

Pengaruh Konflik Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Ciptomulyo Kota Malang

Rizka Ayu Larasati

Universitas Ma Chung Malang
ryzkayu@gmail.com

Farahiyah Sartika

Universitas Ma Chung Malang
farahiyah.sartika@machung.ac.id

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of family conflict on employee performance in a job. Based on the results of research on dual-career employees at Puskesmas Ciptomulyo, Malang and data analysis using qualitative research methodology, it can be seen that in the effort of achieving the target according to the expected of a job is influenced by family conflict. This method was done by interviewing techniques with a number of pre-prepared questions and obtaining primary data from one of the Heads of Puskesmas on November 18. Taken from these results, indicating that Family Conflict has a negative and positive influence on labor performance. The influence of mediation between work-family conflicts and organizational commitment, and there is no significant difference between the intensity of work-family conflict between men and women.

Keywords: Work-family conflict, dual-career, employee performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik keluarga terhadap kinerja karyawan dalam suatu pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian tentang para pegawai *dual-career* di Puskesmas Ciptomulyo, Malang dan analisis data dengan menggunakan metodologi penelitian kualitatif dapat diketahui bahwa dalam upaya pencapaian target yang sesuai dengan yang diharapkan suatu pekerjaan dipengaruhi oleh konflik keluarga. Metode ini dilakukan dengan teknik wawancara dengan sejumlah pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya dan mendapatkan data primer dari salah satu Kepala Puskesmas pada tanggal 18 November. Diambil dari hasil tersebut, menunjukkan bahwa Konflik Keluarga mempunyai pengaruh negatif dan positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh adanya mediasi antara konflik pekerjaan–keluarga dengan komitmen organisasi, serta tidak terdapat perbedaan yang nyata antara intensitas konflik pekerjaan–keluarga antara pria dan wanita.

Kata Kunci: Konflik pekerjaan–keluarga, *dual-career*, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Pekerjaan dan keluarga adalah dua lingkungan dimana kita menghabiskan sebagian besar waktunya. Meskipun beda, pekerjaan dan keluarga satu sama lain keduanya berkaitan dengan memenuhi kebutuhan hidup seseorang. Dengan bekerja, seseorang mengubah tidak hanya lingkungan namun juga dirinya, memperkaya dan menumbuhkan hidup dan semangatnya. Lain halnya dengan keluarga dipandang sebagai hal yang pertama dan paling penting dalam kehidupan seseorang .

Keluarga sangat berkaitan dengan kasih sayang dimana seseorang dapat mengembangkan diri dan dapat pemenuhan dirinya, serta merupakan tempat yang utama untuk sebuah keluarga untuk kebahagiaan dan harapan. Sedangkan bekerja adalah kondisi dan kebutuhan dasar untuk menghidupi keluarga, dan pada sisi lain merupakan pengetahuan pertama bagi setiap orang. Jadi pekerjaan ditujukan bagi seseorang dan keluarga. Seberapa baik bermasyarakat dengan implikasinya pada bisnis dan perekonomian, tergantung pada keluarga (Guitian, 2009).

Untuk pembagian peran pekerjaan dan tugas keluarga dimasa lalu sangatlah jelas. Dimana suami adalah mencari nafkah melalui pekerjaannya sedangkan istri merawat keluarga dan anak-anak. Seiring berjalannya waktu dengan perkembangan bisnis dan dunia usaha, kesempatan menempuh pendidikan dan bekerja terbuka tidak hanya bagi lelaki namun juga perempuan. Dalam masa kini makin banyak perempuan yang bekerja di berbagai bidang dan memiliki karier tersendiri. Dengan demikian struktur keluarga masa lampau (tradisional), dimana lelaki bekerja di luar rumah untuk memperoleh pendapatan bagi keluarga dan perempuan berada di rumah untuk mengurus rumah tangga mulai mengalami pergeseran. Kecenderungan pasangan suami istri yang berada di kota-kota besar saat ini adalah keduanya bekerja (dual career). Ini dilakukan tidak hanya karena tuntutan kebutuhan ekonomi rumah tangga yang makin lama semakin melambung tinggi semata, namun juga karena baik bapak (suami) maupun ibu (istri) memiliki tekad untuk aktualisasi diri di masyarakat sejalan dengan ilmu pengetahuan yang telah mereka peroleh di bangku pendidikan. Pola keluarga seperti ini akibatnya sulit pembagian waktu antara tuntutan pekerjaan dan keluarga. Saat ini, semakin banyak wanita yang bekerja sembari tetap membina keluarga.

