.al* (2002), Grzywacz dan Bass (2003) dan Johnston, *et.al* (1997). Tekanan psikologis sesuai dengan teori Anderson, *et.al* (2002) dan Grzywacz dan Bass (2003). Penurunan kinerja sesuai dengan teori Grzywacz dan Bass (2003), Lee dan Ashforth (1996), Johnston, *et.al* (1997) dan Cesnauskas dan Zabielske (2014). Intensi *turnover* sesuai dengan teori Anderson, *et.al* (2002), Lee dan Ashforth (1996) dan Johnston, *et.al* (1997).

Hasil penelitian ini berbeda dengan teori Maslach dan Jackson (1981), teori Poelmans, *et.al* (2003), teori Hughes dan Glinsky (1994) dan teori Cesnauskas dan Zabielske (2014).

Konflik keluarga berdampak pada organisasi yaitu adanya penurunan KPI yang mencakup adanya pekerjaan selesai tidak tepat waktu, karyawan sering izin, karyawan sering terlambat, kepuasan kerja menurun, komitmen pada organisasi menurun dan target tidak tercapai dengan semestinya. Dampak kedua bagi organisasi yaitu *turnover* nyata atau meningkatnya jumlah *turnover*. Temuan penelitian mengenai KPI (*Key Performane Indikator*) sesuai dengan teori Lee dan Ashforth (1996), teori Greenhaus, *et.al* (2001), teori Allen dan Armstrong (2006) dan sesuai dengan teori Balmforth dan Gardner (2006). Dampak kedua yaitu adanya *turnover* nyata atau pergantian karyawan pada organisasi sesuai dengan teori Lee dan Ashforth (1996), teori Greenhaus, *et.al* (2001), teori Allen dan Armstrong (2006) dan teori Balmforth dan Gardner (2006)

Hasil penelitian ini berbeda dengan teori Bowen (1988) yang menyebutkan bahwa konflik kerja-keluarga berhubungan negatif dengan hasil kerja karyawan seperti ketidakhadiran dan pergantian karyawan, namun pada penelitian ini ditemukan bahwa konflik keluarga berdampak pada KPI karyawan yang menurun dikarenakan karyawan terlalu banyak mengajukan izin, selain itu konflik keluarga juga dapat menyebabkan adanya intensi *turnover*.

3. Cara mengatasi konflik keluarga yang dilakukan oleh karyawan yaitu dengan cara membangun komunikasi, mengajukan izin dan adanya dukungan sosial dari keluarga. Membangun komunikasi sesuai dengan temuan penelitian Handayani (2013) dan temuan Takahashi, *et.al* (2014). Dukungan sosial keluarga dan kerabat, yaitu dari keluarga dengan memberikan bantuan dan kerabat dengan memberikan dorongan, motivasi, semangat dan meyakinkan karyawan bahwa mampu menjalani peran ganda sesuai dengan teori Carlson dan Perrewe (1999), teori Frone, *et.al* (1992), temuan Tandezolskiene, *et.al* (2016) dan teori Folkman, *et.al* (1986). Penelitian ini menemukan temuan baru yang belum dibahas dalam teori yaitu cara mengatasi konflik keluarga pada karyawan dengan mengajukan izin kerja.

Hasil temuan penelitian ini berbeda dengan teori Frone, *et.al* (1992) yang menyebutkan bahwa konflik keluarga dapat diatasi dengan cara memberikan perawatan mandiri yang artinya lebih peduli terhadap

diri sendiri dan lingkungan sekitar, menemukan dan menghilangkan sesuatu yang menjadi pemicu stres didalam keluarga.

Cara mengatasi konflik keluarga yang dilakukan oleh organisasi yaitu dengan memberikan dukungan sosial organisasi berupa memberikan izin tanpa adanya batasan jumlah tertentu dan memaklumi keadaan karyawan. Kemudian, cara selanjutnya yaitu dengan menambahkan waktu cuti menjadi lebih panjang sehingga karyawan dapat menghabiskan waktu lebih lama dengan keluarga. Temuan dukungan sosial sesuai dengan teori Frone, *et.al* (1992) dan temuan dari Byron (2005) mengenai kebijakan ramah keluarga pada perusahaan. Penelitian ini menemukan temuan baru yang belum dibahas oleh teori sebelumnya yaitu cara mengatasi konflik keluarga pada organisasi yaitu dengan menambahkan waktu cuti lebih panjang.

Hasil penelitian ini berbeda dengan teori Voydanoff (2007), temuan Michel, *et.al* (2011) dan temuan Shockley dan Allen (2007).

4. Wanita karir pantas dijuluki *superwomen* karena mereka dapat memiliki kecakapan yang luar biasa untuk menghadapi tuntutan dan tantangan dalam menjalani dua kehidupan yaitu keluarga dan pekerjaan.

8.2 Saran

Saran Untuk Pekerja

1. Bagi wanita karir disarankan untuk lebih baik lagi dalam membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Namun, pembagian waktu sangat penting dilakukan, hal ini dapat dilakukan dengan cara membuat jadwal kerja. Dimana pekerjaan harus dilakukan mulai dari jam tertentu dan sisanya dapat digunakan untuk keluarga.
2. Bagi wanita karir dapat membangun *self efficacy* yaitu rasa bangga didalam diri sendiri dan memiliki kekuatan mampu untuk mencapai dan menjalani peran ganda didalam kehidupan sehari-hari agar tidak tumbuh intensi *turnover* didalam diri.
3. Bagi lingkungan sekitar wanita karir untuk lebih memberikan pengertian dan perhatian kepada sang istri. Perlakuan ini dapat diwujudkan dengan cara membantu istri untuk mengurus anak, dimana ketika malam hari suami dapat menemani anak belajar karena seharian Ibu sudah mengurus anak.

Saran Untuk Organisasi

1. Bagi organisasi dapat memberikan fasilitas yang memadai terutama bagi karyawan yang sedang hamil atau menyusui seperti diberikannya ruang laktasi agar karyawan dapat dengan baik dan nyaman ditempat kerja tanpa harus mengganggu pekerjaan yang sebenarnya.
2. Bagi organisasi dapat memberikan layanan konseling terhadap

karyawan yang merasa mempunyai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan dalam pekerjaan, sehingga organisasi dapat mengetahui kendala yang dihadapi karyawan dan memberikan solusi yang tepat.

3. Bagi organisasi dapat memberikan kebijakan adanya system *flexitime* dan *flexiplace* yaitu dimana karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan waktu yang fleksibel dan tempat yang fleksibel, misalkan bekerja diluar tempat kerja, sehingga pekerjaan bisa dikerjakan dari rumah kemudian karyawan tidak perlu terlalu banyak mengajukan izin kerja dan dapat melakukan pekerjaan dari dalam rumah sembari melakukan peran ibu rumah tangga. Selain itu, pekerjaan karyawan tidak terhambat jika karyawan sering melakukan izin.
4. Bagi organisasi dapat menerapkan kebijakan ramah keluarga atau *family friendly policy* yang sesuai dengan kondisi organisasi. Agar organisasi nantinya memiliki pedoman dalam menyikapi terjadinya konflik keluarga-pekerjaan.

Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

1. Bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan permasalahan yang lebih kompleks dengan variable yang berbeda.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat meneliti organisasi dengan tingkatan yang lebih tinggi dan narasumber yang lebih beragam.

3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat meneliti organisasi yang telah menerapkan kebijakan ramah keluarga dan memberikan fasilitas ramah keluarga di organisasi.



DAFTAR PUSTAKA

- Allen, T.D & Armstrong, J. (2006). Further Examination of the Link between Work–Family Conflict and Physical Health: The Role of Health-Related Behaviors. *American Behavioral Scientist*, 49, 1204-1221.
- Allen, T.D & Johnson, R.C (2013). Work–Family Conflict and Flexible Work Arrangements: Deconstructing Flexibility. *Personnel Psychology*, Vol 66, 345–376. 2013
- Alteza, M & Hidayati, L.N. (2009). *Work-Family Conflict pada Wanita Bekerja: Studi tentang Penyebab, Dampak dan Strategi Coping*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Alwi, S.(2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta.
- Anderson, S.E., Coffey, B.S & Byerly, R.T. (2002). Formal Organizational Initiatives and Informal Workplace Practices: Links to Work-Family Conflict and Job-Related Outcomes. *Journal of Management*, 28, 787-810. 2002
- Anonim. (2007). *KBBI Kamus Besar Bahasa Indonesia Online*. Diakses pada tanggal 26 Maret 2020 pukul 12:24 dari <http://kbbi.web.id/>
- Anonim. (2012). *Linking Health Communication with Social Support*. Property of Kendall hunt Publishing co. Mattson's Health as Communication Nexus. diakses pada tanggal 14 April 2020 pukul 10:19 dari : <https://www.researchgate.net/file.PostFileLoader.html?id=5685e87161432562948b4567&assetKey=AS%3A312927217750017%401451619070742>
- Anonim. (2019). *Badan Pusat Statistik (BPS) Tenaga Kerja*. Diakses pada hari Selasa 3 Desember 2019 pukul 00:06 WIB dari <https://www.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html>
- Anonim. (2019). *Solo Murni Profil Organisasi*. Diakses pada hari Rabu, 11 Desember 2019 pukul 21.47 WIB dari <https://SoloMurni.web.indotrading.com/>
- Azeez, A.E.P (2013). Employed Women and Marital Satisfaction: A Study among Female Nurses. *International Journal of Management and Social Sciences Research (IJMSSR)* ISSN: 2319-4421 Volume 2, No. 11, November
- Ballout, H.I. (2008). Work-Family Conflict and Career Success: The Effects of

Domain-Specific Determinants. *Journal of Management Development*, Vol. 27 Iss 5 pp. 437 – 466

Balmforth, K & Gardner, D. (2006). Conflict and Facilitation between Work and Family: Realizing the Outcomes for Organizations. *New Zealand Journal of Psychology*, Vol. no 35(2), 69-76.

Bohlander, G & Snell, S. (2010). *Principles of Human Resources Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning

Bolorizadeh, P., Tojari, F & Zargar, T. (2013) .Work-Family Conflict among Female Headcoaches in Iran. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol 84, pp1403 – 1410. 2013.

Bowen, D.E & Schneider, B. (1985). Factor Influencing Productivity in Woman Employee Perceptions in Banks. *Journal of Applied Psychology*. 70 (3), Vol 423-433.

Bowen, G.L. (1988). Corporate Supports for the Family Lives of Employees: A Conceptual Model for Program Planning and Evaluation. *Family Relations*. Vol. 37, pp. 183-8.

Byron, K. (2005). A Meta-Analytic Review of Work–Family Conflict and its Antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, Vol 67 (169–198). 2005.

Carlson, D.S & Perrew, P.L. (1999). The Role of Social Support in the Stressor-Strain Relationship: An Examination of Work-Family Conflict. *Journal of Management*. Vol no, 25, 513–540. 1999

Cassel, C & Radcliffe, L. (2013). Resolving Couples' Work-Family Conflicts: The Complexity of Decision-making and the Introduction of a New Framework. *Human Relations*. Vol 67 issue: 7, page(s): 793-819. 2013.

Cesnauskas, V & Zabielske, J. (2014). Work and Family Conflict: The Role of Individual and Organizational Factors. *Organizational Management: Systematic Research*. Vol, no 72, p.23-43. 2014

Chassin, L., Zeirs, A & Cooper KR. (1985). Role Perceptions Self Role Congruence and Marital Satisfaction in Dual Worker Couples with Preschool Children. *Soc Psychol Quat*. Vol, 48:301–11. 1985

Creswell, J.W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*, 3rd ed. Thousand Oaks, California: SAGE Publications Ltd.

Eby, L.T., Casper, W.J., Lockwood, A., Bordeaux, C & Brinley, A. (1980). Work

and Family Research in IO/OB: Content Analysis and Review of the Literature. *Journal of Vocational Behavior*. (1980–2002).

Folkman, S., Lazarus, R.S., Schetter, C.D., DeLongis, A & Gruen, R. (1986) Dynamics of a Stresful Encounter: Cognitive Appraisal, Coping, and Encounter Outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(5), pp. 992-1003

Friedman, M. (2010). *Buku Ajar Keperawatan Keluarga: Riset, Teori dan Praktek*; Alih bahasa, Achir Yani S. Hamid. Edisi ke-5. Jakarta: EGC Penerbit

Frone, M.R. (2003). Work—Family Balance. *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 143- 162). Washington DC:American Psychological Association

Frone, M. R, M. Russells & M.L. Cooper (1992). Antecedents and Outcomes of Work–Family Conflict: Testing a Model of the Work–Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65–78. 1992.

Greenhaus, J.H & Beutell, N.J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88. Diunduh dari <http://www.jstor.org> pada 30 Maret 2019

Greenhaus, J.H., Parasuraman, S & Collins, K. M. (2001). Career Involvement and Family Involvement as Moderators of Relationships between Work-Family Conflict and Withdrawal from a Profession. *Journal of Occupational Health Psychology*. Vol, no 6, 91–100. 2001.

Grzywacz, J.G & Bass, B.L. (2003). Work, Family and Mental Health: Testing Different Models of Work-Family Fit. *Journal of Marriage and Family*. Vol. 65, No. 1, pp. 248-261.

Handayani, A. (2013). Keseimbangan Kerja Keluarga pada Perempuan Bekerja: Tinjauan Teori Border. *Buletin Psikologi* 21(2), 90–101.

Handoko, T.H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPF

Hasibuan, M.S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Howard, W.G., Boles, J.S & Donofrio, H. (2004). Inter-Domain Work-Family Conflict, Family-Work Conflict and Police Work Satisfaction. *Journal of Managerial Issues*, 13, 376-390

Hughes, D.L & Glinsky, E. (1994). Gender, Job and Family Conditions and

- Psychological Symptoms. *Psychol Women Quart.* Vol, no 18:251–70. 1994
- Jacobs, J & Gerson, K. (2004). Who Are the Overworked Americans? *Review of Social Economy*. Vol, no 56, 442-459.
- Johnston, M.W., Boles, J.S., & Hair, J.F. (1997). Role Stres, Work-Family Conflict and Emotional Exhaustion: Inter-Relationships and Effects on Some Work-Related Consequences. *Journal of Personal Selling & Sales Management* 17 (1), 17–28.
- Kacher, K & Hastings, R. (2007). Training Managers to Meet Business Goals Using Work-Life Strategies. *World at Work* 16, no. 4 Fourth Quarter: 56.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R., Snoek, J. D & Rosenthal, R.A. (1964). *Organizational Stres*. New York: Wiley, 1964.
- Kalliath, P., Kalliath, T & Singh, V. (2011). When Work Intersects Family: A Qualitative Exploration of the Experiences of Dual Earner Couples in India. *South Asian Journal of Management* Vol. 18, Issue No. 1 January-March. 2011
- Karatepe, O & Bekteshi, L. (2008). Antecedents and Outcomes of Work Family Facilitation and Family Work Facilitation among Frontline Hotel Employees. *International Journal of Hospitality Management*, 27(4), Vol 517-528.
- Karatepe, O & Uludag, O. (2007). Conflict, Exhaustion and Motivation: A Study of Frontline Employees in Northern Cyprus Hotels. *Hospitality Management*, 26, 645-665.
- _____. (2008). Affectivity, Conflicts in the Work-Family Interface and Hotel Employee Outcomes. *International Journal of Hospitality Management*, 27, 30-41.
- Krishna, N., M. N. Vranda., A. Ahmed., P. Nirmala & B. Siddaramu. (2010). Work–Life Balance among Married Women Employees. *Indian J Psychol Med.* Jul-Dec; 32(2): 112–118. 2010.
- Lee, R.T & Ashforth, B.E. (1996). A Meta-Analytic Examination of the Correlates of the Three Dimensions of Job Burnout. *Journal of Applied Psychology*. Vol, no 81 (2), 123–133. 1996.
- Lestari, S. (2012). *Psikologi Keluarga Penanaman Nilai dan Penanganan Konflik Dalam Keluarga*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group

- Lo, S. (2003). Perceptions of Work-Family Conflict among Married Female Professionals in Hongkong. *Personnel Review*, Vol. 32 Iss 3 pp. 376 – 390. 2003.
- Machrus, A., Rofiah, N., Wahid, A., Muzayyanah, I & Widodo, S. (2017). *Fondasi Keluarga Sakinah*. Jakarta: Titikoma.
- Mahesh, B.P., M.R, Prabushankar, S.K, Chirag & V.S, Amit. (2016). A Study of Work-Life Balance and its Effects on Organizational Performance. *International Journal of Engineering Research and Advanced Technology (IJERAT)* ISSN: 2454-6135, Special Volume. 02 Issue.01, May. 2016.
- Malik, A & G.K, Khalid. (2008). Work or Life Conflicts and Desired Work Hour Adjustment Banking Perspective in Pakistan. *International Review of Business Research Papers* 4(5):267-276. 2008.
- Maslach, C & Jackson, S.E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*. Vol no 2, 99–113.
- McKenna, W. (2002). Women and Work-Home Conflict: A Dual Paradigm Approach. *Health Education*, Vol. 102 Iss 5 pp. 249 – 259. 2002.
- _____. (2004). How Solution Focused Support Helps Women through Work-Home Conflict. *Health Education*, Vol. 104 Iss 3 pp. 132 – 142. 2004.
- Michel, J.S., Kotrba, L.M., Deuling, K.J & Clark, A.M. (2010). Antecedents of Work-Family Conflict: A Meta-Analytic Review. *Journal of Organizational Behavior J. Organiz. Behav*, Vol. 30 Iss 5 pp. 502-522. 2010.
- Moleong, L.J. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- 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, 400–410.
- Poelmans, S., O’Driscoll, M.P., Spector, P.E., Kalliath, T., Allen, T.D., Cooper, C. L., & Sanchez, J.I. (2003). Family-Responsive Interventions, Perceived Organizational and Supervisor Support, Work-Family Conflict and Psychological Strain. *International Journal of Stres Management*. Vol no 10, 326–344.
- Raju, P.G (2017). Impact of Work-Family Conflicts on Professional and Personal

Outcomes and the Need for Work-Family Enrichment: An Investigation of Non-Managerial Hotel Personnel in India. *South Asian Journal of Management*, Jul-Sep2017, Vol. 24 Issue 3, p106-142. 37p. 2017.

- Robbins, S. P & Coulter, M. (2010). *Management*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S.P & Judge, T.A. (2008). *Organizational Behaviour*; Alih Bahasa, Benjamin, Molan. Jakarta: Salemba Empat.
- Sabil, F., Abu, H & Kusuma, J. (2016). Identifying Work-Family Conflict among Nurses: A Qualitative Study. *International Conference on Business and Economics*, 21 - 23 September. 2016.
- Safiah, N & Ismail, N. (2010). *Soft Skills: The What, the Why, the How*. Malaysia: Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Sarafino, E.P. (2006). *Health Psychology: Bio Psychosocial Interaction*. Jhon Wiley and Son's. Inc. New York
- Sarwono, S.W. (2015). *Teori-Teori Psikologi Sosial*. Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers
- Schieman, S & Young, M. (2011). Economic Hardship and Family-to-Work Conflict: The Importance of Gender and Work Conditions. *J Fam Econ Iss*, Vol 32, pp 46–61. 2011.
- Shelton, S.H. (1990). Developing the Construct of General Self-Efficacy. *Psychological Reports*. 66(3 pt 1). Vol, 987-994
- Shockley, K.M & Allen, T.D. (2007). When Flexibility Helps: Another Look at the Availability of Flexible Work Arrangements and Work–Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, Vol 71 479–493 .2007.
- Singh, J. (2000). Performance Productivity and Quality of Frontline Employees in Service Organizations. *Journal of Marketing* 64 (April), 15–34.
- Staines, G & Pleck, J. (1983). *The Impact of Work Schedules on the Family*, Ann Arbor, Mich.: Institute for Social Research.
- Stajkovic, A.D & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and Work-Related Performance: a Meta-analysis. *Psychological Bulletin*, Vol. 24, pp. 240-61.
- Stoner, J.A & Wankel, C. (1990). *Management*, 5th Edition. Singapore: McGraw-Hill Kogasuka Ltd.

- Sugiyono. (2012). *Metodel Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Takahashi, A.R., Lourenco, M.L., Sander, J.A & Souza, S.C. (2014). Competence Development and Work-Family Conflict Professors and Gender. *Gender in Management: An International Journal*, Vol. 29 No. 4(1754- 2413), pp. pp. 210-228.
- Tandzegolskiene, I., Rutkiene, A & Trepule, E. (2016). Facilitating Work and Family Conflict: Young Family Case. *European Scientific Journal* July/SPECIAL/ edition ISSN: 1857 – 7881 (Print) e - ISSN 1857- 7431 .2016.
- Teixeira, K.M. (2006). Managing Conflicting Roles: A Qualitative Study with Female Faculty Members. *Journal of Family and Economic Issues*, Vol. 27(2). 2006.
- Tsionou, T & Konstantopoulos, N. (2015). The Complications and Challenges of the Work Family Interface: A Review Paper. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol 175, pp 593 – 600. 2015.
- Voydanoff, P. (2007). Linkages between the Work-Family Interface and Work, Family and Individual Outcomes: an Integrative Model. *Journal of Family Issues*, 23, 138–164. 2007
- Winardi, J. (2003). *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Xiao, Y & Cooke F.L (2012). Work–Life Balance in China? Social Policy, Employer Strategy and Coping Mechanisms. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, Vol 50, 6–22. 2012.
- Yavas, U., Babakus, E & Karatepe, O. (2008). Attitudinal and Behavioral Consequences of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict does Gender Matter? *International Journal of Service*, Vol. 19 No. 1, pp. 7-31. 2008.



