

Hubungan konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja pada karyawan perusahaan ritel di Jakarta = The correlation between work-family conflict and job satisfaction among women worker of retail company

Pratama Juli Hartini, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=125754&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian ini berusaha melihat hubungan antara konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja pada karyawan di perusahaan Ritel. Konflik kerja-keluarga merupakan sebuah konflik peran yang terjadi apabila tekanan dari peran seseorang di pekerjaan tidak sesuai dengan tekanan dari peran yang ia jalani di keluarga sehingga pemenuhan tuntutan pada satu peran menyulitkan pemenuhan tuntutan pada peran lainnya, sedangkan kepuasan kerja adalah kumpulan sikap dan perasaan, yakni bagaimana seseorang merasakan pekerjaannya dan merasakan berbagai aspek dari pekerjaannya. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 102 orang dan merupakan karyawan yang berasal dari 7 perusahaan ritel di Jakarta.

Peneliti menggunakan alat ukur work-family conflict scale untuk mengukur konflik kerja-keluarga dan job satisfaction survey untuk mengukur kepuasan kerja. Kedua alat ukur tersebut telah diadaptasi dan merupakan hasil dari penelitian sebelumnya. Berdasarkan hasil penghitungan korelasi Pearson Product Moment two tailed, didapatkan nilai korelasi sebesar -0,490 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Artinya, ada hubungan negatif yang signifikan antara konflik kerjakeuarga dan kepuasan kerja pada karyawan di perusahaan ritel. Tingkat konflik kerja-keluarga partisipan dalam penelitian ini tergolong rendah, sedangkan tingkat kepuasan kerja partisipan tergolong tinggi.

Berdasarkan dua arah konflik kerja-keluarga, work interfering with family (WIF) merupakan penyumbang yang lebih besar dibandingkan dengan family interfering with work (FIW) dalam hal penurunan kepuasan kerja. Strain-based WIF dan behavior-based FIW juga memberikan sumbangan efektif dalam hal penurunan kepuasan kerja. Selain itu, ditemukan pula adanya hubungan antara usia partisipan dan kepuasan kerja, perbedaan kepuasan kerja berdasarkan masa kerja, serta tidak adanya perbedaan konflik kerjakeuarga pada sampel berdasarkan jumlah jam kerja perminggu, jumlah anak, dan usia anak. Berdasarkan hasil penelitian, saran diberikan kepada pembuat kebijakan dalam perusahaan untuk meninjau waktu kerja, beban kerja, dan prosedur kerja, dan karyawan untuk menyusun strategi pengaturan waktu.

<hr>

This study correlates work-family conflict and job satisfaction among women worker in retail company. Work-family conflict is a form of interrole conflict in which the role pressure from the work and family domains are mutually incompatible in some respect. While job satisfaction is a constellation of attitude and feeling about how people feel about their jobs and different aspects of their job. The participants of this research are 102 women worker come from 7 retail companies in Jakarta who had children younger than 13 years.

The researcher use the work-family conflict scale to measure workfamily conflict and use job satisfaction survey to measure job satisfaction. Both scales are adapted from previous researches. The computation using

two tailed pearson product moment, results coefficient of correlation -0,490 with signification 0,000 ($p < 0,05$) which indicates that work-family conflict negatively correlates with job satisfaction. Participants in this research have a low level of work-family conflict and high level of job satisfaction. Based on direction of work-family conflict, work in terfering with family is a stronger predictor than family interfering with work.

Based on form of conflict, strain-based WIF and behavior-based FIW are the strongest predictor. There are correlations between career stage, age of participant and job satisfaction. There are no correlation between number hours working perweek, child?s age, number of children and work-family conflict. The suggestion are given to tha policy maker to observe the work-schedule, workload and work procedure, and to participant to arrange strategy of time management.