Dengan menjalankan kedua peran ini, wanita rentan terhadap konflik yang terjadi pada area pekerjaan dan area keluarga. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh konflik pekerjaan terhadap konflik keluarga, konflik pekerjaan terhadap kinerja karyawan, konflik pekerjaan terhadap konflik pekerjaan-keluarga, konflik keluarga terhadap kinerja karyawan, konflik keluarga terhadap konflik pekerjaan-keluarga, dan konflik pekerjaan-keluarga, sebagai variabel intervening antara konflik pekerjaan dan konflik keluarga terhadap kinerja karyawan.

Pada kondisi yang ada di Puskesmas Ciptomulyo sendiri yang 80% pegawainya adalah perempuan yang merupakan gambaran dari *dual- career couple* di mana suami masing – masing pegawai disana juga bekerja, yang berakibat mereka sering terganggu dalam bekerja karena mereka memiliki peran juga sebagai ibu rumah tangga yang harus mengurus anak dan suaminya sehingga peran tersebut mau tidak mau akan dibawa kedalam lingkup pekerjaan, hal tersebut sangat memberi dampak negatif bagi pekerjaannya.

Akibatnya dalam kehidupan kerja mereka sering mengalami konflik pekerjaan, seperti pekerjaan yang beresiko, peralatan kerja yang tidak memadai, berbagai tuntutan kerja dari atasan atau rekan, dan lain sebagainya. Selain itu mereka juga sering mengalami konflik di dalam keluarga, seperti terjadinya perdebatan mengenai keuangan, anak-anak, rekreasi, atau urusan keluarga lainnya. Sangat sulitnya menyeimbangkan urusan pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan konflik pekerjaan keluarga (*work-family conflict*), dimana urusan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga dan atau urusan keluarga mengganggu kehidupan pekerjaan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja baik suami ataupun istri yang bekerja.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka kami para penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai konflik keluarga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada dual career secara menyeluruh, yang mana tingkat perekonomian dan tingkat pendidikan masyarakatnya telah cukup maju. Penulis ingin mengetahui bagaimana konflik keluarga mempengaruhi kinerja dual career di dalam persaingan global. Untuk itu, penelitian ini diberi judul Pengaruh Konflik Keluarga terhadap Kinerja di Puskesmas Ciptomulyo.

Kajian Teori

Kinerja

Kinerja (job performance) oleh beberapa pakar dijelaskan sebagai berikut: "Performance relates to the achievement or non-achievement of specific results designated to be accomplished". (Stone, 2005:383). "Job performance is characterized by a strong emphasis on one dimension, task proficiency, usually as rated by one's immediate supervisor". (Somers and Birnbaum, 1998:623). Performance is accomplishing units of mission-related outcomes or outputs (Swanson and Holton III, 2001: 137). Performance is the end result of an activity. Managers are concerned with organizational performance-the accumulated end results of all the organization's work activities (Robbins and Coulter, 2007:564). Berdasarkan beberapa definisi tersebut, penulis menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah pencapaian suatu hasil yang dikarakteristikan dengan keahlian tugas seseorang ataupun kelompok atas dasar tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Steers & Mowday sebagaimana dikutip oleh Jackofsky (1984) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hal yang sangat relevan untuk dibahas karena (1) keseluruhan efektivitas organisasi tergantung daripadanya dan (2) individu itu sendiri, dalam hal agar dipekerjakan, dipertahankan dalam pekerjaannya, dan berbagai imbalan yang akan diterima terkait dengan kinerjanya. Kinerja karyawan menguntungkan bagi organisasi, disamping itu berbagai penelitian sebelumnya juga menyatakan bahwa karyawan menyukai bekerja secara efektif karena kinerjanya juga menguntungkan bagi dirinya (Swanson and Holton III, 2001:137):

1. Literature goal-setting mengindikasikan bahwa karyawan membangun self system melalui pencapaian tujuan yang menantang
2. Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja memperlihatkan hubungan resiprokal, dimana kinerja meningkatkan kepuasan kerja dan demikian pula sebaliknya.

3. Kesuksesan kerja dipandang penting bagi identitas mendasar pada orang dewasa karena akan membantunya untuk melihat dirinya sendiri sebagai orang yang produktif, manusia yang kompeten. Sebaliknya, kegagalan atau frustrasi mengancam konsep diri mengenai kekompetenan seseorang.