LAMPIRAN 1

PEDOMAN WAWANCARA

Pertanyaan Bagi Narasumber Utama

a. Konflik Keluarga Berdampak pada Pekerjaan

1. Apa posisi atau jabatan Ibu di perusahaan?
2. Apa pendidikan terakhir?
3. Berapa jumlah anak Ibu beserta umurnya?
4. Apakah Ibu mempunyai Asisten rumah tangga?
5. Berapa lama Ibu bekerja?
6. Bagaimana awal mula berfikiran bekerja di perusahaan ini?
7. Apa yang menjadi alasan Ibu bekerja?
8. Jam berapakah Ibu mulai dan selesai bekerja?
9. Boleh diceritakan apa kegiatan Ibu dirumah?
10. Bagaimana cara Ibu dalam membagi waktu antara bekerja dan berkeluarga?
11. Pada awal Ibu memutuskan untuk bekerja siapa saja pihak yang mendukung keputusan Ibu?
12. Apakah ada pihak yang lebih menyarankan Ibu untuk menjadi Ibu rumah tangga saja?
13. Kesulitan apa yang Ibu temui sehingga dapat mempengaruhi pekerjaan Ibu?
14. Bagaimana proses terjadinya kesulitan tersebut?
15. Mengapa hal itu dapat dikatakan sebagai kesulitan yang mempengaruhi pekerjaan Ibu dikantor?
16. Kapan kesulitan tersebut sering terjadi atau Ibu alami?
17. Siapa yang Ibu anggap dapat membantu kesulitan tersebut?

b. Konflik Keluarga Berdampak pada Karyawati

1. Apa saja dampak yang Ibu rasakan dalam pekerjaan ketika menghadapi kesulitan tersebut?
2. Bagaimana dampak yang terjadi dari kesulitan yang mempengaruhi keluarga terhadap pekerjaan?

3. Bagaimana cara Ibu mengatasi kesulitan tersebut?
4. Apakah suami Ibu mendukung sepenuhnya keputusan Ibu bekerja?
5. Apa yang memotivasi Ibu sehingga sampai saat ini Ibu tetap bertahan untuk menjalani peran ganda sebagai karyawan dan Ibu rumah tangga?
6. Ketika Ibu menemui suatu masalah dikeluarga apakah seringkali berdampak pada pekerjaan Ibu?
7. Setiap Ibu menemukan suatu permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan, siapa yang paling berperan membantu untuk menyelesaikan masalah tersebut?
8. Apakah Ibu seringkali mengalami keluhan fisik seperti sakit kepala saat Ibu menahan emosi yang disebabkan oleh masalah pekerjaan dan keluarga?
9. Apakah Ibu pernah mengalami masalah ketika harus bekerja tapi kebutuhan keluarga anda juga mendesak untuk dipenuhi? Bagaimana Ibu menghadapi dan mengatasi situasi tersebut?
10. Adakah pihak yang seringkali Ibu rasa membuat Ibu tertekan dalam pekerjaan?
11. Apakah perlakuan yang Ibu terima di tempat Ibu bekerja sudah sesuai dengan harapan Ibu?
12. Apakah fasilitas yang diberikan perusahaan sudah memenuhi atau ramah terhadap Ibu yang menyusui atau memiliki anak?
13. Apakah ada perlakuan khusus yang Ibu rasa perlu diberikan perusahaan kepada pekerja perempuan seperti Ibu
14. Apakah dukungan dari keluarga sudah sesuai dengan harapan Ibu selama ini?
15. Apa harapan Ibu kedepannya untuk kehidupan keluarga Anda?

c. Konflik Keluarga Berdampak pada Organisasi

1. Menurut Anda apakah karyawan wanita disini ada yang mengalami kesulitan? Kesulitan dalam hal apakah itu?

2. Menurut Anda apakah karyawan wanita disini dapat mengimbangi peran mereka dengan baik sebagai karyawan wanita dan sebagai Ibu rumah tangga?
3. Apakah anda mengetahui jika karyawan wanita disini mengalami suatu kesulitan didalam mengelola rumah tangga mereka sehingga memberikan pengaruh terhadap pekerjaan (*Family Work Conflict*)?
4. Apakah ada perlakuan khusus bagi karyawan wanita yang hamil/menyusui/memiliki tanggungan di rumah seperti anak/lansia?
5. Apakah ada fasilitas khusus seperti laktasi/*day care* untuk karyawan wanita yang sedang hamil/menyusui?
6. Apa saja pengaruh yang ditimbulkan dari *Family Work Conflict* sehingga dapat mengganggu perusahaan?
7. Bagaimana pengaruh *Family Work Conflict* tersebut terjadi dan dirasakan perusahaan?
8. Apa dampak yang dirasakan perusahaan akibat adanya *Family Work Conflict* di dalam perusahaan?
9. Bagaimana cara perusahaan mengatasi adanya *Family Work Conflict*

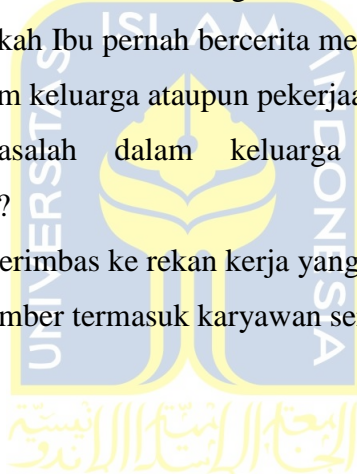
d. Bagi Narasumber pendukung

1. Bagaimana awal mula Ibu mulai bekerja sepengetahuan Bapak?
2. Dari awal Ibu mulai bekerja apakah Bapak langsung setuju?
3. Apa yang bapak banggakan dari Ibu?
4. Apakah Bapak juga bekerja?
5. Apa pendidikan terakhir Ibu dan Bapak?
6. Apa alasan Bapak untuk menyetujui/tidak menyetujui Ibu untuk bekerja?
7. Apakah Bapak merasa terbantu dengan Ibu bekerja?
8. Menurut pendapat Bapak apa saja positif dan negatifnya selama Ibu bekerja?
9. Apakah Ibu pernah menyampaikan keluhan kesah mengenai pekerjaan kepada Bapak?
10. Apakah Ibu pernah menyampaikan keluhan kesah mengenai masalah ditempat pekerjaan karena kesulitan yang dialami dirumah?

11. Sepengetahuan Bapak ketika terjadi masalah dikeluarga apakah seringkali berdampak pada pekerjaan Ibu?
12. Apa harapan Bapak kedepannya kepada Ibu untuk keluarga?
13. Apa harapan Bapak kedepannya untuk tempat Ibu bekerja mengenai kebijakan untuk karyawan perempuan yang sudah menikah?

e. Bagi Narasumber pendukung: Kerabat atau Anak

1. Apakah hubungan anda dengan narasumber?
2. Apakah narasumber mempunyai saudara?
3. Bagaimana tingkat kedekatan anda dengan narasumber?
4. Menurut anda narasumber itu seperti apa?
5. Bagaimana komunikasi anda dengan Ibu?
6. Selama ini apakah Ibu pernah bercerita mengenai masalah yang dihadapinya baik dalam keluarga ataupun pekerjaan?
7. Mengenai masalah dalam keluarga apakah berdampak pada pekerjaannya?
8. Apakah akan berimbas ke rekan kerja yang lain?
9. Apakah narasumber termasuk karyawan sering Izin?



LAMPIRAN 2

TRANSKRIP WAWANCARA

1. Wawancara Narasumber Utama 1

Nama : Ratu Dara Gilang S.
Tanggal : 14 Desember 2019
Jam : 11.02-13.15 WIB
Lokasi : PT. SOLO MURNI

Peneliti : Apa posisi atau jabatan Ibu di PT. Solo Murni?

Narasumber : Saya sebagai Asisten *marketing* nya divisi *ekspor* di KIKY

Peneliti : Berapa lama Ibu bekerja?

Narasumber : Ini udah jalan 2.5 tahun sih *mbak*...eh kurang sebulan berarti ya 2 tahun 5 bulan

Peneliti : Apa pendidikan terakhir Ibu dan suami?

Narasumber : Saya sarjana komunikasi kalau suami keperawatan

Peneliti : Bagaimana awal mula berfikir bekerja di perusahaan ini?

Narasumber : Awalnya nggak sengaja sih haha jadi kan Ibu saya itu *single parent* (orang tua tunggal) lha pengen anaknya itu kerja yg dekat-deket aja. Yaudah saya masukin lamaran via online pakai *jobstreet* (aplikasi pencari kerja) dulu. Nah pas banget KIKY lagi ada lowongan kan cuman dulu nggak ada dikasih tau lowongan yang dibutuhkan itu apa. Selain itu KIKY ini kan juga perusahaan gede ya udah *go international* gitu, semua juga tau KIKY jadi ya nggak ada salahnya kerja disini gitu pikiran saya.

Peneliti : Apa yang menjadi alasan Ibu bekerja?

Narasumber : Alasan nya ya pasti pengen punya penghasilan sendiri, jadi perempuan mandiri lah intinya nggak bergantung sama siapa-siapa, apalagi kan mulai kerja ini dari sebelum menikah, ditambah lagi Bapak udah nggak ada sejak lama, masa ya mau bergantung Ibu terus kan *ndak* jadi ya kudu kerja sendiri. Lagian apa yo *mbak*, aku tu orange *uwet* (giat) sih jadi seneng gitu kerja. Kalau cuma diem aja gitu malah nggak bisa.

Peneliti : Jam berapakah Ibu mulai dan selesai bekerja?

Narasumber : Berangkat dari rumah jam 06.30, mulai kerja jam 07.30 selesai jam 17.00 sampe rumah sekitaran 18.00 kurang lah

Peneliti : Berapa jumlah anak Ibu beserta umurnya?

Narasumber : Baru satu *mbak* cowok umur 4 bulan baru aja kemarin, kan saya habis cuti melahirkan. Habis itu langsung masuk kerja.

Peneliti : Berarti ini putra ikut siapa Ibu?

- Narasumber** : Kalau sekarang ikut uti nya, Ibu saya. Tapi biasanya gentian sama Ibu mertua.
- Peneliti** : Berarti Ibu nggak punya Asisten rumah tangga ya?
- Narasumber** : Nggak *mbak* masih di *ayahi dewe* (lakukan sendiri)
- Peneliti** : Alasannya kenapa Ibu?
- Narasumber** : Haduh *mbak*, *ngepres* (pas) banget penghasilanku sama suami hahaha jadi mending buat kebutuhan lain dulu
- Peneliti** : Lalu bagaimana dengan uti nya, apakah merasa kerepotan?
- Narasumber** : Kalau itu jelas, apalagi Ibu saya itu masih kerja serabutan. Makanya gentian sama Ibunya suami, karena itu mungkin ya hubungan saya sama Ibunya suami itu nggak cukup baik, karena maunya ya saya *ndak* (tidak) kerja gitu, tapi *yawislah pie meneh* (yasudah mau bagaimana lagi).
- Peneliti** : Kalau Ibu dari bu Dara bagaimana? Apakah mendukung Ibu untuk bekerja?
- Narasumber** : Kalau Ibuku mendukung terus kalau mau kerja, karena kerja kan sudah dari sebelum menikah, semenjak bapak udah nggak ada aku sama Ibu kan sama-sama kerja *mbak*
- Penulis** : Bagaimana cara Ibu memberikan dukungan?
- Narasumber** : Ya Ibu ngerti waktu biasanya aku *high season* (aktivitas kantor yang padat) jadi pasti kerumah ikut momong *dedek* gitu. Kalau nggak ya nginep *nggenteni* (gantikan) suami jadi ada yang bantuin aku
- Peneliti** : Boleh diceritakan apa kegiatan Ibu dirumah?
- Narasumber** : Saya bangun itu pasti sebelum subuh *mbak*, bangun subuh aja itu udah kesiangan kalo versi ku. Yang pertama *dicandak* (diraih) itu pasti pompa ASI, jadi aku *pumping* (memompa ASI) dulu, nanti buat diminumin pas aku lagi kerja, habis itu nyuci baru ke pasar bikin sarapan. Baru siap-siap kerja terus berangkat.
- Peneliti** : Kerja nya dimulai jam berapa Ibu?
- Narasumber** : 07.30, jadi nggak sempat sarapan di rumah, tak buat *sangu* (bekal). Soalnya aku kalau sarapan dulu dirumah pasti tambah telat *mbak*, selama punya anak ini aku pokoknya telat terus.
- Peneliti** : Sampai rumah biasanya jam berapa Ibu?
- Narasumber** : 18.00 kurang
- Peneliti** : Wah capek sekali ya bu?
- Narasumber** : Banget *mbak*, sebulan itu aku bisa masuk angin 2-3x lho hahaha
- Peneliti** : Pada awal Ibu memutuskan untuk bekerja siapa saja pihak yang mendukung keputusan Ibu?
- Narasumber** : Suami sama Ibu itu pasti

- Peneliti** : Apakah ada pihak yang lebih menyarankan Ibu untuk menjadi Ibu rumah tangga saja?
- Narasumber** : Mertua saya.
- Peneliti** : Kalau boleh tau alasannya apa ya bu?
- Narasumber** : Ya dia pengennya itu saya dirumah aja *wis* ngurus anak gitu lho, sementara kan nggak bisa ya karena yang ngerti kebutuhan keluarga saya ya saya sendiri gitu. Jadi harus ikut kerja, tapi mungkin tahun depan saya mau mengajukan *resign* (mengundurkan diri).
- Peneliti** : Loh kenapa Ibu?
- Narasumber** : Apa ya *mbak*, selama ini terlalu banyak tekanan terutama setelah punya *baby* ya. Tekanan ya dari *gawean* (pekerjaan), ya dari keluarga terutama omongan Ibu mertua saya itu lho yang bikin saya kadang itu *down* (menurun) jadi ya mending nggak kerja dulu.
- Peneliti** : Kan tadi Ibu bilang kalau kebutuhan keluarga tidak bisa tercukupi kalau Ibu tidak bekerja, lalu kalau *resign* (mengundurkan diri) bagaimana Ibu?
- Narasumber** : Itu saya juga udah mikir *mbak*, *arep piye iki mbesuk* (mau bagaimana besok) tapi di satu sisi saya sendiri juga nggak bisa *mbak*, maksudnya diri saya gitu lho, dihadapkan dengan kondisi yang setiap hari harus *push* (menek an) saya gitu, capek sekali rasanya. Yaudahlah semoga nanti ada jalan gitu aja doanya setiap hari.
- Peneliti** : Ada kesulitan apa aja sih Bu?
- Narasumber** : Kesulitan membagi waktu kali ya *mbak*? Pengennya kan semua *Kecandak* (diraih) tapi kan nggak bisa. Apalagi kantor itu kalau lagi *high season* (aktivitas kantor yang padat) rentang waktu antara bulan Maret sampai Juni itu kan jam nya *intens* sekali, lembur terus gitu *mbak*. Jadi ya udah keluarga udah kewalahan *sakpole* (sangat).
- Peneliti** : Kalau suami bagaimana Ibu? Apakah juga bekerja?
- Narasumber** : Iya, jadi perawat di Sambi.
- Peneliti** : Kan tadi ada bicara mengenai anak yang dipagi hari menyebabkan Ibu sering telat nih, kalau suami sendiri memberikan pengaruh nggak bu didalam pekerjaan?
- Narasumber** : Kalau telat itu itu kan pagi ya *mbak*, soalnya pagi itu kan *gawean* (pekerjaan) banyak nggak cuma ngurus anak tapi juga bikin sarapan buat suami sama saya juga, belum lagi kadang nunggu Ibu datang dulu kerumah baru kan bisa saya tinggal kerja gitu.
- Peneliti** : Tapi kalau suami memberikan pengaruh ke pekerjaan Ibu tidak?

- Narasumber** : Pas saya kerja ya? Kalau saya kerja kebanyakan pas suami juga kerja sih *mbak*. Tapi mungkin dalam mengurus anak itu saya mengharapkan bantuan suami lebih gitu, jadi ya kita kan memang sama-sama kerja ya, tapi saya aja bisa gitu ngurusin anak setelah kerja, masa iya suami nggak bisa.
- Peneliti** : Berarti dapat dikatakan peran mengurus anak lebih dominan ke Ibu ya?
- Narasumber** : Bisa dikata begitu. Sebenarnya saya nggak nyalahin, kan saya juga tau *sikon* (situasi) dia gimana apalagi perawat, jaga malam gitu sering kan *mbak* yang cowok gitu kan pasti lebih sering jaga malam, kadang *budhal* (berangkat) dari rumah jam 2 apa jam 1 pagi juga pernah. *Lha* sementara anak ku itu jam 2 pagi sering rewelnya mbak, nangis minta digendong terus gitu, jadi ya saya sendiri gitu *wong* suami jaga malam.
- Peneliti** : Lalu Ibu istirahatnya kapan kalau kurang tidur begitu Bu? Apa tidak berdampak ke pekerjaan?
- Narasumber** : Dampak nya ya ada, jadi ngantuk banget *mbak* kalau kerja itu. Kalau badan udah capek banget ya terus nggak *tak* paksa, kan aku menyusui gitu jadi kalau bisa jangan sampai sakit, *nek* (kalau) capek ya izin nggak masuk gitu.
- Peneliti** : Dalam satu minggu Ibu bisa izin berapa kali?
- Narasumber** : Palingan 1 bulan sekali ya ada, KPI ku itu sampai rendah banget *mbak* karena sering izin itu, *wah wes* potong gaji terus
- Peneliti** : Ketika Ibu merasa penghasilan Ibu tidak mncukupi atau membantu kebutuhan keluarga, apa yang Ibu dan Suami lakukan?
- Narasumber** : Mmmm... cari hutang paling ya *mbak*, karena menurut saya itu gini, yang namanya keluarga ya suami istri itu pasti punya hutang, entah itu hutang ke Ibu, saudara apa yang lain, apalagi yang menikah muda kayak saya ini yang apa-apa dimulainya dari nol, jadi menurut saya ya lumrah gitu, cuma ya harus tau batas dan konsekuensi nya gitu.
- Peneliti** : Apa saja kompensasi yang Ibu terima selama bekerja?
- Narasumber** : Kompensasinya ya gaji pokok itu, kalau *insentif* itu saya nggak pernah dapat, karena yang dapat *insentif* itu cuma *top lini* aja, kayak Bu Ce itu kan *Executive* nah saya Asisten nya, itu nanti yang dapat Bu Ce, tapi saya dikasih Bu Ce gitu, kan masuknya bukam pendapatan dari kantor *to?* Terus misal capai target *ekspor* 3 bulan berturut-turut itu *marketing manager* nya dapat 10 juta, nah itu nanti dibagi se divisi *marketing ekspor* gitu, totalnya yang diluar gaji pokok itu gak lebih dari satu juta kira-kira. Sama itu

kebijakannya setiap tahun itu ada kenaikan gaji 1.000 Rupiah, jadi saya kerja 2 tahun ya dapetnya 2.000, ada orang kerja 19 tahun ya dapetnya 19.000

- Peneliti** : Kalau uang lembur bagaimana Ibu?
- Narasumber** : Di divisi *marketing* nggak ada uang lembur, karena menurut sini itu (KIKY) *marketing* itu ya kerjanya 24 jam, jadi *no* lembur.
- Peneliti** : Apakah penghasilan Ibu sudah sesuai dengan harapan Ibu?
- Narasumber** : Belum, hehe
- Peneliti** : Apakah ada perbedaan kompensasi dari organisasi yang Ibu terima sebelum dan setelah menikah?
- Narasumber** : Engga ada sih sama aja
- Peneliti** : Kalau untuk kendala ada nggak bu, terutama saat awal mulai bekerja?
- Narasumber** : Ada banget *mbak*, apalagi semenjak punya anak ini ya, jadi kan aku lagi menyusui, dan itu ribet banget ya buat aku pribadi. Jadi yang pertama, waktu. Itu jelas, setelah aku punya *baby*, aku selalu telat masuk kantor, tidak pernah tidak. Awalan sekali dua kali ya oke lah atasanku memaklumi, tapi mungkin lama kelamaan ya jengkel juga. Kedua, karena balik lagi aku itu Ibu menyusui, jadi aku kemana-mana itu bawa *cooler* (alat pendingin) *mbak*, sama alat *pumping* (pompa ASI) ASI, jadi setelah aku *pumping* (memompa ASI), aku masukin ASI ke *cooler* tadi biar nggak basi, untungnya dikantor itu ada kulkas jadi lumayan membantu. Ya itu sih ribetnya, bawa *cooler* gede kayak orang jualan es gitu lho *mbak*.
- Peneliti** : Dalam satu hari bisa *pumping* berapa kali Bu?
- Narasumber** : Aku 3x *pumping* pagi, habis sarapan dikantor. Siang habis makan siang sama sore sekitaran jam 3 sebelum pulang kantor, jadi jeda nya sekitar 2-3 jam.
- Peneliti** : Berarti rutin ya Bu, selalu 2-3 jam?
- Narasumber** : Kalau di aku iya *mbak*, soalnya kalau nggak segitu bikin sakit.
- Peneliti** : Lalu gimana Bu, kalau adek dirumah *stock* ASI nya habis?
- Narasumber** : Nah, itu yang bikin aku kurang nyaman sama kantorku ini. Jadi disini kita itu nggak boleh pakai *gojek mbak*, *gosend* nggak boleh apalagi *gofood*. Kan sebenarnya kebantu banget kalau boleh pakai *gojek*, jadi ASI nya bisa *tak gojekin kan?* Jadi ya, kalau kehabisan ASI, minta tolong hubungi orang rumah nanti ada yang ke kantor ambil ASI yang udah disimpan di *cooler* tadi.
- Peneliti** : Kalau untuk proses pengambilan ASI nya apakah kantor memberikan fasilitas tersendiri Bu. Seperti *day care* atau ruang *laktasi?*

- Narasumber** : Wah, enggak *mbak*, kalau *pumping*)ya ditutupin pakai kain seadanya, ya jilbab ya jarik.
- Peneliti** : Lalu, kalau Ibu sedang *pumping*, pekerjaan Ibu bagaimana?
- Narasumber** : Aku *pumping* (memompa ASI) sambil kerja, *tak sambi* (melakukan dua pekerjaan sekaligus) gitu
- Peneliti** : Ibu tidak merasa terganggu pekerjaannya?
- Narasumber** : Kalau ditanya begitu, ya jelas terganggu. Kelarnya jadi makin lama gitu, jadi misal *gawean* (pekerjaan) biasanya selesai sehari bisa jadi dua hari. Tapi sebenarnya aku kalau lagi *pumping* gitu lebih merasa *pekewuh* sih *mbak* sama rekan kantorku, jadi suara alat *pumping* (memompa ASI) itu kan kenceng ya “ngggg ngggg” gitu, aku takut mereka merasa terganggu, apalagi kantorku itu konsepnya *open space* (lingkungan terbuka, jadi semua pada liat aku lagi *pumping* gitu, Alhamdulillah nya udah pada paham.
- Peneliti** : Bagaimana cara Ibu dalam membagi waktu antara bekerja dan berkeluarga?
- Narasumber** : Gimana ya, sebenarnya kalau ditanya begini juga nggak tau jawabannya apa, karena jujur aku belum bisa membagi waktu dengan adil gitu lho *mbak*. Mungkin ya, kalau aku tau aku tidak akan berfikiran *resign* (mengundurkan diri) tahun depan hahaha.
- Peneliti** : Ketika ada kebutuhan mendesak seperti anak sakit atau tetangga/kerabat ada yang meninggal dunia. Apakah Ibu akan mengajukan izin kerja?
- Narasumber** : Pasti
- Peneliti** : Saat Ibu melakukan izin kerja, apakah izin tersebut satu hari penuh atau Ibu bergantian *shift* dengan rekan kerja Ibu?
- Narasumber** : Nggak ada *shift mbak*. Disini aturannya kalau izin kurang dari jam 12.00 itu dihitung satu hari penuh, dan potong gaji pasti. Tapi kalau lebih dari jam 12.00 dihitung kerja setengah hari
- Peneliti** : Bagaimana prosedur izin kerja dalam organisasi Ibu?
- Narasumber** : Langsung bilang aja ke atasan, manajer divisi biasanya, langsung menghadap gitu diomelin dulu baru dikasih ijin hahaha
- Peneliti** : Apakah pembagian waktu yang Ibu lakukan dirasa sudah cukup adil oleh keluarga Ibu?
- Narasumber** : Sama sekali belum
- Peneliti** : Lebih dominan kemana Ibu?
- Narasumber** : Pekerjaan
- Peneliti** : Apakah suami Ibu mendukung sepenuhnya keputusan Ibu bekerja?
- Narasumber** : Mendukung... tapi untuk sekarang mungkin agak membatasi ya

- Peneliti** : Membatasi bagaimana Ibu?
- Narasumber** : Nggak usah ambil lembur-lembur sama nggak usah ikut *exhibition* (pameran) dulu, karena kan biasanya aku ikut *exhibition* ke Luar Negeri.
- Peneliti** : Ketika Ibu merasa lelah setelah bekerja seharian, apakah Ibu merasa bahwa kesabaran Ibu dalam menghadapi anak menjadi menurun dan cenderung emosional?
- Narasumber** : Iya iya pernah *mbak*, apalagi masih bayi kan masih suka nangis jam 2 pagi gitu, itu emosi banget sih *mbak*. Tapi yang aku hindari itu jangan sampai kena yang namanya *baby blues* (perasaan emosional yang dirasakan Ibu setelah melahirkan). Dulu awalan pernah merasa *duh* aku itu sebenarnya bisa nggak ya jadi seorang Ibu kok anak ku nangis terus, aku harus gimana gitu, *stres* yang nggak ada ujungnya gitu lho, *insecure* (perasaan tidak yakin) sama kemampuan seorang Ibu itu tadi.
- Peneliti** : Ketika Ibu menemui suatu masalah dikeluarga apakah seringkali berdampak pada pekerjaan Ibu?
- Narasumber** : Dampaknya ya itu *mbak* kayak yang pertama aku bilang, memang benar setelah punya *baby* ini aku jadi selalu berangkat telat gitu lho *mbak*, nggak pernah sempat sarapan, sampai kantor belum kerja apa-apa rasanya tenaga nya kayak udah habis duluan gitu, jadi ya gitu kerjanya nggak fokus ditambah kepikiran anak kan “*waduh kae mau karo uti ne rewel ora*” (waduh tadi dengan utinya rewel atau tidak) pasti kan gitu. Sama yang paling kerasa sih yang aku cerita soal kemana-mana aku bawa *cooler* (alat pendingin) itu lho *mbak*
- Peneliti** : Setiap Ibu menemukan suatu permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan, siapa yang paling berperan membantu untuk menyelesaikan masalah tersebut?
- Narasumber** : Diri sendiri sih *mbak*, cuman aku tipe orang yang kalau punya masalah itu didengerin aja gitu udah cukup, udah lega. Biasanya suami yang paling setia dengerin curhatanku haha
- Peneliti** : Apakah Ibu seringkali mengalami keluhan fisik seperti sakit kepala saat Ibu menahan emosi yang disebabkan oleh masalah pekerjaan dan keluarga?
- Narasumber** : Keluhan fisik itu paling sering masuk angin, sebulan bisa berkali-kali *mbak* jadi banyak izin nya
- Peneliti** : Apakah Ibu pernah mengalami masalah ketika harus bekerja tapi kebutuhan keluarga anda juga mendesak untuk dipenuhi? Bagaimana Ibu menghadapi dan mengatasi situasi tersebut?

- Narasumber** : Ada sih, yang pertama pasti aku *matur* (berbicara) Ibuku dulu, bisa bantu *ndak* (tidak) gitu
- Peneliti** : Adakah pihak yang seringkali Ibu rasa membuat Ibu tertekan dalam pekerjaan?
- Narasumber** : Ada. Atasanku *mbak*, hahah
- Peneliti** : Apakah perlakuan yang Ibu terima di tempat Ibu bekerja sudah sesuai dengan harapan Ibu?
- Narasumber** : Ya belum lah *mbak*, masih banyak kurangnya
- Peneliti** : Apakah fasilitas yang diberikan organisasi sudah memenuhi atau ramah terhadap Ibu yang menyusui atau memiliki anak?
- Narasumber** : Belum, padahal *pumping* (memompa ASI) di ruang kerja itu benar-benar tidak nyaman, bagi Ibu menyusui ataupun bagi rekan kerja lain
- Peneliti** : Apakah ada perlakuan khusus yang Ibu rasa perlu diberikan organisasi kepada pekerja perempuan seperti Ibu?
- Narasumber** : Enggak *mbak*, mau sakit, hamil, menyusui ya sama aja
- Narasumber** : Pernah, kan tahun depan hehe
- Peneliti** : Apakah dukungan dari keluarga sudah sesuai dengan harapan Ibu selama ini?
- Narasumber** : *Rate* (penilaian) nya cukup sih
- Peneliti** : Baik Bu, jadi setelah ini tadi saya coba rangkum ya, bahwa dari keluarga yang mempengaruhi ke pekerjaan itu bisa dari anak, suami dan mertua ya Ibu?
- Narasumber** : Iya
- Peneliti** : Untuk mertua karena tidak mendukung Ibu bekerja ya?
- Narasumber** : Itu iya, tapi lebih ke tertekan sih *mbak*. Gimana ya jadi mentalku *down* (menurun) gitu, yaudah mending aku *resign* (mengundurkan diri) aja tahun depan biar aku tidak merasakan masalah terutama dari mertua gitu
- Peneliti** : Oh begitu, mengenai dampak juga Ibu sudah sampaikan, nah yang belum tentang cara mengatasi ini semua itu bagaimana sih kalau dari versi Ibu?
- Narasumber** : Kalau anak ya kan aku minta tolong ke Ibu ku sendiri, kalau Ibu Nggak bisa baru mertua gitu, nanti sampai kantor aku masih hubungin yang dirumah terus tanya adek gimana rewel apa nggak, ASI nya udah diminumkan belum gitu, nanti yang dari rumah misal ASI habis pasti juga hubungin aku, nanti nyuruh orang suruh ambil ASI dikantor gitu.
- Peneliti** : Apa harapan Ibu kedepannya untuk kehidupan keluarga?
- Narasumber** : Keluargaku harapannya ya emmm...semoga sehat semua, semoga

kita bisa saling menopang lah jadi ibarat rumah ya, semoga pondasi nya semakin kuat walaupun ada badai topan tetep bisa kuat bertahan gitu.

2. Wawancara Pendukung Narasumber Utama 1

- Nama** : Ady Prayitno
Tanggal : 15 Desember 2019
Waktu : 19.17 – 21.02
Lokasi : Rumah Narasumber Pendukung I
Status : Suami Narasumber Utama I
- Peneliti** : Bagaimana awal mula Ibu mulai bekerja sepengetahuan Bapak?
Narasumber : Kerja nya udah lama dari sebelum menikah kok
Peneliti : Dari awal Ibu mulai bekerja apakah Bapak langsung setuju?
Narasumber : Setuju ya dalam artian aku tidak membatasi, orang juga bukan dari orang kaya raya
Peneliti : Apa yang bapak banggakan dari Ibu?
Narasumber : Dara orang nya *ulet* (pekerja keras), *athikan* (kreatif) lah
Peneliti : Apakah Bapak juga bekerja?
Narasumber : Iya
Peneliti : Apa pendidikan terakhir Ibu dan Bapak?
Narasumber : Saya D3 Keperawatan, Dara S1 Komunikasi
Peneliti : Apa alasan Bapak untuk menyetujui/tidak menyetujui Ibu untuk bekerja?
Narasumber : Ya buat memenuhi kebutuhan kalau dari saya sendiri mungkin nggak cukup, apalagi sekarang punya anak. Dara nya juga nggak bisa kalau cuma dirumah aja nggak ngapa-ngapain sebelum punya anak maksudnya, sekarang udah kerja udah punya anak, kadang dia masih *athikan* (kreatif) jual apa aja yang bisa dijual kayak matoa, kue, gamis *online* gitu mainnya.
Peneliti : Apakah Bapak merasa terbantu dengan Ibu bekerja?
Narasumber : Sangat terbantu
Peneliti : Menurut pendapat Bapak apa saja positif dan negatifnya selama Ibu bekerja?
Narasumber : Positifnya ya kita jadi bisa nabung buat anak, kedepan kan pasti sekolah, sekarang ekonominya dibilang cukup ya ada lebihnya buat nabung itu tadi. Negatifnya, saya itu nggak bisa *ngayahi* (merawat) anak, jadi kerepotan kalau Ibu nya nggak ada, sekarang juga Dara jadi gampang sakit mungkin kecapean kerja.
Peneliti : Apakah Ibu pernah menyampaikan keluhan kesah mengenai

- pekerjaan kepada Bapak?
- Narasumber** : Wah sering
- Peneliti** : Biasanya mengeluh soal apa pak?
- Narasumber** : Ya banyak, yang *gawean* (pekerjaan) keteteran lah, atasan marah-marah karena dia salah bikin ini itu gitu
- Peneliti** : Menurut bapak, masalah yang Ibu hadapi ditempat kerja itu penyebabnya apa pak?
- Narasumber** : Beda-beda *nek* (kalau) menurutku, kalau yang *gawean* (pekerjaan) *Ra rampung-rampung* (tidak segera selesai) bisa jadi karena *jobdesk* dia kebanyakan, ya bisa jadi karena memang dirinya sendiri yang kurang efektif to.
- Peneliti** : Kalau Ibu sendiri apakah pernah mengeluhkan jika keluarga yang menjadi penyebab pekerjaan nya keteteran pak?
- Narasumber** : Enggak itu
- Peneliti** : Kemarin Ibu menyebutkan, jika semenjak mempunyai anak Ibu jadi sering telat karena harus mengurus kebutuhan anak dan memasak sarapan, apakah itu betul? Lalu tanggapan bapak bagaimana?
- Narasumber** : Oh iya to? Dia malah nggak pernah cerita kalau telat masuk kerja, cuman memang bener kalau pagi pasti siapin sarapan, tapi kan kalau akhirnya bikin telat ya nggak usah bikin sarapan itu juga nggak apa-apa *jane* (sebenarnya). *Wong* kan dirumah Cuma berdua aku sama *de'e* (dia) aku bisa makan dikantin sana juga banyak, jadi ya nggak apa-apa kalau nggak masak. Udah sering bilang juga, makan diluar *wae* gitu, kan kasian to *nek* (kalau) malah bikin telat terus
- Peneliti** : Bagaimana membagi tugas rumah tangga dengan pasangan?
- Narasumber** : Kan saya kerjanya *shift* kalau pas lagi nggak ada *shift* ya saya yang dirumah, kalau pas ada *shift* paling *digenteni* (gantikan) mbah Utinya. Soalnya Dara nya kan kerjanya *full* terus.
- Peneliti** : Sepengetahuan Bapak, ada tidak kebijakan khusus yang dikeluarkan oleh organisasi tempat Ibu bekerja untuk perempuan yang sudah menikah?
- Narasumber** : Nggak ada sama aja kerjanya juga lembur terus
- Peneliti** : Ketika Ibu mengalami kendala ditempat kerja, apakah seringkali secara sengaja/tidak sengaja Ibu melampiaskan kepada keluarga dirumah?
- Narasumber** : Jadi nggak *mood* (perasaan), manyun terus diajak makan nggak mau, diem pokoknya

- Peneliti** : Jadi tadi Ibu sempat bilang kalau ada rencana untuk berhenti bekerja ditahun depan, menurut tanggapan bapak bagaimana?
- Narasumber** : Iya, kalau itu memang sudah *rembukan* (membahas) sama saya. Sebenarnya itu kepengenan saya juga, tapi saya nggak berani bilang karena dia kan orangnya suka kerja, takutnya malah dia merasa gimana *to*. Eh kok dia mikir gitu, ya saya setuju, anaknya masih kecil banget, masih butuh perhatian yang banyak dari Ibu nya. Sementara kalau dia kerja kan nggak bisa.
- Peneliti** : Apa harapan Bapak kedepannya kepada Ibu untuk keluarga?
- Narasumber** : Jangan banyak ngeluh lah jalani *wae* (saja)
- Peneliti** : Apa harapan Bapak kedepannya untuk tempat Ibu bekerja mengenai kebijakan untuk karyawan perempuan yang sudah menikah?
- Narasumber** : Ya tolong lah agak dibantu gitu khususnya Ibu yang punya anak kecil kayak Dara ini

3. Wawancara Pendukung Narasumber Utama 1

- Nama** : Nunki H.P
- Tanggal** : 14 Desember 2019
- Waktu** : 16.10 – 17.30
- Lokasi** : PT. SOLO MURNI
- Status** : Rekan Kerja

- Peneliti** : Apakah hubungan anda dengan narasumber?
- Narasumber** : Teman kerjanya *mbak* Dara
- Peneliti** : Bagaimana tingkat kedekatan anda dengan narasumber?
- Narasumber** : Aku paling dekat disini sama *mbak* Dara suka *sharing* (berbagi) aja soal kerjaan
- Peneliti** : Menurut anda narasumber itu seperti apa?
- Narasumber** : *Mbak* Dara orangnya kalem, suka kasih nasehat-nasehat gitu, terus juga *ulet* gitu orangnya.
- Peneliti** : Bagaimana komunikasi anda dengan Ibu Dara?
- Narasumber** : Komunikasi nya setiap hari soalnya ya ketemu terus
- Peneliti** : Selama ini apakah Ibu Dara pernah bercerita mengenai masalah yang dihadapi nya baik dalam keluarga ataupun pekerjaan?
- Narasumber** : Masalah ditempat kerja seringnya *mbak*, tapi ya seputar misal dia dikasih kerjaan yang sebenarnya dia nggak bisa ngerjain, tapi nggak berani menolak perintah gitu, *nah* ujungnya dia sendiri yang kebingungan *nyari* (mencari) solusi. Terus sering ngeluh kalau pas *pumping* (memompa ASI) dia orangnya *pekewuhan* (tidak enak

hati), jadi merasa nggak enak karena suara mesin *pumping* (memompa ASI) itu kan lumayan keras jadi dia takut kita merasa terganggu, padahal sebenarnya kita ya udah paham gitu ya nggak apa-apa. Kalau masalah keluarga paling dia cerita kemarin habis dimarahin suami karena ambil lembur gitu.

- Peneliti** : Mengenai masalah dalam keluarga apakah berdampak pada pekerjaannya?
- Narasumber** : Aku nggak tau sih *mbak*, cuman dia sekarang itu gampang *ngantuk* kalau bilangannya pasti kurang tidur karena anaknya nangis kebagun jam 2 pagi minta gendong
- Peneliti** : Apakah semacam ini akan berimbas ke rekan kerja yang lain?
- Narasumber** : Jadi lebih sensitive sih iya, lebih pendiam juga
- Peneliti** : Apakah Ibu Dara termasuk karyawan sering Izin?
- Narasumber** : Nggak juga sih *mbak*, cuman dia sering keluar kantor karena kan ngasihin ASI yang di *pumping* (memompa ASI) tadi
- Peneliti** : Menurut Anda apakah Ibu Dara mempunyai waktu yang cukup untuk keluarganya?
- Narasumber** : Kalau dari apa yang selalu dia ceritakan, aku rasa nggak ya kurang waktu buat keluarga, menurutku sih
- Peneliti** : Apakah Ibu Dara pernah bercerita mengenai bagaimana cara beliau mengurus Anak?
- Narasumber** : Ceritanya anaknya itu kalau dia kerja yang merawat utinya
- Peneliti** : Apakah Suami dari Ibu Dara selalu mendukung istrinya untuk bekerja?
- Narasumber** : Mungkin kalau nggak mendukung nggak bakal sampai sekarang *mbak* Dara kerja, jadi pasti mendukung
- Peneliti** : Menurut Anda apakah alasan Ibu Dara bekerja?
- Narasumber** : Untuk kebutuhan keluarga pasti ya, ditambah lagi dia orang yang *ulet* (pekerja keras) apa aja lho bisa dijualin sama dia, dari yang matoa, kue, gamis, donat lah. Apa aja dia jual?

4. Wawancara Narasumber Utama 2

Nama : Christiani (Bu Ce)
Tanggal : 3 Januari 2020
Waktu : 11.30 – 13.30
Lokasi : Rumah Banjar, Kerten, Laweyan, Surakarta

Peneliti : Apa posisi atau jabatan Ibu di organisasi?

Narasumber : Sebagai *Executive marketing* ekspor

Peneliti : Apa pendidikan terakhir?

Narasumber : Cuma SMK

Peneliti : Berapa lama Ibu bekerja?

Narasumber : Sudah 25 tahun ini masuk 26 berarti ya

Peneliti : Bagaimana awal mula berfikir bekerja di perusahaan ini?

Narasumber : Dulu itu gimana ya... aku kan orang sini aja *dik*, tau lah sama koh Sinyo. Jadi itu apa ya...dulu pekerjaan yang mumpuni di dekat rumah ya sini gitu

Peneliti : Apa yang menjadi alasan Ibu bekerja?

Narasumber : Harus kerja...memang aku orangnya suka kerja *workaholic* (senang bekerja) gitu istilahnya

Peneliti : Jam berapakah Ibu mulai dan selesai bekerja?