Pengertian konflik keluarga

Christine W.S (2010) Konflik keluarga adalah sejauh mana seseorang mengalami tekanan dalam lingkungan keluarganya yang diukur menggunakan kuesioner dari Higgins and Duxbury (1992) yang menggunakan lima skala yaitu tidak pernah (skala 1) sampai dengan sering (skala 5). Terdapat 5 item pertanyaan untuk mengukur konflik keluarga .Puspitasari A (2011) Kerja dan keluarga adalah dua hal yang penting dalam kehidupan manusia. Seseorang bekerja untuk mencukupi kebutuhan keluarga. Tidak bisa di pungkiri bahwa keluarga bisa menjadi motivasi bagi seseorang untuk meningkatkan kinerja. Tapi disisi lain antara kerja dan keluarga bisa menimbulkan konflik. Konflik yang terjadi itulah lebih dikenal dengan “ konflik pekerjaan- keluarga (work-family conflict)”.Harsiwi (2004) mengatakan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga berhubungan dengan sejumlah sikap kerja dan konsekuensi negatif termasuk rendahnya kepuasan kerja secara umum. Ninik Probosari (2006) Disisi lain konflik pekerjaan-keluarga bisa menjadi sumber stres bagi para pekerja, selain itu munculnya konflik pekerjaan-keluarga akan berpengaruh pada komitmen karyawan

Dari penjelasan yang ada diatas dapat di simpulkan bahwa seseorang dalam pekerjaannya di pengaruhi oleh beberapa faktor eksternal seperti halnya konflik keluarga. Konflik keluarga merupakan keadaan dimana seseorang mendapatkan tuntutan atau tekanan dari masalah masalah yang ada dalam lingkup keluarganya, sehingga konflik keluarga sangat mempengaruhi kinerja seseorang dalam suatu pekerjaan. Hal tersebut terjadi dikarenakan keluarga dan pekerjaan merupakan satu kesatuan yang sangat berpengaruh dan tidak dapat dipisahkan dalam seseorang.

Ada beberapa faktor yang saling berkaitan salah satunya yaitu faktor psikologis pekerja atau karyawan. Pengaruh psikologis pekerja atau karyawan dapat mempengaruhi kinerja yang sedang di jalankan oleh pekerja atau karyawan. Semakin positif kondisi psikologis karyawan maka akan semakin baik juga kinerja yang dihasilkan dalam sebuah pekerjaan.

Dual-Career Couple

Terjadinya pergeseran dari rumah tangga tradisional ke rumah tangga modern. Dalam rumah tangga tradisional terdapat pembagian tugas yang jelas, yaitu suami (bapak) bertugas mencari nafkah dengan bekerja sedangkan istri (ibu) berperan dalam mengelola urusan keluarga. Sedangkan dalam rumah tangga modern, baik suami (bapak) dan istri (ibu) keduanya sama-sama bekerja seperti yang terjadi pada pegawai di Puskesmas Ciptomulyo ini merupakan kecenderungan yang tidak dapat dihindari akibat dari keberhasilan proses pendidikan dan kesetaraan gender. Ini memunculkan istilah baru yaitu dual-career yang didefinisikan sebagai berikut: “Dual-career individuals are defined as those in managerial or professional jobs, with children, and spouse also in a managerial or professional job”. (Higgins and Duxbury, 1992:390). “Dual-career is the situation where both spouses or partners have career responsibilities and aspiration”. (Stone, 2005:383). Dari kedua definisi di atas dapat disimpulkan bahwa dual-career merupakan mereka yang demikian pula pasangannya, memiliki aspirasi serta tanggung jawab karir dengan bekerja baik di bidang manajerial maupun pekerjaan profesional lainnya. Dual-career memunculkan masalah baru apabila pasangan tersebut tidak dapat menyeimbangkan antara masalah pekerjaan dan masalah keluarga.