Narasumber : Mulainya jam 07.30 pagi sampai jam 17.00 malam

Peneliti : Kalau dari rumah berangkat jam berapa Ibu?

Narasumber : Jam 7 lebih ya 7.15 lah *wong* Cuma dekat kok

Peneliti : Pada awal Ibu memutuskan untuk bekerja siapa saja pihak yang mendukung keputusan Ibu?

Narasumber : Dulu keluarga terutama Ibu

Peneliti : Berapa jumlah anak Ibu beserta umurnya?

Narasumber : Aku anak 2 cowok cewek, dah besar-besar yang paling kecil kelas 2 SMA yang gede kakaknya cowok sekarang kuliah di Semarang

Peneliti : Boleh diceritakan apa kegiatan Ibu dirumah?

Narasumber : Maksudnya ngapain aja gitu dirumah?

Peneliti : Iya Ibu singkatnya saja dari bangun tidur sampai tidur kembali

Narasumber : Oh...bangun nya pagi subuh, aku itu ada tanggungan Ibu ku sudah *Sepuh* (tua) sekali, subuh itu Ibu harus sudah di *cepakne* (disiapkan) sarapan, *wedang* (minuman) panas sama minum obat. Kalau *ndak* (tidak) gitu perute sakit, karena ada riwayat penyakit Magh Kronis. *Nek* (kalau) udah baru minta mandi pakai air anget, mandikan dulu baru di *dede* (berjemur) *lha* kalau Ibu *dede* (berjemur) itu *tak sambu* (melakukan dua pekerjaan sekaligus) ngapa-ngapain, ya masak buat sarapan anak sekolah sama suami.

- Habis itu baru aku sendiri siap-siap kerja, masukin Ibu ke kamar *gek* (lalu) berangkat.
- Peneliti** : Berarti Ibu tinggalnya sama Bu Ce ya?
- Narasumber** : Iya, milih sendiri maunya tinggal sama Cece gitu
- Peneliti** : Kalau boleh tau Bu Ce ini berapa bersaudara?
- Narasumber** : Ada 4 bersaudara, yang laine jauh-jauh tapi, yang Solo sini Cuma dua aku sama adek ku satu.
- Peneliti** : Lalu bagaimana dengan saudara-saudara yang lain Bu? Apakah juga ikut membantu mengurus Ibu?
- Narasumber** : Ya kalau yang jauh-jauh itu ya jenguk tapi *ndak* (tidak) mesti tiap apa gitu, kalau mau datang ya kabarin aja paling. *Nek* (kalau) adek ku yang Solo itu sering datang bawakan makanan, pampers ya kebutuhan Ibu lah
- Peneliti** : Boleh diceritakan keadaan Ibu nya Bu? Kok sudah pakai pampers?
- Narasumber** : Lha iya *wong* udah *ndak* (tidak) bisa ngapa-ngapain *dik* Ibu itu. Pokok nya apa-apa di kasur dari yang namane pipis, buang air besar buang air kecil, makan *wis* apa-apa itu dikasur jadi memang butuh bantuan orang gitu
- Peneliti** : Wah sudah sepuh sekali ya Bu?
- Narasumber** : Umurnya baru 85 tahun, tapi dulu pernah jatuh, kakinya patah to *lha* doktere *ndak* (tidak) berani operasi soalnya memang sudah tua itu tadi *balung tua* (tulang tua) jadi malah rawan gitu kalau dioperasi kata dokter. Habis jatuh yaudah *ndak* (tidak) bisa apa-apa lagi sampai sekarang, jadi ibaratnya kembali bayi lagi, aku kayak *ngopeni bayi tuo* (merawat bayi tua) gitu.
- Peneliti** : Apakah Ibu mempunyai Asisten rumah tangga?
- Narasumber** : *Ndak* (tidak) ada
- Peneliti** : Lalu bagaimana dengan mengurus Ibu Bu? Sementara kalau dengar keadaannya memang harus diperhatikan ekstra.
- Narasumber** : Ya gitu pinter-pinternya aku *dik*, harus ekstra memang terlebih ekstra sabar itu tadi. Kayak yang pagi itu harus kayak gitu kegiatannya, misal telat sedikit aja gitu wah sudah *bengak bengok* (berteriak) marah-marah sendiri gitu.
- Peneliti** : Oh berarti berbicara nya masih lancer ya Bu?
- Narasumber** : Wah masih banget, kalau ngomong itu masih *banter* (keras) *dik*, kan masalahnya cuma di kaki itu tadi.
- Peneliti** : Bu lalu bagaimana kalau ditinggal kerja sama Bu Ce?
- Narasumber** : Ya dirumah sendiri, mau gimana lagi *jal...* ya kalau misal kelihatannya aku lembur gitu baru *tak* suruh adik ku datang ngurusin Ibu dulu gitu

- Peneliti** : Kenapa Bu kok tidak cari orang aja buat bantu Bu Ce ngurusin Ibu kalau lagi kerja?
- Narasumber** : Lho aku itu pengennya juga gitu *dik*, tapi Ibu sendiri yang *ndak* (tidak) mau diurus sama orang lain, maunya sama anaknya aja. Padahal kan enak ya kalau ada orang yang ngurus Ibu, maksudnya enak di aku sama enak di Ibu gitu.
- Peneliti** : Lalu bagaimana dengan suami dan anak-anak Bu? Bagaimana perhatian Bu Ce kepada anak dan suami?
- Narasumber** : Anak ku kan sudah remaja ya, sudah ngerti lah paham *rekosone* (sulitnya) Ibunya itu gimana, kalau suami ya paling juga wajib sarapan dan akukan kerja seharian penuh ya, jadi waktu buat masak lah bersih-bersih rumah lah *wis* itu *ndak kober* (tidak sanggup) lagi meh ngerjani. Masak ya jarang, kalau lapar ya jajan aja. Cuman memang kalau ditanya memang prioritas ada di Ibu ku gitu.
- Peneliti** : Berarti dapat dikatakan hal yang dapat menyita waktu dan perhatian Bu Ce sekarang itu Ibu dan pekerjaan ya Bu?
- Narasumber** : Ya bisa
- Peneliti** : Bagaimana cara Ibu dalam membagi waktu antara bekerja dan berkeluarga terutama mengurus Ibu?
- Narasumber** : Gimana ya...pekerjaanku itu kan *ndak* (tidak) bisa dibawa pulang ya, harus selesai dikantor. Jadi membagi waktunya ngurus Ibu ya terutama ini, aku ambil izin setengah hari mungkin ya.
- Peneliti** : Kalau *weekend* gimana Bu? Nggak piknik atau jalan-jalan dengan keluarga? Jadi kerja iya, keluarga juga iya gitu.
- Narasumber** : *Dik*, anak ku itu udah gede semua, minggu libur gitu pilihnya ya pergi sama teman-teman nya, *wong* ke gereja aja pilih sama teman nya. Jadi minggu gitu aku sama suami saja santai gitu istirahat dirumah, kan suami juga kerja, *quality time* (waktu berkualitas) lah bahasanya
- Peneliti** : Apakah ada pihak yang lebih menyarankan Ibu untuk menjadi Ibu rumah tangga saja?
- Narasumber** : Suami sih ya, soalnya dia itu kalau misal liat aku kewalahan ya ngurusin Ibu, nanti kan mesti *gawean* (pekerjaan) ku juga repot *dik*, ya pasti lah ya *wong* kerjaan yang harusnya sehari selesai, tapi kadang setengah hari izin pulang ngurusin Ibu, liat keadaan Ibu gimana gitu kan pasti kerjaan jelas tidak selesai to. Aku juga *ndak* (tidak) mungkin gitu apa-apa suruh ngurusin Asisten ku, *wong* dia juga punya *job desk* nya sendiri. Jadi kadang suami itu “*wis lah mah, raksah kerjo ngurus Ibu wae timbang kabeh keteteran*”

- (sudahlah mah, tidak perlu kerja merawat Ibu saja daripada semuanya keteteran) gitu.
- Peneliti** : Kalau pihak yang mendukung ibu untuk bekerja?
- Narasumber** : Dari awal yang mendukung kerja pasti orang tua, baru setelah itu anak
- Peneliti** : Apa yang memotivasi Ibu sehingga sampai saat ini Ibu tetap bertahan untuk menjalani peran ganda sebagai karyawan dan Ibu rumah tangga?
- Narasumber** : Kebutuhan hidup sih menurutku, apalagi aku pengennya anak-anak ku kuliah yang tinggi semua, sukses semua lha itu kan memang butuh *effort* (usaha) yang ekstra apalagi dalam segi dana to *dik*, nah yang kecil ini juga mau kuliah *sisan* (sekalian).
- Peneliti** : Kesulitan apa yang Ibu temui sehingga dapat mempengaruhi pekerjaan Ibu?
- Narasumber** : Kesulitannya kalau pagi hari itu sih *dik*, apalagi *mood* (perasaan) kalau pagi kan bisa mempengaruhi hari-hari kedepan to ya? Pagi itu kayak *semruweng* (pusing) gitu repot lah pusing *dik*, dan rata-rata kayak gini memang dialami sama teman-teman ku yang kerja sendiri gitu maksudnya nggak ada pembantu orang yang bantuin dirumah gitu.
- Peneliti** : Hal yang menyebabkan repot dan pusing dipagi hari itu apa Bu?
- Narasumber** : Ya hal seperti ngurus Ibu yang semuanya harus tepat jam segini, makannya ini itu harus tepat *dik*, padahal memang kapasitasku sebagai manusia kan memang kadang itu capek, bangunnya agak siang wah itu *wis* aku juga harus bikin sarapan anak sama suami, berarti apa ya waktu dipagi hari itu berjalan singkat dan cepat gitu jadi *ndak* (*tidak*) sempat, kewalahan gitu.
- Peneliti** : Apa hal itu bisa berpengaruh terhadap pekerjaan Ibu?
- Narasumber** : Bisa dikatakan Iya.
- Peneliti** : Mengapa hal itu dapat dikatakan sebagai kesulitan yang mempengaruhi pekerjaan Ibu dikantor?
- Narasumber** : Lho rutinitas yang monoton dan melelahkan seperti itu kalau terjadi setiap hari itu bisa jadi sangat melelahkan lho, *dik*. Kalau yang selama ini aku rasakan ya kalau dikantor itu aku jadi stamina nya menurun, *gawean* (pekerjaan) itu rasanya numpuk terus *dik*, kayak yang “*haduh iki kok ra rampung-rampung*” (haduh ini kok tidak selesai-selesai) gitu. Padahal kalau dilihat runtutan kenapa kerjaan itu *ndak* (*tidak*) selesai ya balik lagi memang salahku sendiri, karena sering izin setengah hari karena balik kerumah melihat kondisi Ibu, belum lagi kalau Ibu kan sering ya opname

aku kerumah sakit, nungguin Ibu entah itu jam istirahat apa setengah hari itu tadi, tapi ya balik lagi kalau *ndak* (tidak) ada yang dikorbankan ya *ndak* (tidak) akan berjalan rutinitas yang seperti ini gitu, opini ku lho ya.

- Peneliti** : Selain itu apakah ada dampak lain yang Ibu rasakan dalam pekerjaan ketika menghadapi kesulitan tersebut?
- Narasumber** : Pastinya kalau pekerjaanku keteteran dalam arti tidak selesai, itu paling ngefek ya ke target *dik*. Apalagi aku ini kan eksekutif ya, pencapaian target itu ada di tanggung jawabku gitu, enak kalau target tercapai, aku dapat komisi kan pasti itu *tak* bagi ke anggota divisiku yang lain, semuanya *happy* (senang) lha kalau target *ndak* (tidak) tercapai ya semuanya *ndak* (tidak) dapat komisi gitu, *ndak* (tidak) dapat uang tambahan, *wah* aku *ndak* (tidak) bisa to bikin anggota ku *happy* (senang). Menurut ku sendiri, jadi ada dua beban gitu ya beban materi ya beban moral itu tadi
- Peneliti** : Kapan kesulitan tersebut sering terjadi atau Ibu alami?
- Narasumber** : Hampir setiap hari, terutama pagi.
- Peneliti** : Bagaimana cara Ibu mengatasi kesulitan tersebut?
- Narasumber** : Ya itu tadi izin setengah hari. Kalau *ndak* (tidak) misal memang pekerjaan itu *ndak* (tidak) bisa ditinggal, aku sudah persiapan semua kebutuhan Ibu kayak nasi, lauk, obat, the itu dipinggir kasur, jadi Ibu bisa menjangkau sendiri gitu tapi kan *ndak* (tidak) bisa seperti itu setiap hari, jelas marah pasti dan *ndak* (tidak) tega juga. Jadi paling *anu* hubungin adek ku suruh *genteni* (gantikan) dulu
- Peneliti** : Setiap Ibu menemukan suatu permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan, siapa yang paling berperan membantu untuk menyelesaikan masalah tersebut?
- Narasumber** : Kalau soal ngurusin Ibu ya pasti adek ku, saudaraku lah
- Peneliti** : Apakah Ibu seringkali mengalami keluhan fisik seperti sakit kepala saat Ibu menahan emosi yang disebabkan oleh masalah pekerjaan dan keluarga?
- Narasumber** : Pasti itu, sudah tua soalnya
- Peneliti** : Apakah Ibu pernah mengalami masalah ketika harus bekerja tapi kebutuhan keluarga anda juga mendesak untuk dipenuhi? Bagaimana Ibu menghadapi dan mengatasi situasi tersebut?
- Narasumber** : Maksudnya dalam hal uang? Kalau uang itu belum pernah, kebutuhan mendadak itu kan kayak sakit, masuk rumah sakit gitu kan...eh Ibu ku sering *deng dik* masuk rumah sakit, biasanya aku cairkan pensiunan taspem Ibu ku, kan Ibu punya peninggalan nya

- dari Bapak to, pensiunan tiap bulan.
- Peneliti** : Ketika ada kebutuhan mendesak seperti keluarga sakit/kerabat ada yang meninggal dunia. Apakah Ibu akan mengajukan izin kerja?
- Narasumber** : Kalau memungkinkan iya to pasti
- Peneliti** : Saat Ibu melakukan izin kerja, apakah izin tersebut satu hari penuh atau Ibu bergantian *shift* dengan rekan kerja Ibu?
- Narasumber** : Aku seringnya setengah hari, soale sini *ndak* (tidak) ada *shift*. Biasanya aku izin setelah jam 12 apa setelah istirahat itu itungannya setengah hari.
- Peneliti** : Bagaimana prosedur izin kerja dalam perusahaan Ibu?
- Narasumber** : Gampang kok tinggal bilang sama atasanku, pasti langsung dikasih
- Peneliti** : Adakah pihak yang seringkali Ibu rasa membuat Ibu tertekan dalam pekerjaan?
- Narasumber** : Pihak ya? Mmm...*ndak* (tidak) ada sih
- Peneliti** : Apakah fasilitas yang diberikan perusahaan sudah memenuhi atau ramah terhadap ibu rumah tangga yang memiliki tanggung jawab keluarga seperti Bu Ce?
- Narasumber** : Kalau kayak aku mungkin *ndak* (tidak) ada
- Peneliti** : Jika Ibu dihadapkan pada suatu pilihan antara pekerjaan dan keluarga, mana yang akan Ibu prioritaskan?
- Narasumber** : Tetap keluarga
- Peneliti** : Apakah dukungan dari keluarga sudah sesuai dengan harapan Ibu selama ini?
- Narasumber** : Untuk keluarga mungkin sudah, tapi kadang itu *ndak* (tidak) suka kalau suami seperti menyalahkan kenapa sih kok harus kerja *barang* padahal kan sebenarnya aku kerja itu ya buat keluarga kan, maksudnya ya sudah gitu *wong* udah *kecemplung* (masuk) 25 tahun lho disini mau ninggal gitu aja juga berat *dik*, apalagi Ibu-ibu sudah tua kayak aku gini mau kerja dimana lagi gitu kan
- Peneliti** : Apa harapan Ibu kedepannya untuk kehidupan keluarga?
- Narasumber** : Aku sih *ndak* (tidak) mkinta apa-apa cuma minta dikasih pengertian aja kalau bisa dibantu ya dibantu gitu aja

5. Wawancara Pendukung Narasumber Utama 2

- Nama** : Enggung Mohadi
- Tanggal** : 5 Januari 2020
- Waktu** : 09.08 – 11.21
- Lokasi** : Rumah Narasumber Pendukung I
- Status** : Suami dari Narasumber Utama II

- Peneliti** : Bagaimana awal mula Ibu mulai bekerja sepengetahuan Bapak?
- Narasumber** : Dia udah lama kerjanya dari lulus SMK udah kerja
- Peneliti** : Dari awal Ibu mulai bekerja apakah Bapak langsung setuju?
- Narasumber** : Kalau saya ditanya gitu jawabnya ya lebih baik dirumah, biar saya saja yang kerja istri dirumah gitu
- Peneliti** : Apa yang bapak banggakan dari Ibu?
- Narasumber** : Pekerja keras sebenarnya orangnya dan yang paling saya suka dia orangnya *ndak* (tidak) egois malah sangat-sangat mementingkan orang lain diatas kepentingan dirinya sendiri gitu
- Peneliti** : Apakah Bapak juga bekerja?
- Narasumber** : Kerja juga saya
- Peneliti** : Apa pendidikan terakhir Ibu dan Bapak?
- Narasumber** : Sama kaya Ibu
- Peneliti** : Apa alasan Bapak untuk menyetujui/tidak menyetujui Ibu untuk bekerja?
- Narasumber** : Kasian liat dia capek-capek kerja, pulang malam lembur, *toh* juga dia punya tanggungan Ibu dirumah
- Peneliti** : Apakah Bapak merasa terbantu dengan Ibu bekerja?
- Narasumber** : Jelas
- Peneliti** : Menurut pendapat Bapak apa saja positif dan negatifnya selama Ibu bekerja?
- Narasumber** : Positifnya saya jelas keluarga juga merasa terbantu, Negative nya dia capek to sama kewalahan bagi waktu apalagi semenjak Ibu *ndak* (tidak) bisa apa-apa ini kan beban nya dia jadi *double* (berlipat)
- Peneliti** : Apakah Ibu pernah menyampaikan keluh kesah mengenai masalah ditempat pekerjaan karena kesulitan yang dialami dirumah?
- Narasumber** : *Problem* dari masalah dia itu kerjanya jarang sekali bisa selesai tepat waktu kan, alasan nya apa karena dia sering izin setengah hari ngurusin Ibu. Jadi nanti kalau ada *high season* (aktivitas kantor yang padat) dia lembur setiap tahun seperti itu jadi akan ada hari dimana dia benar-benar kerja *nonstop* buat nutupin hari dimana dia izin itu jadi bahasanya *unda undi* (sama saja) lah. Paling sering ngeluh seperti itu, makanya kan saya selalu bilang *ndak* (tidak) usah kerja, fokus ngurus *gawean* (pekerjaan) rumah gitu aja kan enak
- Peneliti** : Lalu bagaimana cara Ibu mengtasi kesulitan tersebut?
- Narasumber** : Udah disiapin sebelumnya, jadi rebus air dikasih ditermos kecil gitu nanti kan Ibu bisa minum sendiri nah airnya awet anget to

- kalau ditarus ditermos, pampers, baju, makanan gitu udah disiapkan juga disamping-samping yah biar Ibu gampang ambilnya lah
- Peneliti** : Apakah Ibu juga sering cerita kalau kesulitan dalam rumah tangga ini terjadi hampir setiap hari dipagi hari?
- Narasumber** : Enggak
- Peneliti** : Jadi Ibu sering merasa repot ketika pagi hari karena harus mengurus Ibu dan mengurus keluarga seperti membuat sarapan untuk Bapak dan anak nya sekolah. Menurut bapak bagaimana?
- Narasumber** : Mmm...nggak bikin sarapan juga enggak apa-apa *jane* (sebenarnya) yang mewajibkan ya Ibu sendiri itu
- Peneliti** : Seberapa sering anda menghubungi Ibu ketika sedang bekerja?
- Narasumber** : Enggak sering, kalau ada kepentingan saja
- Peneliti** : Apa harapan Bapak kedepannya untuk tempat Ibu bekerja mengenai kebijakan untuk karyawan perempuan yang sudah menikah?
- Narasumber** : Saya lebih menyarankan Organisasi itu bikin kebijakan yang bisa memudahkan karyawannya lebih bisa mengatasi ya keluarga ya kerja jadi enggak berat sebelah gitu pengennya.

6. Wawancara Pendukung Narasumber Utama 2

- Nama** : Devylia P
- Usia** : 16 tahun
- Tanggal** : 5 Januari 2020
- Waktu** : 13.00 – 14.10
- Lokasi** : Rumah Narasumber Pendukung II
- Status** : Anak ke-2 dari Narasumber Utama II

- Peneliti** : Apakah hubungan anda dengan Bu Ce?
- Narasumber** : Anaknya Ibu, anak kedua
- Peneliti** : Apakah anda mempunyai saudara?
- Narasumber** : Punya kakak cowok sudah kuliah
- Peneliti** : Bagaimana tingkat kedekatan anda dengan Ibu?
- Narasumber** : Mungkin karena sama-sama cewek jadi deket banget hehe
- Peneliti** : Menurut anda Ibu itu seperti apa?
- Narasumber** : Ibu itu pekerja keras, perhatian, tau apa yang dibutuhkan anaknya
- Peneliti** : Contohnya seperti membuat sarapan atau membelikan barang?
- Narasumber** : Ya itu juga dua-dua nya
- Peneliti** : Tapi apakah Ibu pernah bercerita jika dipagi hari dengan mengurus Ibu dan membuat sarapan itu membuat Ibu lebih kewalahan jadi

- kerjanya mudah capek?
- Narasumber** : Iya Ibu sering bilang kalau pagi itu Ibu repot banget, padahal harusnya pagi itu bikin semangat, jadi kerja semangat tapi kalau Ibu pagi kadang nggak *mood* (perasaan)
- Peneliti** : Nggak *mood* (perasaan) nya gimana?
- Narasumber** : Ya itu tadi gampang capek jadi sensitif juga
- Peneliti** : Bagaimana komunikasi anda dengan Ibu?
- Narasumber** : Aku komunikasi terus sama Mama, kalau lagi nggak sama Mama gitu pasti ya *Whatsapp* gitu kalau Mama lagi kerja
- Peneliti** : Seberapa sering anda menghubungi Ibu ketika sedang bekerja?
- Narasumber** : Seperlunya *tok* nggak sering
- Peneliti** : Selama ini apakah Ibu pernah bercerita mengenai masalah yang dihadapi nya baik dalam keluarga ataupun pekerjaan?
- Narasumber** : Paling cerita apa ngeluh mama nggak capai target lha mama izin terus kok, kalau nggak wah mama nggak bisa kasih komisi ke mbak ini mbak itu gitu soalnya nggak capai target gitu palingan
- Peneliti** : Lalu mama cerita nggak gimana cara mama cari solusi biar nggak ada kesulitan?
- Narasumber** : Kalau repot banget mama biasanya telfon bulik suruh kerumah suruh jengukin mbah uti dulu
- Peneliti** : Apa yang anda harapkan dari Ibu?
- Narasumber** : Kalau bisa mama nggak usah kerja, dirumah aja, soalnya udah makin tua bebannya makin banyak apalagi ngurusin eyang juga

7. Wawancara Narasumber Utama 3

Nama : Arrni Ariska Fauziah
Tanggal : 13 Januari 2020
Waktu : 15.30 – 17.05 WIB
Lokasi : PT. Solo Murni

Peneliti : Apa posisi atau jabatan Ibu di perusahaan?

Narasumber : Staf dibagian jasa

Peneliti : Berapa lama Ibu bekerja?

Narasumber : Sekitar 4 tahun jalan ke 5 ini

Peneliti : Apa pendidikan terakhir Ibu dan suami?

Narasumber : Saya cuma lulusan SMK, kalau suami sarjana pertanian

Peneliti : Bagaimana awal mula berfikir bekerja di perusahaan ini?

Narasumber : Direkomendasikan sama saudara saya kan kerja disini sekarang sudah pensiun, kebetulan pada saat itu memang butuh tambahan dana.

Peneliti : Apa yang menjadi alasan Ibu bekerja?

Narasumber : Alasan nya bekerja itu ya yang pasti buat tambah-tambah penghasilan ya karena *kan* saya ini bukan dari keluarga apa anak nya orang yang mampu gitu *mbak* jadi ya sadar diri kalau Cuma ngandelin suami aja yang kerja nggak bakal nyampe itu *mbak*. Ditambah lagi sekarang itu apa-apa mahal ini itu mahal terus anak udah pada gede maunya sekolah biar jadi orang gitu *nek* (kalau) bisa ya melebihi saya, kan orang tua maunya anak ya sekolah apa kuliah ditempat yang bagus, *lha* tempat bagus itu *lak* mesti mahal *mbak*, biaya lagi to jatuhe.

Peneliti : Berarti bisa dikatakan alasan bekerja ini karena adanya faktor ekonomi ya Bu?

Narasumber : Ya bisa

Peneliti : Jam berapakah Ibu mulai dan selesai bekerja?

Narasumber : Berangkat jam 7 kurang, masuknya jam 07.30 selesai 17.00

Peneliti : Berapa jumlah anak Ibu beserta umurnya?

Narasumber : Baru satu *mbak* umurnya mau jalan 2 tahun kurang

Peneliti : Apakah Ibu mempunyai Asisten rumah tangga?

Narasumber : Waah... *ndak* (tidak) punya

Peneliti : Lalu kalau Ibu kerja, adek dirumah sama siapa Bu?

Narasumber : Sekolah kalau bilange, ya nggak sekolah juga ya tapi ada tempat kayak playgroup gitu lho *mbak* dideket rumah aja kok

Peneliti : Jadi seperti penitipan anak begitu ya Bu, tapi ada edukasinya?

Narasumber : Ya betul kayak titipan anak, ya disana juga diajari berhitung,

- Bismillah, Alhamdulillah* gitu ya *sik* gampang-gampang lah *mbak*
- Peneliti** : Kalau begitu boleh diceritakan apa kegiatan ibu dirumah?
- Narasumber** : Dari bangun tidur ya? Ke kandang dulu, jadi suami saya itu kan kerjanya di peternakan, kayak distributor pakan unggas gitu, *nah* jadi dirumah punya kandang puyuh, karena suami kerjanya sering di Semarang ya pasti yang ngurusin kandang ya saya sendiri, seperti *makani* (makan), *ngombeni* (minum), ngambilin telur setiap pagi itu jadwalnya, habis dari kandang bersih-bersih rumah, habis itu siap-siap buat sangu anak sekolah, kan harus ninggali ya makan, susu, roti gitu soalnya hampir seharian *to mbak* ditinggalnya, terus ya langsung berangkat kerja sekalian *nyangking* (membawa) sekolah itu.
- Peneliti** : Ibu sendiri tidak sempat sarapan?
- Narasumber** : *Tak* bawa ke kantor sarapannya, telat *no mbak nek* (kalau) sarapan dulu
- Peneliti** : Oalah, lalu biaya penitipan apakah besar Ibu?
- Narasumber** : Enggak *mbak*, itu cuma deket kok kayak tetangga desa gitu jadi udah saling kenal, anaknya kan kalau berangkat juga udah *tak* bawakan makan, susu, baju gitu.
- Peneliti** : Kalau Ibu dan suami punya kandang puyuh, berarti selain bekerja juga merangkap wirausaha ya Bu?
- Narasumber** : Oh... *ndak* (tidak) *mbak*, jadi dari kantor nya Suami itu ngasih modal, modalnya ya puyuh itu, kandang, *wadah* (tempat) minum, pakan sama obat ya produknya mereka gitu, nanti hasilnya telurnya itu dikasih ke mereka juga, uangnya masuk ke gaji Suami gitu.
- Peneliti** : Oalah jadi semacam *project* dari perusahaan begitu ya Bu?
- Narasumber** : Iya, kadang juga buat coba-coba misal ada formula vitamin baru gitu, nanti dicoba ke puyuh saya dilihat bagus apa *ndak* (tidak) gitu
- Peneliti** : Lalu untuk hasilnya yang masuk ke gaji itu bagaimana Bu? Apakah cukup untuk keseharian?
- Narasumber** : Walah... ya enggak *no mbak*, orang cuma sedikit kok puyuhnya *mbak*, kalau dari situ sudah cukup ya saya *ndak* (tidak) perlu kerja.
- Peneliti** : Berarti dapat dikatakan hasilnya kurang dari gaji Ibu di KIKY ya?
- Narasumber** : Iya *mbak*, belum lagi misal kalau coba-coba formula baru itu ternyata *hasile elek* (hasilnya jelek) ya nanti kan ngaruh ke telur jadi sedikit, pemasukan nya juga sedikit, ditambah misal kalau pas virus flu burung itu *lho mbak*, wah stres itu *mbak* bisa ludes semua puyuhnya.
- Peneliti** : Sebelum berangkat bekerja, Ibu masak dulu ya buat adek?

- Narasumber** : Aku nggak pernah masak *mbak*, nggak cukup e waktunya kalau masak, jadi ya jajan aja kadang tak belikan sop, soto gitu, aku sarapan dikantor seringnya *dirapel* (digabungkan) sama makan siang.
- Peneliti** : Bagaimana dengan tugas-tugas rumah tangga seperti menyiapkan makanan, membersihkan rumah dan mencuci?
- Narasumber** : Tiap hari minggu *mbak*, *wong* juga dirumah cuma hidup berdua, *kumbahan yo ora akeh to mbak* (cuciannya juga tidak banyak) masak ya sedikit aja jadi cepet. Paling ketambahan bapak to kalau tiap minggu kan balik.
- Peneliti** : Bapak pulanginya setiap minggu saja atau ada hari lain Bu?
- Narasumber** : Hari lain juga nggak mesti kok *mbak*, yang pasti itu Minggu. Sabtu minggu gitu seringnya.
- Peneliti** : Berarti memang keseharian Ibu hanya sama adek aja ya dirumah?
- Narasumber** : Iya *mbak*
- Peneliti** : Pada awal Ibu memutuskan untuk bekerja siapa saja pihak yang mendukung keputusan Ibu?
- Narasumber** : Suami
- Peneliti** : Bagaimana cara suami memberikan dukungan?
- Narasumber** : Tidak pernah menyalahkan gitu, jadi semisal saya panic kewalahan kerjaan sama anak, dia datang kasih saya saran ini dulu itu dulu yang *dilakoni* (dijalani) soalnya saya kan apa-apa dibikin panic. Jadi dia menenangkan gitu ngayomi gitu
- Peneliti** : Apakah ada pihak yang lebih menyarankan Ibu untuk menjadi Ibu rumah tangga saja?
- Narasumber** : Nggak ada sih *mbak*, karena keadaan yang memaksa untuk bekerja
- Peneliti** : Mengapa tidak memilih bekerja dirumah dibandingkan dengan bekerja sebagai karyawan?
- Narasumber** : Modal nya nggak punya *mbak*, puyuh itu saja ada yang modalin udah *Alhamdulillah* banget.
- Peneliti** : Kesulitan apa yang Ibu temui sehingga dapat mempengaruhi pekerjaan Ibu?
- Narasumber** : Jauh dari suami itu ya kayaknya, anak yang masih kecil juga kadang bikin lebih kelimpungan juga
- Peneliti** : Bagaimana proses terjadinya kesulitan tersebut?
- Narasumber** : Kadang sulitnya itu karena jauh dari suami, jadi mikir mungkin kalau dekat sama suami ada yang bantu-bantu ya ngurus rumah ya ngurus anak gitu, jadi nggak setiap waktu anak itu yang ngurus orang lain dititipkan sana-sini gitu sih *mbak*, makanya kalau suami saya pulang itu saya merasa terbantu sekali

- Peneliti** : Terbantu bagaimana Ibu?
- Narasumber** : Ya kan kandang jadi ada yang ngurus, pagi juga bisa masak buat anak buat sumi, anak juga bisa sama bapaknya nggak dititipin lagi gitu. Soalnya anak saya kan usia 1 tahun lebih jadi masih suka *tantrum* (ledakan emosi pada anak) jadi ngamuk gitu kalau maunya nggak dituruti. Ya rewel lah sampe wah histeris jerit-jerit nggak mau ditinggal pokoknya, kan jadi nggak bisa kerja saya nya *wong* ikut siapa-siapa nggak mau
- Peneliti** : Kemudian jika adek sedang *tantrum* (ledakan emosi pada anak) apa yang Ibu lakukan?
- Narasumber** : Ya aku *mbolos* (absen) nggak kerja, ya mau gimana lagi *to mbak* Nggak tega *to nek meh* (kalau ingin) ninggal ya *kahanan* (keadaan) itu tadi dirumah sendiri sama aku *tok*
- Peneliti** : Jadi intinya itu sebenarnya ada di dukungan suami sama lebih dekat sama suami ya Bu?
- Narasumber** : Iya
- Peneliti** : Mengapa hal itu dapat dikatakan sebagai kesulitan yang mempengaruhi pekerjaan Ibu dikantor?
- Narasumber** : Selama ini kan kau apa-apa sendiri *mbak*, dari yang ngurus kandang, ngurus anak, kerja itu kan sendiri, karena kalau keluarga nggak bisa bantu ya suami yang bisa bantu
- Peneliti** : Kapan kesulitan tersebut sering terjadi atau Ibu alami?
- Narasumber** : Kalau suami nggak dirumah ya pastinya
- Peneliti** : Siapa yang Ibu anggap dapat membantu kesulitan tersebut?
- Narasumber** : Suami lagi
- Peneliti** : Bagaimana dampak yang terjadi dari kesulitan yang mempengaruhi keluarga terhadap pekerjaan?
- Narasumber** : Apa ya *mbak* paling ya itu *gawean* (pekerjaan) *ora kecandak* (tidak dapat diraih) sih, jadi harusnya ini pekerjaan buat hari ini selesai gitu, tapi bisanya jadi dua apa tiga hari, terus suka lupa suka dimarahin atasan gitu
- Peneliti** : Bagaimana cara Ibu mengatasi kesulitan tersebut?
- Narasumber** : Kalau misal lagi *high season* (aktivitas kantor yang padat) aku hubungi suami kalau bisa pulang, soalnya dikantor *gawean* (pekerjaan) numpuk gitu
- Peneliti** : Apakah suami Ibu mendukung sepenuhnya keputusan Ibu bekerja?
- Narasumber** : Mendukung
- Peneliti** : Apa yang memotivasi Ibu sehingga sampai saat ini Ibu tetap bertahan untuk menjalani peran ganda sebagai karyawan dan Ibu rumah tangga?

- Narasumber** : *Mmm..* motivasi itu pasti ada di anak ya *mbak*, saya itu apa-apa anak nomor satu *mbak*. Kerja keras, ditabung buat anak, buat masa depan anak. Biar *kepenak lah* (enak lah), sekolah yang bagus, pintar nggak *rekoso* (susah) kayak bapak ibunya.
- Peneliti** : Bagaimana cara ibu dalam membagi waktu antara bekerja dan berkeluarga?
- Narasumber** : Kerjaan saya selesai nggak selesai harus di *garap* (kerjakan) di kantor, biar kalau dirumah fokus ke anak aja, kasian *to mbak* seharian ditinggal kerja, ketemu *sedilit ngurus gawean meneh* (sebentar mengurus pekerjaan lagi)
- Peneliti** : Ketika Ibu merasa penghasilan Ibu tidak mencukupi atau membantu kebutuhan keluarga, apa yang Ibu dan Suami lakukan?
- Narasumber** : Selama ini *Alhamdulillah* masih mencukupi ya karena anak belum sekolah
- Peneliti** : Apa saja kompensasi yang Ibu terima selama bekerja?
- Narasumber** : Cuma satu aja gaji pokok tiap tanggal 28
- Peneliti** : Apakah penghasilan Ibu sudah sesuai dengan harapan Ibu?
- Narasumber** : Kalau untuk lulusan SMK kayak saya ini ya cukup *mbak*
- Peneliti** : Apakah ada perbedaan kompensasi dari perusahaan yang Ibu terima sebelum dan setelah menikah?
- Narasumber** : *Ndak (tidak)* ada itu soalnya disini sudah ada yang namanya jasa tahunan, jadi setiap tahun ada kenaikan gaji 1.000 rupiah jadi mungkin gitu semua biar adil
- Peneliti** : Ketika ada kebutuhan mendesak seperti anak sakit atau tetangga/kerabat ada yang meninggal dunia. Apakah Ibu akan mengajukan izin kerja?
- Narasumber** : Izin *mbak*
- Peneliti** : Saat Ibu melakukan izin kerja, apakah izin tersebut satu hari penuh atau Ibu bergantian *shift* dengan rekan kerja Ibu?
- Narasumber** : Tergantung itu jam berapa dulu, misal pagi terus siangnya balik itu setengah hari. Tapi kalau nggak balik itu satu hari penuh, soale nggak ada *shift* *mbak* dikantorku.
- Peneliti** : Bagaimana prosedur izin kerja dalam perusahaan Ibu?
- Narasumber** : Tinggal bilang sama atasan divisi kok *mbak*
- Peneliti** : Setiap Ibu menemukan suatu permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan, siapa yang paling berperan membantu untuk menyelesaikan masalah tersebut?
- Narasumber** : Rekan kerja biasanya ngasih solusi, terutama yang udah senior-senior itu
- Peneliti** : Apakah Ibu seringkali mengalami keluhan fisik seperti sakit

- kepala saat Ibu menahan emosi yang disebabkan oleh masalah pekerjaan dan keluarga?
- Narasumber** : *Migrain* (sakit kepala sebelah) aku *mbak* apalagi kalau pagi nggak sarapan, kerjanya seharian *ngadep* (menatap) komputer
- Peneliti** : Apakah ibu pernah mengalami masalah ketika harus bekerja tapi kebutuhan keluarga anda juga mendesak untuk dipenuhi? Bagaimana Ibu menghadapi dan mengatasi situasi tersebut?
- Narasumber** : Belum pernah sih, paling ya itu tadi misal anak lagi rewel nggak mau dititipin, tapi aku nya harus kerja gitu, akhirnya ya *mbolos* (absen) *mbak*, langsung potong gaji
- Peneliti** : Adakah pihak yang seringkali Ibu rasa membuat Ibu tertekan dalam pekerjaan?
- Narasumber** : Atasan, kan selalu menuntut perfectsionist
- Peneliti** : Apakah fasilitas yang diberikan perusahaan sudah memenuhi atau ramah terhadap Ibu yang menyusui atau memiliki anak?
- Narasumber** : Saya rasa belum
- Peneliti** : Apakah ada perlakuan khusus yang Ibu rasa perlu diberikan Organisasi kepada pekerja perempuan seperti Ibu?
- Narasumber** : Nggak ada mbak, sama aja
- Peneliti** : Apakah dukungan dari keluarga sudah sesuai dengan harapan Ibu selama ini?
- Narasumber** : Sebenarnya belum
- Peneliti** : Mengapa Bu?
- Narasumber** : Ya apa ya, kadang itu menurut saya pengertian keluarga terutama yang dekat-deket itu kayak kurang gitu, jadi saya sendiri sering muncul rasa padahal aku *iki* kerja, kan bisa to yang lain gitu
- Peneliti** : Apa harapan Ibu kedepannya untuk kehidupan keluarga Anda?
- Narasumber** : Semoga selalu diberi kesehatan dan kelancaran rejeki

8. Wawancara Pendukung Narasumber 3

- Nama** : Mahaputra T. Binathoro
- Tanggal** : 12 Januari 2020
- Waktu** : 13.49 – 16.11
- Lokasi** : Rumah Narasumber Pendukung I
- Status** : Suami dari Narasumber Utama III
- Peneliti** : Bagaimana awal mula Ibu mulai bekerja sepengetahuan Bapak?
- Narasumber** : Buat ngisi waktu luang pada saat itu jadi maunya kerja, yaudah kerja aja

- Peneliti** : Dari awal Ibu mulai bekerja apakah Bapak langsung setuju?
- Narasumber** : Sebenarnya tidak, karena pada saat itu dia ada kerjaan lain juga ngurus kandang puyuh, jadi dibilang nganggur juga nggak nganggur banget. Itu pada saat belum punya momongan, setelah punya malah merasa kewalahan lho kan bingung to jadi manusia
- Peneliti** : Apa yang bapak banggakan dari ibu?
- Narasumber** : Kan saya jauh kerjanya jauh, tapi selama ini dia bisa *survive* (bertahan) gitu dengan beban yang ada *lho* ya itu membanggakan menurut saya sendiri
- Peneliti** : Apakah Bapak juga bekerja?
- Narasumber** : Kerja juga di Semarang
- Peneliti** : Apa alasan Bapak untuk menyetujui/tidak menyetujui Ibu untuk bekerja?
- Narasumber** : Kalau mau itu nggak *tak* suruh kerja aja ngurus kandang ngurus rumah udah gitu aja
- Peneliti** : Menurut pendapat Bapak apa saja positif dan negatifnya selama Ibu bekerja?
- Narasumber** : Positifnya kebutuhan hidup lebih tercukupi karena kalau saya kerja juga sebenarnya tercukupi, tapi ini lebih tercukupi. Negatifnya dia sendiri yang bingung ngatur waktu karena ada anak ini tadi
- Peneliti** : Apakah Ibu pernah menyampaikan keluhan kesah mengenai pekerjaan kepada Bapak?
- Narasumber** : Sering
- Peneliti** : Keluhan yang seperti apa Bapak?
- Narasumber** : Ya yang paling sering itu nelfon *gawean ora rampung* (pekerjaan tidak selesai), numpuk, dimarahin karena sering telat gitu gitu
- Peneliti** : Apakah Ibu pernah bercerita kesulitan di tempat kerja karena harus mengurus rumah tangga sendirian?
- Narasumber** : Dia ceritanya tersirat gitu, jadi misal cerita aku habis dapat teguran soalnya kemarin hampir seminggu telat terus gitu, kalau nggak ya misal nelfon minta saya pulang soalnya harus *ngerjani gawean* (mengerjakan pekerjaan) yang dulu-dulu masih ketunda jadi harus ada hari dimana dia harus lembur gitu. Terus kok akhir-akhir ini suka *sambat* (mengeluh) mau keluar aja soalnya kasihan sama anak gitu kok tapi belum tak tanyain lagi
- Peneliti** : Kalau begitu apakah Ibu juga bercerita bagaimana cara Ibu mengatasi kesulitan ditempat kerja seperti itu?
- Narasumber** : Lha makanya kan anak ini dititipkan dulu, sekolah kalau manggilnya, nanti kalau *ndak isa* (tidak bisa) jemput ya minta