Work-Family Conflict

Berikut ini adalah definisi dari work-family conflict menurut beberapa penulis: “Work-family conflict is a conflicting demands made on an individual by home and work”. (Stone, 2005:384). “Work-family conflict is a form of interrole conflict in which the role pressure from work and family domains are mutually incompatible in some respect”. (Kahn et al.,1964 dikutip oleh Greenhaus & Beutell, 1985:77). Work-family conflict terjadi saat partisipasi dalam peran pekerjaan dan peran keluarga saling tidak cocok antara satu dengan lainnya. Karenanya partisipasi dalam peran pekerjaan terhadap keluarga dibuat semakin sulit dengan hadirnya partisipasi dalam peran keluarga terhadap pekerjaan. Dalam hal ini terjadi tekanan peran dari bidang pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan dalam beberapa hal. Work-family conflict dapat terjadi karena: tuntutan waktu di satu peran yang bercampur aduk dengan keikut-sertaan peran lainnya, stres yang bermula dari satu peran yang spills over ke dalam peran lainnya akan mengurangi kualitas hidup dalam peran tersebut, dan perilaku yang efektif dan tepat pada satu peran, namun tidak efektif dan tidak tepat saat ditransfer pada peran lainnya. Dengan demikian ada 2 arah dalam work-family conflict, yaitu konflik pekerjaan pas terhadap keluarga dan konflik keluarga terhadap pekerjaan. Konflik pekerjaan terhadap keluarga (work-to-family conflict) terjadi saat pengalaman dalam bekerja mempengaruhi kehidupan keluarga. Contohnya adalah tekanan dalam lingkungan kerja seperti: jam kerja yang panjang, tidak teratur, atau tidak fleksibel, perjalanan yang jauh, beban kerja yang berlebihan dan bentuk-bentuk lainnya dari stress kerja, konflik interpersonal di lingkungan kerja, transisi karir, serta organisasi atau atasan yang kurang mendukung. Konflik keluarga terhadap pekerjaan (family-to-work conflict) terjadi saat pengalaman dalam keluarga mempengaruhi kehidupan kerja. Contohnya adalah tekanan keluarga seperti: hadirnya anak-anak yang masih kecil, merasa bahwa tanggung jawab utamanya adalah bagi anak-anak, bertanggung jawab merawat orang tua, konflik interpersonal dalam unit keluarga, serta kurangnya dukungan dari anggota-anggota keluarga. (Greenhaus, 2002).

Guitian (2009) mengutip pendapat beberapa hasil penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa konflik pekerjaan keluarga berkorelasi dengan ketidakhadiran, penurunan produktivitas, ketidak-puasan kerja, penurunan komitmen organisasi, kurangnya kepuasan hidup, kecemasan, kelelahan, distress psikologikal, depresi, penyakit fisik, peng-gunaan alkohol, atau ketegangan dalam pernikahan. Di samping itu konflik pekerjaan keluarga juga dapat menurunkan kinerja. Selain itu Guitian (2009) juga berpendapat bahwa terdapatnya konflik pekerjaan keluarga mengakibatkan kehidupan karyawan menjadi kurang manusiawi.

Metodologi Penelitian

Populasi dalam penelitian yang dilakukan di Puskesmas Ciptomulyo ini adalah semua *dual- carrer couple* yang sebagaimana mereka bekerja di Puskesmas Ciptomulyo dan penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kualitatif. Metode ini dilakukan dengan teknik wawancara dengan sejumlah pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya dan mendapatkan data primer dari salah satu Kepala Puskesmas pada tanggal 18 November 2017 dan mendapat beberapa data sekunder dari buku, artikel dan jurnal. Penulis memberikan beberapa pertanyaan guna membantu menjawab masalah penelitian.

Pembahasan

Dalam suatu lingkungan pekerjaan, pengaruh konflik keluarga terhadap kinerja karyawan sangatlah berpengaruh, hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh kepala Puskesmas Ciptomulyo yang mengatakan bahwa “Dalam lingkungan kerja di Puskesmas Ciptomulyo ini yang mayoritas pegawainya yaitu perempuan yang sudah memiliki keluarga, otomatis mau tidak mau mereka terkadang membawa urusan rumah tangganya ke lingkungan kerja mereka. Seperti halnya mereka membawa putra putrinya ke kantor, hal tersebut dilakukan karena keadaan atau tuntutan mereka dalam hal pekerjaan rumah tangga dengan pekerjaan yang ada di luar lingkup rumah tangga. Permasalahan tersebut yang terkadang menjadi pengaruh dalam kinerja karyawan di Puskesmas Ciptomulyo”

Dari pernyataan kepala Puskesmas Ciptomulyo tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh konflik keluarga yang mempengaruhi kinerja karyawan sangatlah terbukti berpengaruh. Dalam era baru yang perkembangannya semakin maju ini memiliki kondisi yang sesuai dengan kondisi dalam Puskesmas tersebut. Bisa dikatakan kondisi dual career, dalam rumah tangga tradisional terdapat pembagian tugas yang jelas, yaitu suami (bapak) bertugas mencari nafkah dengan bekerja sedangkan istri (ibu) berperan dalam mengelola urusan keluarga. Sedangkan dalam rumah tangga modern, baik suami (bapak) dan istri (ibu) keduanya sama-sama bekerja seperti yang terjadi pada pegawai di Puskesmas Ciptomulyo ini merupakan kecenderungan yang tidak dapat dihindari akibat dari keberhasilan proses pendidikan dan kesetaraan gender.