- tolong keponakan, dia kalau udah nggak kuat apa ya kewalahan banget misal kerjaan numpuk gitu baru nelfon saya, Tanya bisa pulang nggak, kalau bisa tolong besok pulang gitu
- Peneliti** : Sepengetahuan Bapak, ada tidak kebijakan khusus yang dikeluarkan oleh perusahaan tempat Ibu bekerja untuk perempuan yang sudah menikah?
- Narasumber** : Nggak ada soalnya sama aja dari dulu sampai sekarang
- Peneliti** : Apa harapan Bapak kedepannya kepada Ibu untuk keluarga?
- Narasumber** : Kalau bisa sudah nggak usah kerja, biar anaknya gede dulu baru bisa kerja gitu
- Peneliti** : Apa harapan Bapak kedepannya untuk tempat Ibu bekerja mengenai kebijakan untuk karyawan perempuan yang sudah menikah?
- Narasumber** : Aturannya mungkin diperjelas gitu

9. Wawancara Pendukung Narasumber 3

- Nama** : Any L.
- Tanggal** : 15 Januari 2020
- Waktu** : 12.00 – 15.34
- Lokasi** : PT. Solo Murni
- Status** : Rekan Kerja dari Narasumber Utama III

- Peneliti** : Apakah hubungan anda dengan narasumber?
- Narasumber** : *Partner Kerja*
- Peneliti** : Bagaimana tingkat kedekatan anda dengan narasumber?
- Narasumber** : Arni kalau misalkan ada apa-apa kesulitan sama kerjanya gitu suka minta bantuan aku, Tanya-tanya gitu kebetulan aku memanglebih lama kerjadisini dibandingkan Arni.
- Peneliti** : Menurut anda narasumber itu seperti apa?
- Narasumber** : Arni itu orangnya kalau dikasih tau langsung paham, apa istilahnya ya cekatan begitu dan orangnya itu mudah tersentuh gitu jadi kalau ada teman cerita yang sedih-sedih gitu malah dia yang nangis.
- Peneliti** : Bagaimana komunikasi anda dengan Ibu Arni?
- Narasumber** : Komunikasi lebih ke ngomong langsung karena dia jarang buka *Handphone*
- Peneliti** : Selama ini apakah Ibu Arni pernah bercerita mengenai masalah yang dihadapi nya baik dalam keluarga ataupun pekerjaan?
- Narasumber** : Pernah sih

- Peneliti** : Mengenai masalah apa?
- Narasumber** : Dia sering kesusahan kalau suaminya nggak pulang gitu sih palingan
- Peneliti** : Mengenai masalah dalam keluarga apakah berdampak pada pekerjaannya?
- Narasumber** : Kerjanya itu sering numpuk, jadi kadang nggak istirahat, pulang kesorean ngerjain yang kemarin-kemarin gitu, pelupa juga
- Peneliti** : Apakah akan berimbas ke rekan kerja yang lain?
- Narasumber** : Sensitif pasti iya
- Peneliti** : Apakah Ibu Arni termasuk karyawan sering Izin?
- Narasumber** : Setengah hari izin nya sering
- Peneliti** : Apakah Suami dari Ibu Arni selalu mendukung istrinya untuk bekerja?
- Narasumber** : Dari apa yang dia ceritakan itu mendukung kalau sepenangkapku

10. Wawancara Narasumber Pendukung Perusahaan

- Nama** : Nunki H.P
- Tanggal** : 14 Januari 2020
- Waktu** : 15.30 – 17.37 WIB
- Lokasi** : Rumah Narasumber
- Peneliti** : Apa posisi atau jabatan Ibu di organisasi?
- Narasumber** : *HR Marketing* nya sini
- Peneliti** : Pada pukul berapa karyawan mulai dan selesai bekerja?
- Narasumber** : Aturannya jam 07.30 pagi selesai pukul 17.00 untuk hari senin sampai jumat. Khusus sabtu selesai jam 16.00
- Peneliti** : Apakah ada yang datang melebihi jam tersebut atau selesai kurang atau melebihi jam tersebut?
- Narasumber** : Pastinya ada, sering malah. Yang telat gitu juga banyak, kalau selesai kurang dari jam 5 itu mungkin dia sedang ada pekerjaan diluar misal ketemu pembeli diluar atau ada tugas perjalanan kemana gitu
- Peneliti** : Apakah ada golongan khusus atau tertentu yang sering datang terlambat?
- Narasumber** : Kami nggak pernah menggolongkan karyawan sih, orangnya bukan cuma itu-itu aja, ya merata lah cuman kebanyakan ya misal si A gitu ya ada. Saya ngomongin yang di *marketing* ya, karena capaian saya disini
- Peneliti** : Menurut Anda, karyawan yang sering terlambat apakah karyawan wanita yang telah berkeluarga?

- Narasumber** : Kebanyakan iya begitu, karena kita juga paham dia punya tanggungan lain ya
- Peneliti** : Kemudian apa yang dilakukan perusahaan dalam menyikapi hal tersebut?
- Narasumber** : Ya sekali dua kali oke kami maklumin, setelah itu semisal tiga kali berturut-turut atau lebih, ya diperingatkan lisan dulu, kok masih gitu lagi, kami beri sp1 begitu seterusnya bisa sampai ke atasan sana
- Peneliti** : Apakah ada yang sampai begitu?
- Narasumber** : Kalau sampai ke atasan ya enggak, mereka kebanyakan kalau sudah ditegur lisan sudah sadar sendiri, besoknya sudah tepat waktu. Ya kami selalu memaklumi keadaan karyawan, selama itu hal yang wajar ya
- Peneliti** : Menurut Anda apakah karyawan wanita yang sudah berumah tangga disini ada yang mengalami kesulitan? Kesulitan dalam hal apakah itu?
- Narasumber** : Menurut saya sendiri pasti ada, apalagi membagi waktu ya, disini kan banyak yang anaknya masih kecil-kecil. Kalau punya pengasuh apa pembantu dirumah mungkin masih bisa *disemayani* tapi kalau enggak biasanya mereka lebih mengorbankan waktu nya kerja.
- Peneliti** : Mengorbankan waktu bekerja maksudnya izin atau bagaimana?
- Narasumber** : Ya izin ya nggak masuk kerja
- Peneliti** : Lalu bagaimana prosedur izin kerja disini?
- Narasumber** : Mereka diarahkan langsung kepada atasan disetiap divisi, bisa *HR* apa manajer langsung. Habis itu laporan ke *HR* buat direkap
- Peneliti** : Kebanyakan karyawan melakukan izin sehari penuh atau *shift*?
- Narasumber** : Disini tidak ada system *shift* ya ganti *shift* itu nggak ada, jadi semisal karyawan bagian ini nggak berangkat yaudah pekerjaan bagian itu kosong, kalau *urgent* diarahkan ke karyawan lain, kalau nggak ya itu tugasnya paling dikerjakan dilain hari. Kalau *full* atau setengah hari itu tergantung waktu yang diambil, misal izin jam 12 siang kurang dan tidak kembali itu namanya ambil izin sehari penuh, tapi kalau lebih dari jam 12 siang hitungannya setengah hari gitu
- Peneliti** : Apakah juga terdapat nama-nama karyawan yang selalu atau sering izin?
- Narasumber** : Kalau itu taunya nanti diakhir tahun siapa yang sering izin itu kita kasih prosentase nya buat menentukan jasa tahunan juga, dipampang nyata gitu dikantor jadi karyawan bisa tau temen-temennya yang sering izin yang mana gitu biar pada sadar

- Peneliti** : Bagaimana mengetahui jasa tahunan yang didapat dari prosentase izin yang diambil?
- Narasumber** : Jasa tahunan itu kan diberikan untuk ya sekiranya tanda terimakasih kami kepada karyawan karena telah bekerja dengan baik, disiplin selalu hadir gitu kan gampangannya. Tapi kalau izin yang diambil terlalu banyak ya pasti itu otomatis jasa tahunannya menurun
- Peneliti** : Apa alasan yang sering diajukan untuk meminta izin?
- Narasumber** : Beda-beda karena semua karyawan punya urusan masing-masing. Tapi kebanyakan ya sakit kan ada surat dokternya gitu. Kalau untuk yang setengah hari biasanya itu ada urusan mendadak, urusan keluarga anak, orang tua sakit apa kerabat meninggal gitu kalau yang setengah hari
- Peneliti** : Lalu bagaimana tanggapan perusahaan jika karyawan mengajukan izin karena ada kebutuhan keluarga yang harus dipenuhi?
- Narasumber** : Kami tidak susah kok kalau ngasih izin, tapi harus ditanyakan izinnya masuk akal apa tidak gitu, ya kami maklumi lah masa iya kalau izin anak apa orang tua sakit terus karyawan izin eh kita nggak ngasih kan kejam itu namanya, ya kami pasti maklum
- Peneliti** : Apakah ada batasan pengambilan izin per bulan atau pertahunnya?
- Narasumber** : Nggak ada
- Peneliti** : Menurut Anda apakah karyawan wanita disini dapat mengimbangi peran mereka dengan baik sebagai karyawan wanita dan sebagai Ibu rumah tangga?
- Narasumber** : Ya tidak semuanya baik tidak semuanya buruk gitu, untuk yang baru menjadi Ibu ya kayak anaknya masih kecil ya balita lah bayi lima tahun, itu mereka cenderung mengalah dalam bekerja jadi lebih ke anak dulu nomor satu kerjanya sekian gitu lha efek jeleknya kan pasti ke pekerjaan kecuali kalau memang punya pengasuh apa Asisten rumah tangga itu mungkin nggak ngefek-gefek banget ke pekerjaan. Ini fokus masalahnya kalau nggak punya Asisten rumah tangga kan?
- Peneliti** : Iya Bu, lalu efek jelek ke pekerjaan seperti yang Ibu sebutkan tadi apa saja dan bagaimana terjadinya ya Bu?
- Narasumber** : Ya seperti diawal tadi karyawan jadi sering telat, kalau saya tanya kenapa bu kok telat, ya mereka ceritanya anaknya nggak mau ditinggal, apa ngapain dulu suaminya kenapa, nunggu yang *genteni* (gantikan) ngurus anak gitu, ya kembali lagi memaklumi

itu tadi oh beliau ini anaknya masih kecil pasti ada rewelnya lah gitu.

Peneliti : Kalau dari segi kinerjanya bagaimana Bu?

Narasumber : Nah ini yang paling penting ya, kami juga tidak bisa memungkiri kalau masalah rumah tangga terutama yang tidak punya pembantu, itu sangat *menek* an kinerjanya ditempat kerja gitu, ya kasihlah contoh ada karyawan yang baru melahirkan, anaknya kecil itu hampir setiap menit dapat telfon dari rumah, ya anaknya begini lah begitu lah, jadilah dia kerjanya kelimpungan nggak fokus tadi, pekerjaan kalau melakukannya tidak fokus selesainya lama malah bisa nggak selesai gitu. Mulainya pasti dari ketidak fokusan ini , pekerjaan jadi terhambat, terhambat bikin nggak selesai, nggak selesai bikin pekerjaan ini jadi berlarut-larut gitu, harusnya sehari selesai eh lha kok sampai 3 hari, itu otomatis target dah nggak tercapai, jadi sebenarnya saling berkesinambungan gitu atau kata lainnya itu KPI ya (*Key Performance Indicator*) menurun, pokonya performa karyawan itu jelek lah. Efek paling buruknya itu karyawan *resign* (mengundurkan diri), bisa saja dan bahkan sudah terjadi gitu. Dalam setahun ini sudah ada 2 apa ya karyawan yang habis melahirkan itu *resign* (mengundurkan diri) alasannya apa pasti ingin fokus ngurus anak, fokus ngurus keluarga, ya itu tadi masalah di rumah tangga yang nggak bisa diatasi itu tadi

Peneliti : Jadi dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari masalah rumah tangga itu karyawan jadi sering telat, lalu tidak fokus, jadinya pekerjaan terhambat sampai ke *resign* (mengundurkan diri) ya Bu? Jadi dapat dibilang *turnover* perusahaan ini tinggi Bu?

Narasumber : Dalam hal karyawan wanita yang punya tekanan rumah tangga seperti yang lagi kamu bahas ini ya lumayan, dampaknya *resign* (mengundurkan diri) itu tadi

Peneliti : Bagaimana cara perusahaan mengatasi adanya dampak dari tekanan rumah tangga itu tadi?

Narasumber : Ya kita kasih lah izin dan izin ini kami tidak membatasi sebulan paling pol berapa gitu nggak, yang kedua diberikan izin itu kan bentuk dari rasa maklum ya jadi pasti kita memaklumi, yang ketiga memang kami tidak memberikan cuti ditengah pekerjaan jadi memang karyawan cuti itu hanya diberikan dua kali dalam setahun di Idul Fitri dan di hari natal dan tahun baru, liburnya juga lebih lama dibanding dengan yang lain, jadi libur tahun baru itu bisa seminggu sampai dua minggu gitu, jadi itu upaya kami biar

- karyawan juga lebih dekat dengan keluarganya nggak melulu kerja gitu
- Peneliti** : Tapi dari perusahaan sendiri mengetahui jika karyawan wanita disini mengalami suatu kesulitan didalam mengelola rumah tangga mereka sehingga memberikan pengaruh terhadap pekerjaan (*Family-Work Conflict*)?
- Narasumber** : Saya rasa kesulitan itu enggak ya, bisa lah pasti mengelola, kan itu hal yang wajar
- Peneliti** : Bagaimana Organisasi bisa mengetahui jika karyawan memiliki tekanan rumah tangga?
- Narasumber** : Kami saling terbuka satu sama lain, ruang kerja juga *open space* biar apa ya biar ide, gagasan, keluhan, kritik saran itu masuk secara langsung jadi kami mengetahui oh kesulitan karyawan kendala nya kok bisa gini itu apa gitu, makan siang pas istirahat gitu juga kami kadang sharing cerita ini itu, misalkan atasan lagi ulang tahun atau malam natal begitu kita juga sering tukar kado cerita harapan dikantor ini apa jadi kita tahu gitu
- Peneliti** : Apakah ada perlakuan khusus bagi karyawan wanita yang hamil/menyusui/memiliki tanggungan di rumah seperti anak/lansia?
- Narasumber** : Tidak
- Peneliti** : Apakah ada fasilitas khusus seperti laktasi/*day care* untuk karyawan wanita yang sedang hamil/menyusui?
- Narasumber** : Untuk dikantor belum tapi kalau dipabrik yang bangak itu sudah

LAMPIRAN 3

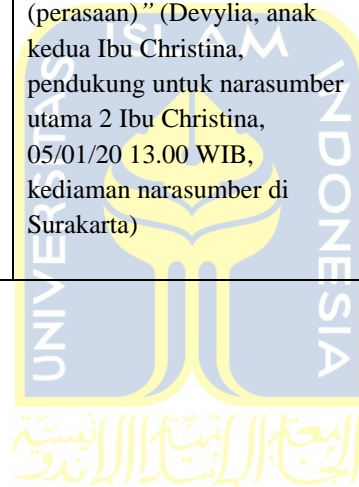
REDUKSI WAWANCARA

A. Konflik Keluarga Berdampak pada Pekerjaan.

Masalah	Narasumber Utama			Analisis
	Ibu Dara	Ibu Christina	Ibu Arni	
konflik keluarga berdampak pada pekerjaan	<p>“Jadi yang pertama, waktu. Itu jelas, setelah aku punya <i>baby</i>, aku selalu telat masuk kantor, tidak pernah tidak. Kedua, karena balik lagi aku itu Ibu menyusui, jadi aku kemana-mana itu bawa <i>cooler</i> (alat pendingin) <i>mbak</i>, sama alat <i>pumping</i> (memompa) ASI. Ya itu sih ribetnya” (Ibu Dara, Asisten <i>marketing</i>, narasumber utama 1, 14/12/19 11.02 WIB di Surakarta)</p> <p>“...Kadang <i>budhal</i> (berangkat) dari rumah jam 2 apa jam 1 pagi juga pernah. <i>Lha</i> sementara anak ku itu jam 2 pagi sering rewelnya <i>mbak</i>, nangis minta digendong terus gitu, jadi ya saya sendiri gitu <i>wong</i> suami jaga malam” (Ibu Dara, Asisten <i>marketing</i>, narasumber utama 1, 14/12/19 11.02 WIB di Surakarta)</p>	<p>“Ya hal seperti ngurus Ibu yang semuanya harus tepat jam segini, makannya ini itu harus tepat <i>dik</i>, aku juga harus bikinkan sarapan anak sama suami” (Ibu Christina, <i>Executive</i> ekspor <i>marketing</i>, narasumber utama 2, 03/01/20 11.30 WIB di Surakarta)</p> <p>“...<i>Lha</i> iya <i>wong</i> udah <i>ndak</i> (tidak) bisa ngapa-ngapain <i>dik</i> Ibu itu. Pokok nya apa-apa di kasur dari yang namane pipis, buang air besar buang air kecil, makan <i>wis</i> apa-apa itu dikasur jadi memang butuh bantuan orang gitu” (Ibu Christina, <i>Executive</i> ekspor <i>marketing</i>, narasumber utama 2, 03/01/20 11.30 WIB di</p>	<p>“Kadang sulitnya itu karena jauh dari suami, jadi mikir mungkin kalau dekat sama suami ada yang bantu-bantu ya ngurus rumah ya ngurus anak gitu” (Ibu Arni, Staf jasa, narasumber utama 3, 13/01/20 15.30 WIB di Surakarta)</p> <p>“Soalnya anak saya kan usia 1 tahun lebih jadi masih suka <i>tantrum</i> (ledakan emosi pada anak) jadi ngamuk gitu kalau maunya nggak dituruti. Ya rewel lah sampe <i>wah</i> histeris jerit-jerit nggak mau ditinggal pokoknya, kan jadi nggak bisa kerja saya nya <i>wong</i> ikut siapa-siapa nggak mau” (Ibu Arni, Staf jasa, narasumber utama 3, 13/01/20 15.30 WIB di Surakarta)</p>	<p>konflik keluarga berdampak pada pekerjaan dikarenakan hal berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Beban pengasuhan: faktor usia anak 2. Pasangan yang bekerja 3. Pertentangan dalam keluarga 4. Tanggungan orang tua

	<p>“...Tekanan dari keluarga terutama omongan Ibu Mertua saya itu lho yang bikin saya kadang itu <i>down</i> (menurun) jadi ya mending nggak kerja dulu” (Ibu Dara, Asisten <i>marketing</i>, narasumber utama 1, 14/12/19 11.02 WIB di Surakarta)</p>	Surakarta)		
Narasumber Pendukung				
	<p>“...Sekarang juga Dara jadi gampang sakit mungkin kecapean kerja” (Ady, suami Ibu Dara, pendukung untuk narasumber utama 1 Ibu Dara, 15/12/19 19.17 WIB, kediaman narasumber di Boyolali)</p> <p>“...Cuman memang bener kalau pagi pasti siapin sarapan, tapi kan kalau akhirnya bikin telat ya nggak usah bikin sarapan itu juga nggak apa-apa <i>jane</i> (sebenarnya)” (Ady, suami Ibu Dara, pendukung untuk narasumber utama 1 Ibu Dara, 15/12/19 19.17 WIB, kediaman narasumber di Boyolali)</p> <p>“...Terus sering ngeluh kalau pas <i>pumping</i> (memompa ASI) dia</p>	<p>“Negative nya dia capek to sama kewalahan bagi waktu apalagi semenjak Ibu <i>ndak</i> (tidak) bisa apa-apa ini kan bebannya dia jadi <i>double</i>” (Enggung, suami Ibu Christina, pendukung untuk narasumber utama 2 Ibu Christina, 5/01/20 09.08 WIB, kediaman narasumber di Surakarta)</p> <p>“...Nggak bikin sarapan juga nggak apa-apa <i>jane</i> (sebenarnya), yang mewajibkan ya Ibu sendiri itu” (Enggung, suami Ibu Christina, pendukung untuk narasumber utama 2 Ibu Christina, 5/01/20 09.08</p>	<p>“...Kan saya jauh kerjanya jauh, tapi selama ini dia bisa <i>survive</i> (bertahan) gitu dengan beban yang ada <i>lho</i> ya itu membanggakan menurut saya sendiri” (Mahaputra, suami Ibu Arni, pendukung untuk narasumber utama 3 Ibu Arni, 12/01/20 13.49 WIB, kediaman narasumber di Nogosari)</p> <p>“Dia sering kesusahan kalau suami nya nggak pulang gitu sih palingan” (Any, Staf jasa, rekan kerja Ibu Arni, pendukung untuk narasumber utama 3 Ibu Arni, 15/01/20 12.00 WIB di Surakarta)</p>	

	<p>orangnya <i>pekewuhan</i> (tidak enak hati), jadi merasa nggak enak karena suara mesin <i>pumping</i> (memompa ASI) itu kan lumayan keras jadi dia takut kita merasa terganggu, padahal sebenarnya kita ya udah paham gitu ya nggak apa-apa” (Nunki, HR <i>marketing</i>, rekan kerja, pendukung untuk narasumber utama 1 Ibu Dara, 14/12/19 16.10 WIB di Surakarta)</p>	<p>WIB, kediaman narasumber di Surakarta)</p> <p>“Iya Ibu sering bilang kalau pagi itu Ibu repot banget, padahal harusnya pagi itu bikin semangat, jadi kerja semangat tapi kalau Ibu pagi kadang nggak <i>mood</i> (perasaan)” (Devylia, anak kedua Ibu Christina, pendukung untuk narasumber utama 2 Ibu Christina, 05/01/20 13.00 WIB, kediaman narasumber di Surakarta)</p>		
--	---	---	--	--



B. Konflik Keluarga Berdampak pada Pekerjaan Karyawati dan Organisasi.

Masalah	Narasumber				Analisis
	Ibu Dara	Ibu Christina	Ibu Arni	Organisasi	
Konflik keluarga berdampak pada pekerjaan karyawati dan organisasi	<p>“...Sebulan itu aku bisa masuk angin 2-3x lho” (Ibu Dara, Asisten <i>marketing</i>, narasumber utama 1, 14/12/19 11.02 WIB di Surakarta)</p> <p>“Palingan 1 bulan sekali ya ada, KPI ku itu sampai rendah banget mbak Karena sering izin itu, wah wes potong gaji terus” (Ibu Dara, Asisten <i>marketing</i>, narasumber utama 1, 14/12/19 11.02 WIB di Surakarta)</p> <p>“...Kelar nya jadi makin lama gitu, jadi misal <i>gawean</i> (pekerjaan) biasanya selesai sehari bisa jadi dua hari” (Ibu Dara, Asisten <i>marketing</i>,</p>	<p>“...Kalau dikantor itu aku jadi stamina nya menurun, <i>gawean</i> (pekerjaan) itu rasanya numpuk terus <i>dik</i>, karena sering izin setengah hari karena balik kerumah melihat kondisi Ibu” (Ibu Christina, <i>Executive</i> ekspor <i>marketing</i>, narasumber utama 2, 03/01/20 11.30 WIB di Surakarta)</p> <p>“Pastinya kalau pekerjaanku keteteran dalam arti tidak selesai, itu paling ngefek ya ke target <i>dik</i>. Pencapaian target itu ada di tanggung jawabku gitu, enak kalau target tercapai, aku dapat komisi kan pasti itu <i>tak</i></p>	<p>“...Paling ya itu <i>gawean</i> (pekerjaan) <i>ora kecandak</i> (diraih) sih, jadi harusnya ini pekerjaan buat hari ini selesai gitu, tapi biasanya jadi dua apa tiga hari, terus suka lupa suka dimarahin atasan gitu” (Ibu Arni, Staf jasa, narasumber utama 3, 13/01/20 15.30 WIB di Surakarta)</p> <p>“<i>Migrain</i> (sakit kepala sebelah) aku <i>mbak</i> apalagi kalau pagi nggak sarapan, kerjanya seharian <i>ngadep</i> (menatap) komputer” (Ibu Arni, Staf jasa, narasumber utama 3,</p>	<p>“Ya seperti diawal tadi karyawan jadi sering telat” (Nunki, HR <i>marketing</i>, narasumber pendukung untuk perusahaan, 14/01/20 15.30 WIB, kediaman narasumber di Surakarta)</p> <p>“...Mulainya pasti dari ketidak fokusan ini , pekerjaan jadi terhambat, terhambat bikin nggak selesai, nggak selesai bikin pekerjaan ini jadi berlarut-larut gitu, harusnya sehari selesai eh lha kok sampai 3 hari, itu otomatis target dah nggak tercapai, jadi sebenarnya saling berkesinambungan gitu. Efek paling buruknya itu karyawan <i>resign</i></p>	<p>Terjadinya konflik tersebut memberikan dampak kepada karyawati dan organisasi. Dampak pada Pekerja yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kelelahan fisik 2. Tekanan Psikologis 3. Penurunan Kinerja 4. Intensi <i>Turnover</i> <p>Dampak pada organisasi yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. KPI (<i>Key Performance Indicator</i>) Menurun 2. <i>Turnover</i> Nyata

	<p>narasumber utama 1, 14/12/19 11.02 WIB di Surakarta)</p> <p>“...memang benar setelah punya baby ini aku jadi selalu berangkat telat gitu lho mbak, nggak pernah sempat sarapan, sampai kantor belum kerja apa-apa rasanya tenaga nya kayak udah habis duluan gitu, jadi ya gitu kerjanya nggak fokus” (Ibu Dara, Asisten <i>marketing</i>, narasumber utama 1, 14/12/19 11.02 WIB di Surakarta)</p> <p>“...Jadi harus ikut kerja, tapi mungkin tahun depan saya mau mengajukan <i>resign</i> (pengunduran diri)” (Ibu Dara, Asisten <i>marketing</i>, narasumber utama 1, 14/12/19 11.02 WIB di Surakarta)</p>	<p>bagi ke anggota divisiku yang lain, semuanya <i>happy</i> (senang). Menurut ku sendiri, jadi ada dua beban gitu ya beban materi ya beban moral itu tadi” (Ibu Christina, <i>Executive</i> ekspor <i>marketing</i>, narasumber utama 2, 03/01/20 11.30 WIB di Surakarta)</p>	<p>13/01/20 15.30 WIB di Surakarta)</p> <p>“Ya aku <i>mbolos</i> (absen) nggak kerja, ya mau gimana lagi <i>to mbak</i> nggak tega <i>to nek</i> (kalau) <i>meh</i> ninggal, ya <i>kahaman</i> itu tadi dirumah sendiri sama aku <i>tok</i>” (Ibu Arni, Staf jasa, narasumber utama 3, 13/01/20 15.30 WIB di Surakarta)</p> <p>“...Paling ya itu tadi misal anak lagi rewel nggak mau dititipin, tapi aku nya harus kerja gitu, akhirnya ya <i>mbolos</i> (absen) <i>mbak</i>, langsung potong gaji” (Ibu Arni, Staf jasa, narasumber utama 3, 13/01/20 15.30 WIB di Surakarta)</p>	<p>(mengundurkan diri)” (Nunki, HR <i>marketing</i>, narasumber pendukung untuk perusahaan, 14/01/20 15.30 WIB, kediaman narasumber di Surakarta)</p>	
Narasumber Pendukung					
	<p>“Jadi nggak <i>mood</i> (perasaan), diajak makan</p>	<p>“<i>Problem</i> dari masalah dia itu kerjanya jarang</p>	<p>“...Jadi misal cerita aku habis dapat teguran</p>		

	<p>nggak mau, diem terus pokoknya” (Ady, suami Ibu Dara, pendukung untuk narasumber utama 1 Ibu Dara, 15/12/19 19.17 WIB, kediaman narasumber di Boyolali)</p> <p>“Ya banyak, yang <i>gawean</i> (pekerjaan) keteteran lah, atasan marah-marah karena dia salah bikin ini itu gitu” (Ady, suami Ibu Dara, pendukung untuk narasumber utama 1 Ibu Dara, 15/12/19 19.17 WIB, kediaman narasumber di Boyolali)</p> <p>“...cuman dia sekarang itu gampang ngantuk kalau bilangannya pasti kurang tidur karena anaknya nangis kebagun jam 2 pagi minta gendong” (Nunki, HR <i>marketing</i>, rekan kerja, pendukung untuk narasumber utama 1 Ibu Dara, 14/12/19 16.10 WIB)</p>	<p>sekali bisa selesai tepat waktu kan, alasan nya apa karena dia sering izin setengah hari ngurusin Ibu” (Enggung, suami Ibu Christina, pendukung untuk narasumber utama 2 Ibu Christina, 5/01/20 09.08 WIB, kediaman narasumber di Surakarta)</p> <p>“Paling cerita apa ngeluh mama nggak capai target lha mama izin terus kok” (Devylia, anak kedua Ibu Christina, pendukung untuk narasumber utama 2 Ibu Christina, 05/01/20 13.00 WIB, kediaman narasumber di Surakarta)</p>	<p>soalnya kemarin hampir seminggu telat terus gitu. Terus kok akhir-akhir ini suka <i>sambat</i> (mengeluh) mau keluar aja soalnya kasihan sama anak gitu kok tapi belum tak tanyain lagi” (Mahaputra, suami Ibu Arni, pendukung untuk narasumber utama 3 Ibu Arni, 12/01/20 13.49 WIB, kediaman narasumber di Nogosari)</p> <p>“Kerjaannya itu sering numpuk, jadi kadang nggak istirahat, pulang kesorean ngerjain yang kemarin-kemarin gitu, pelupa juga” (Any, Staf jasa, rekan kerja Ibu Arni, pendukung untuk narasumber utama 3 Ibu Arni, 15/01/20 12.00 WIB di Surakarta)</p>		
--	---	---	--	--	--

	di Surakarta)			
--	---------------	--	--	--

C. Cara Mengatasi Konflik Keluarga yang Dilakukan Karyawati dan Organisasi

Masalah	Narasumber				Analisis
	Ibu Dara	Ibu Christina	Ibu Arni	Organisasi	
Cara mengatasi konflik keluarga yang dilakukan karyawati dan organisasi	<p>“...Nanti sampai kantor aku masih hubungin yang dirumah terus tanya adek gimana rewel apa nggak” (Ibu Dara, Asisten <i>marketing</i>, narasumber utama 1, 14/12/19 11.02 WIB di Surakarta)</p> <p>“...<i>Nek</i> (kalau) capek ya izin nggak masuk gitu” (Ibu Dara, Asisten <i>marketing</i>, narasumber utama 1, 14/12/19 11.02 WIB di Surakarta)</p> <p>“Kalau sekarang ikut Utinya, Ibu Saya. Tapi biasanya gentian sama Ibu mertua.” (Ibu Dara, Asisten <i>marketing</i>, narasumber utama 1,</p>	<p>“..Jadi membagi waktunya ngurus Ibu ya terutama ini, aku ambil izin setengah hari mungkin ya.” (Ibu Christina, <i>Executive</i> ekspor <i>marketing</i>, narasumber utama 2, 03/01/20 11.30 WIB di Surakarta)</p> <p>“..Kalau <i>ndak</i> (tidak) misal memang pekerjaan itu <i>ndak</i> (tidak) bisa ditinggal, aku sudah persiapkan semua kebutuhan Ibu kayak nasi, lauk, obat, the itu dipinggir kasur. Jadi paling <i>anu</i> hubungin adek ku suruh <i>genteni</i> (gantikan) dulu” (Ibu Christina, <i>Executive</i></p>	<p>“Kalau misal lagi <i>high season</i> (aktivitas kantor yang padat) aku hubungin suami kalau bisa pulang, soalnya dikantor <i>gawean</i> (pekerjaan) numpuk gitu” (Ibu Arni, Staf jasa, narasumber utama 3, 13/01/20 15.30 WIB di Surakarta)</p> <p>“...Kayak titipan anak, ya disana juga diajari berhitung, <i>bismillah</i>, <i>Alhamdulillah</i> gitu ya <i>sik gampang-gampang lah mbak</i>” (Ibu Arni, Staf jasa, narasumber utama 3, 13/01/20 15.30 WIB di Surakarta)</p>	<p>“Ya kita kasih lah izin dan izin ini kami tidak, yang kedua diberikan izin itu kan bentuk dari rasa maklum ya jadi pasti kita memaklumi, yang ketiga karyawan cuti itu hanya diberikan dua kali dalam setahun di Idul Fitri dan di hari natal dan tahun baru, liburnya juga lebih lama dibanding dengan yang lain, jadi itu upaya kami biar karyawan juga lebih dekat dengan keluarganya nggak melulu kerja gitu” (Nunki, HR <i>marketing</i>, narasumber pendukung untuk perusahaan, 14/01/20 15.30 WIB,</p>	<p>Konflik keluarga yang memberikan dampak pada karyawati dan organisasi dapat diatasi dengan penyelesaian masing-masing. Dimana karyawati dapat menyelesaikan melalui tiga cara, yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Membangun Komunikasi 2. Mengajukan Izin 3. Dukungan Sosial Keluarga dan Kerabat <p>Penyelesaian yang dilakukan oleh organisasi dengan</p>

	<p>14/12/19 11.02 WIB di Surakarta)</p> <p>“...Kalau kehabisan ASI, minta tolong hubungin orang rumah nanti ada yang ke kantor ambil ASI yang udah disimpan di <i>cooler</i> (alat pendingin) tadi” (Ibu Dara, Asisten <i>marketing</i>, narasumber utama 1, 14/12/19 11.02 WIB di Surakarta)</p>	<p>ekspor <i>marketing</i>, narasumber utama 2, 03/01/20 11.30 WIB di Surakarta)</p>	<p>“...Aku <i>mbolos</i> (absen) nggak kerja, ya mau gimana lagi <i>to mbak</i> nggak tega <i>to nek</i> (kalau <i>meh</i> ninggal” (Ibu Arni, Staf jasa, narasumber utama 3, 13/01/20 15.30 WIB di Surakarta)</p>	<p>kediaman narasumber di Surakarta)</p>	<p>dua cara, yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dukungan sosial Organisasi 2. Menambahkan waktu libur lebih panjang
Narasumber Pendukung					
	<p>“Kan saya kerjanya <i>shift</i> kalau pas lagi nggak ada <i>shift</i> ya saya yang dirumah, kalau pas ada <i>shift</i> paling <i>digenteni</i> (gantikan) mbah Uti nya. Soalnya Dara nya kan kerjanya <i>full</i> terus.” (Ady, suami Ibu Dara, pendukung untuk narasumber utama 1 Ibu Dara, 15/12/19 19.17 WIB, kediaman narasumber di Boyolali)</p>	<p>“Udah disiapin sebelumnya, jadi rebus air dikasih ditermos kecil gitu nanti kan Ibu bisa minum sendiri nah airnya awet anget to kalau ditarus ditermos, pampers, baju, makanan gitu udah disiapin juga disamping-samping yah biar Ibu gampang ambilnya lah” (Enggung, suami Ibu Christina, pendukung untuk narasumber utama 2 Ibu Christina, 5/01/20</p>	<p>“...Anak ini dititipkan dulu, sekolah kalau manggilnya, nanti kalau <i>ndak isa</i> (tidak bisa) jemput ya minta tolong keponakan, dia kalau udah nggak kuat apa ya kewalahan banget misal kerjaan numpuk gitu baru nelfon saya, Tanya bisa pulang nggak, kalau bisa tolong besok pulang gitu” (Mahaputra, suami Ibu Arni, pendukung untuk narasumber utama 3 Ibu</p>		

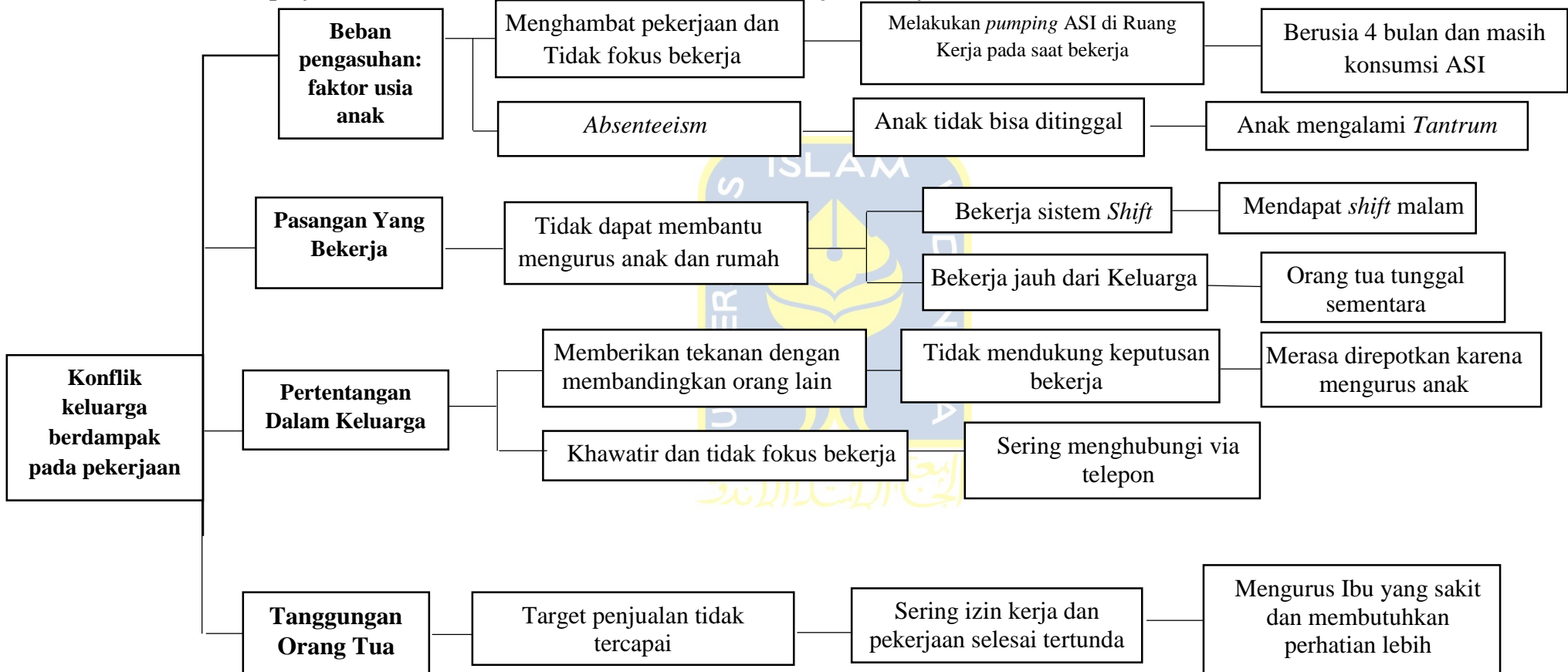
	<p>“...Ceritanya anaknya itu kalau dia kerja yang ngurus uti nya” (Nunki, HR <i>marketing</i>, rekan kerja, pendukung untuk narasumber utama 1 Ibu Dara, 14/12/19 16.10 WIB di Surakarta)</p>	<p>09.08 WIB, kediaman narasumber di Surakarta))</p> <p>“Kalau repot banget mama biasanya telfon bulik suruh kerumah suruh jengukin mbah uti dulu” (Devylia, anak kedua Ibu Christina, pendukung untuk narasumber utama 2 Ibu Christina, 05/01/20 13.00 WIB, kediaman narasumber di Surakarta)</p>	<p>Arni, 12/01/20 13.49 WIB, kediaman narasumber di Nogosari)</p>		
--	---	--	---	--	--

Sumber: Data Diolah Primer (2020)