Hal tersebut juga memiliki beberapa dampak positif dan juga dampak negatif. Salah satu dampak positif dalam lingkup kerja terkadang karyawan menjadi kerja lebih fokus, dikarenakan posisi karyawan yang rata-rata wanita tersebut tidak memiliki rasa was was terhadap putra putrinya, kemudian juga terkadang pekerjaan menjadi terbengkalai bagi sebagian karyawan. Kemudian juga memiliki dampak negatif bagi lingkup kerja di Puskesmas tersebut, karena proses kinerja karyawan lain terkadang akan sedikit terganggu akan suasana tersebut, membuat karyawan lain menjadi tidak fokus dalam melakukan pekerjaan tersebut.

Dengan kondisi yang bergai macam tersebut, seharusnya dapat ditemukan berbagai solusi agar terciptanya suasana lingkungan kerja yang baik dan minimnya akan halangan pada penyelesaian pekerjaan yang ada di Puskesmas Ciptomulyo tersebut. Salah satu solusi yang dapat dilakukan yaitu, Kepala Puskesmas Ciptomulyo harus lebih bisa membaca kondisi karyawan dan mengsinkronkan dengan pemberian pekerjaan, agar semua pekerjaan yang ada di puskesmas tersebut dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan target yang sudah ditentukan oleh puskesmas tersebut.

Kesimpulan

Dari wawancara yang dilakukan penulis pada Puskesmas Ciptomulyo guna untuk membuat jurnal tersebut, dapat di tarik kesimpulan bahwa Pengaruh konflik keluarga merupakan pengaruh yang sangat penting dalam suatu pekerjaan. Dikarenakan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan mendapatkan hasil yang baik jika keadaan karyawan dalam konflik keluarga yang baik. Karena keluarga sangat memiliki peran yang dapat mempengaruhi pemikiran yang ada pada karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya kondisi dual-career yang ada di Puskesmas Ciptomulyo tersebut. Posisi kepala atau pemimpin dalam sebuah pekerjaan tersebut sangatlah penting, guna dapat menciptakan suatu lingkungan kerja yang baik tanpa ada kendala yang di hadapi sehingga terciptanya sistem dalam pekerjaan yang baik, sesuai dengan kondisi karyawan dan dapat mencapai target yang dibuat dengan tepat dan cepat.

Daftar Pustaka

- Christine WS, Megawati Oktorina, Indah Mula. 2010. Pengaruh konflik pekerjaan dan konflik keluarga terhadap kinerja dengan konflik pekerjaan keluarga sebagai intervening variable (studi pada dual career couple di Jabodetabek). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12 (2), 121- 132.
- Guitian, Gregorio. 2009. "Conciliating Work and Family: a Catholic Social Teaching Perspective". *Journal of Business Ethic*, 88: 513-524.
- Harsiwi, Th.Agung M. (2004).Konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja akademisi wanita. *Jurnal Ekobis*, 2(5), 217-229.
- Higgins, Christopher A., and Duxbury, Linda E. 1992. "Work-Family Conflict: A Comparison of Dual-Career and Traditional-Career Men". *Journal of Organizational Behavior*, 13: 389-411.
- Ninik Probosari. 2006. Antecedent konflik pekerjaankeluarga dan pengaruhnya terhadap tingkat kehadiran di tempat kerja. *Jurnal Telaah Bisnis*, 1(7).
- Puspita A. 2011. *Pengaruh Konflik Pekerjaan – Keluarga Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja*. Universitas Jenderal Soedirman , Vol 5 (1).
- Robbins, Stephen P., and Coulter, Mary. 2007. *Management. Prentice Hall-Pearson Education International* ,9 th ed.
- Stone, Raymond J. 2005. *Human Resource Management*, 5 th ed. Sydney: John Wiley & Sons.
- Swanson, Richard A., and Holton III, Elowood F. 2001. *Foundations of Human Resource Development*. San Francisco: Berret-Koehler Publisher, Inc.M