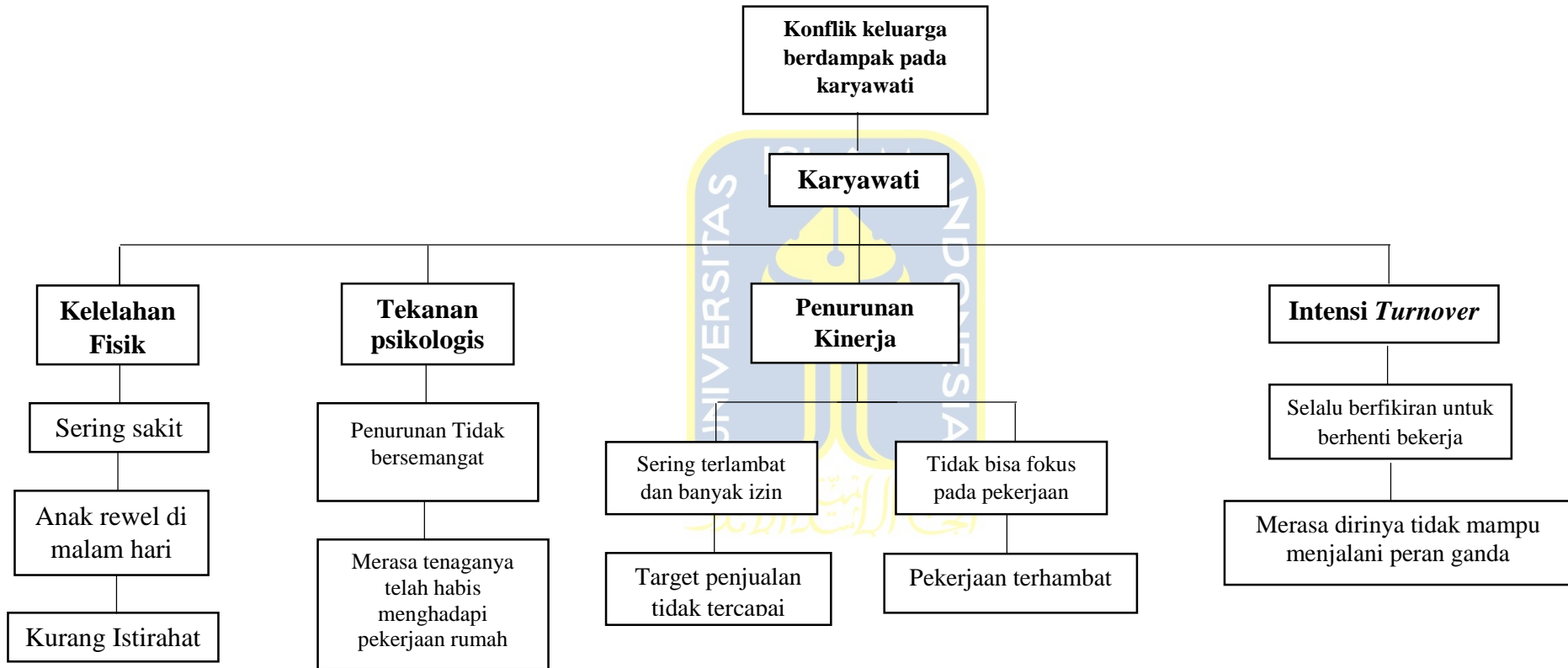
LAMPIRAN 4

A. Display Data Konflik Keluarga Berdampak pada Pekerjaan Karyawati



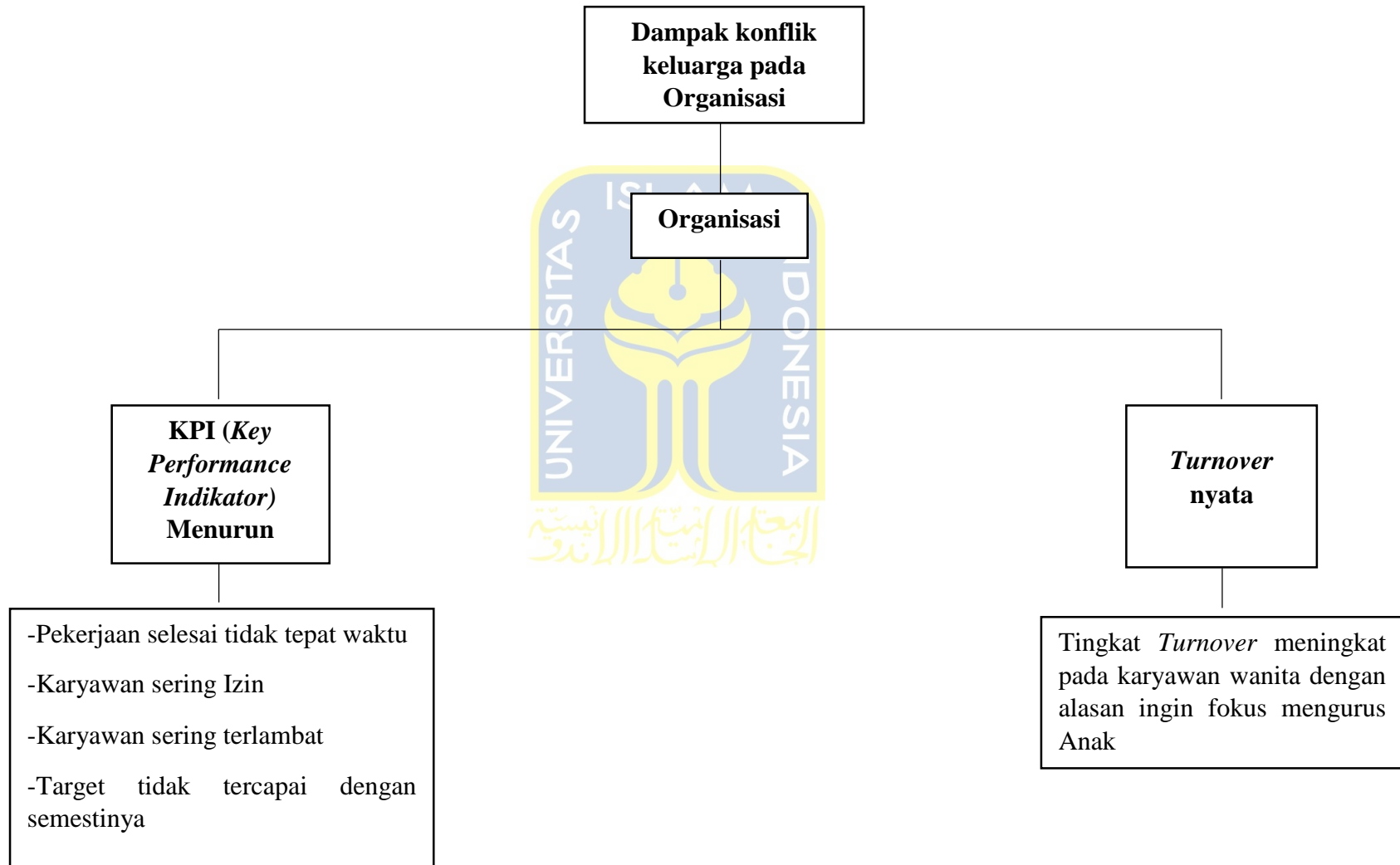
LAMPIRAN 5

B. Display Data Konflik Keluarga Berdampak pada Karyawati



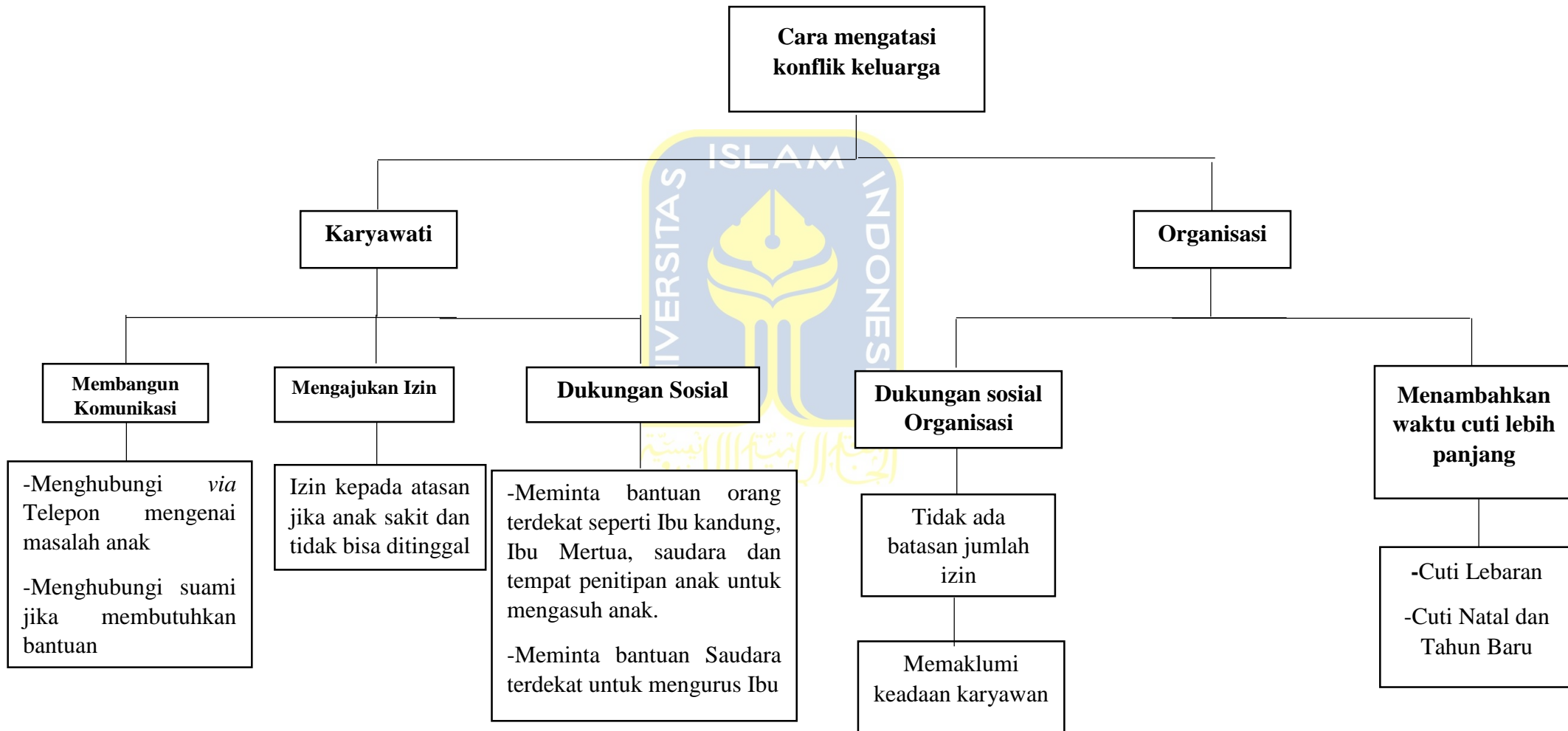
LAMPIRAN 6

C. Display Data Konflik Keluarga Berdampak pada Organisasi



LAMPIRAN 7

D. Data Display Cara Mengatasi Konflik Keluarga yang Dilakukan Karyawan dan Organisasi



LAMPIRAN 8

HASIL OBSERVASI

Tabel 8 Hasil Observasi

No	Identitas Observasi	Data Observasi	Hasil Observasi
1.	<p>Tanggal dan waktu: 6 Desember 2019 Pukul 14.00 WIB</p> <p>Lokasi: PT. Solo Murni</p> <p>Sumber data: Nunki H.P (HR <i>marketing</i>)</p> <p>Metode: Observasi dan wawancara</p>	<p>Observasi pertama dilakukan dengan mengunjungi PT. Solo Murni kemudian bertemu dengan narasumber pendukung yaitu Ibu Nunki. Tujuan observasi ini ingin mengetahui mengenai jumlah tenaga kerja, jam operasional, fasilitas organisasi dan penyampaian kriteria narasumber</p>	<p>Hasil yang didapatkan dari observasi awal yang dilakukan ialah mengenai kondisi organisasi yaitu diketahui jumlah tenaga kerja seluruh organisasi termasuk karyawan pabrik yaitu 3000 orang, karyawan kantor pusat dibagi menjadi 6 departemen dan masing-masingnya memiliki HR. Tidak semua departemen memiliki target. Terdapat beberapa departemen yang memiliki target yaitu departemen <i>marketing</i>, <i>financial</i> dan <i>accounting</i> dan <i>plant</i> dengan jumlah karyawan berbeda-beda setiap divisinya. Departemen <i>marketing</i> memiliki 4 divisi didalamnya yaitu divisi jasa, ekspor, lokal dan tender dengan total 71 karyawan didalamnya. Jam operasional kantor yaitu Senin-Jumat dimulai pukul 7.30 dan selesai pukul 17.00. Khusus hari sabtu berakhir pada pukul 16.00. Kebijakan cuti yang diterapkan yaitu cuti Idul Fitri, cuti Natal dan Tahun baru serta cuti melahirkan bagi karyawan wanita, selain itu karyawan dilarang mengajukan cuti. Fasilitas kantor belum menerapkan fasilitas yang menggambarkan organisasi ramah keluarga seperti tidak adanya ruang laktasi atau <i>day care</i> bagi ibu menyusui, selain itu konsep yang diterapkan dilingkungan kerja PT. Solo Murni yaitu <i>open space</i> dengan tujuan agar komunikasi</p>

			antara antasan hingga bawahan dapat terjalin dengan lancar. Kemudian, peneliti menyampaikan kriteria narasumber yang sesuai dengan penelitian.
2	<p>Tanggal dan waktu: 14 Desember 2019 pada pukul 11.30 WIB</p> <p>Lokasi: Rumah Banjar Laweyan</p> <p>Sumber: Ratu Dara Gilang (narasumber utama 1), Christina (narasumber utama 2), Arni Ariska Fauziah (narasumber utama 3)</p> <p>Metode: observasi dan wawancara</p>	<p>Tujuan dari observasi kedua yaitu menindak (tidak) lanjuti dari observasi pertama dimana peneliti menyampaikan kriteria narasumber kemudian dipertemukan dengan narasumber untuk memahami latar belakang seluruh narasumber utama dan menyampaikan maksud dan tujuan dari penelitian ini secara umum mengenai bahasan dan pertanyaan yang nantinya akan dilakukan pada saat wawancara.</p>	<p>Hasil dari observasi kedua yaitu peneliti mendapatkan izin dari ketiga narasumber untuk melakukan penelitian dan wawancara dengan batasan tidak mencantumkan nama anak yang masih balita, tidak menggambarkan kondisi fisik anak, tidak mengambil gambar anak balita ataupun remaja, tidak mengambil gambar narasumber Ratu Dara Gilang beserta suami atau keluarga, tidak mengambil gambar keluarga dari narasumber Christina dan tidak membahas mengenai pendapatan atau keuangan organisasi ataupun narasumber. Hasil kedua peneliti memahami latar belakang singkat narasumber yaitu Ratu Dara Gilang ialah seorang ibu menyusui dan memiliki seorang putra dan suami yang berprofesi sebagai perawat. Christina ialah seorang ibu dengan dua orang anak remaja dan memiliki suami seorang Staf <i>accounting</i>. Arni Ariska Fauziah ialah seorang ibu dan memiliki seorang putra berumur 1 tahun dan suami yang bekerja di PT. Mustika Semarang. Kemudian, peneliti mendapatkan no <i>handphone</i> dan jadwal bertemu untuk wawancara selanjutnya</p>

Sumber: Data Diolah Primer (2020)

LAMPIRAN 9

A. Surat Pernyataan Wawancara Narasumber Utama 1 Ibu Dara

SURAT PERNYATAAN
TELAH DIWAWANCARA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

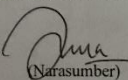
Nama : Retu Dara Gilang
Tempat dan Tanggal lahir : Boyolali, 26 Agustus 1994
Alamat : Dukuh Ireng, Bendan Boyolali
Pekerjaan : Pegawai Swasta.

Telah diwawancarai oleh:

Nama : Tiara Hayyu Wijaya
NIM : 16311062
Tempat dan Tanggal lahir : Boyolali, 17 Juni 1997
Alamat : Tempuran RT 15/05, Simo, Boyolali

Dalam rangka untuk memenuhi tugas akhir skripsi dengan judul pertanyaan penelitian **Konflik Keluarga, Dampak Konflik Keluarga dan Cara Mengatasi Konflik Keluarga pada Pekerja dan Organisasi di PT. Solo Murni**. Dan mengizinkan data wawancara untuk dipublikasi.

Surakarta, 15 Maret 2020


(Narasumber)

Gambar 9.1: Surat Pernyataan Wawancara Narasumber Utama 1 Ibu Dara

Sumber: Data Diolah Primer (2020)

B. Surat Pernyataan Wawancara Narasumber Utama 2 Ibu Christina

SURAT PERNYATAAN
TELAH DIWAWANCARA

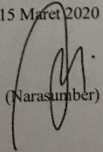
Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Christina
Tempat dan Tanggal lahir : Surabaya, 7 Maret 1966
Alamat : Kelurahan Indah, Melangsari, Karanganyar
Pekerjaan : Karyawan PT Solo Murni

Telah diwawancarai oleh:

Nama : Tiara Hayyu Wijaya
NIM : 16311062
Tempat dan Tanggal lahir : Boyolali, 17 Juni 1997
Alamat : Tempuran RT 15/05, Simo, Boyolali

Dalam rangka untuk memenuhi tugas akhir skripsi dengan judul pertanyaan penelitian **Konflik Keluarga, Dampak Konflik Keluarga dan Cara Mengatasi Konflik Keluarga pada Pekerja dan Organisasi di PT. Solo Murni**. Dan mengizinkan data wawancara untuk dipublikasi.

Surakarta, 15 Maret 2020

(Narasumber)

Gambar 9.2: Surat Pernyataan Wawancara Narasumber Utama 2 Ibu Christina

Sumber: Data Diolah Primer (2020)

C. Surat Pernyataan Wawancara Narasumber Utama 3 Ibu Arni

SURAT PERNYATAAN
TELAH DIWAWANCARA

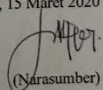
Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Arni Ariska F
Tempat dan Tanggal lahir : Sukoharjo, 23 Oktober 1988
Alamat : Baworan RT 19/03, Keayungan, Ngoyoran
Pekerjaan : karyawan

Telah diwawancarai oleh:

Nama : Tiara Hayyu Wijaya
NIM : 16311062
Tempat dan Tanggal lahir : Boyolali, 17 Juni 1997
Alamat : Tempuran RT 15/05, Simo, Boyolali

Dalam rangka untuk memenuhi tugas akhir skripsi dengan judul pertanyaan penelitian **Konflik Keluarga, Dampak Konflik Keluarga dan Cara Mengatasi Konflik Keluarga pada Pekerja dan Organisasi di PT. Solo Murni**. Dan mengizinkan data wawancara untuk dipublikasi.

Surakarta, 15 Maret 2020

(Narasumber)

Gambar 9.3: Surat Pernyataan Wawancara Narasumber Utama 3 Ibu Arni

Sumber: Data Diolah Primer (2020)

D. Surat Pernyataan Wawancara Narasumber Pendukung Perusahaan Ibu Nunki

SURAT PERNYATAAN
TELAH DIWAWANCARA


Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : *Nunki H.P*
Tempat dan Tanggal lahir : *Boyolali, 29 Juni 1994*
Alamat : *Gatak, Bajahan Colomadu*
Pekerjaan : *Pegawai Swasta*

Telah diwawancarai oleh:

Nama : *Tiara Hayyu Wijaya*
NIM : *16311062*
Tempat dan Tanggal lahir : *Boyolali, 17 Juni 1997*
Alamat : *Tempuran RT 15/05, Simo, Boyolali*

Dalam rangka untuk memenuhi tugas akhir skripsi dengan judul pertanyaan penelitian **Konflik Keluarga, Dampak Konflik Keluarga dan Cara Mengatasi Konflik Keluarga pada Pekerja dan Organisasi di PT. Solo Murni**. Dan mengizinkan data wawancara untuk dipublikasi.

Surakarta, 15 Maret 2020

(Narasumber)

Gambar 9.4: Surat Pernyataan Wawancara Narasumber Pendukung Perusahaan Ibu Nunki

Sumber: Data Diolah Primer (2020)

LAMPIRAN 10
DOKUMENTASI



Gambar 10.1: Peneliti Bersama Ibu Nunki H.P Narasumber Pendukung
Perusahaan
Sumber: Dokumentasi peneliti (2020)



Gambar 10.2: Peneliti Bersama Ibu Christina
Narasumber Utama 2
Sumber: Dokumentasi peneliti (2020)



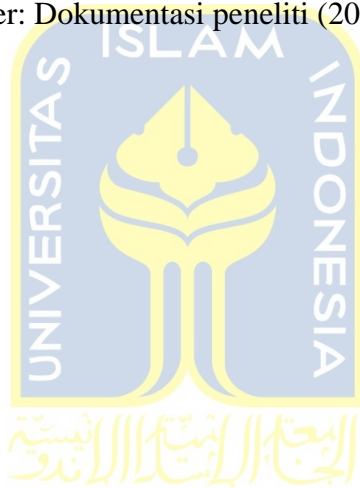
Gambar 10.3: Peneliti Bersama Ibu Arni Ariska Fauziah
Narasumber Utama 3
Sumber: Dokumentasi peneliti (2020)



Gambar 10.4: Peneliti Bersama Bapak Mahaputra Suami Ibu Dara
Pendukung Narasumber Utama 1
Sumber: Dokumentasi peneliti (2020)



Gambar 10.5: Peneliti Bersama Ibu Christina Narasumber Utama 2 dan Ibu Arni Ariska Fauziah Narasumber Utama 3 Pada saat Wawancara
Sumber: Dokumentasi peneliti (2020)



LAMPIRAN 11

BIODATA PENULIS



Nama : Tiara Hayyu Wijaya
Umur : 22 tahun
Tempat Tanggal Lahir: Boyolali, 17 Juni 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Institusi : Universitas Islam Indonesia
NIM : 16311062
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Alamat : Tempuran, RT 15/05 Simo, Boyolali.
E-mail : 16311062@students.uii.ac.id
tiarahayyuwijaya@gmail.com
Riwayat Pendidikan : 2016-sekarang: Universitas Islam
Indonesia (Yogyakarta)
2013-2015: SMA N 1 BOYOLALI
2011-2013: SMP N 1 BOYOLALI
2006-2011: SDIP UMMAHAT SIMO
2003-2006: TKIP AL FALLAH SIMO