

Farida Rusita (2005). "Hubungan antara Konflik Kerja-Keluarga dengan Kepuasan Kerja". Skripsi Sarjana Strata 1 Fakultas Psikologi Universitas Surabaya.

ABSTRAK

Dengan bekerja, waktu dan perhatian yang diberikan kepada anak dan keluarga sangat terbatas, sehingga dalam keterbatasan waktu tersebut, seorang manajer juga diuntut harus memberi perhatian dan waktu bagi pasangannya begitu juga bagi anak-anaknya. Para manajer diharapkan dapat menyelaraskan antara kerja dan keluarga walaupun pada kenyataannya hal tersebut bukanlah suatu hal yang mudah dan seringkali menimbulkan kebimbangan dan ketegangan tersendiri bagi seorang manajer. Konflik kerja keluarga adalah konflik peran, sehingga dapat dikatakan jika seseorang dapat menyeimbangkan kedua konflik peran yang di dalamnya, maka seseorang tersebut dapat memenuhi kepuasan kerjanya, konflik kerja-keluarga itu sendiri memiliki hubungan negatif pada kepuasan kerja, kesehatan mental dan fisik, kualitas dan kehidupan keluarga.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik kerja-keluarga dengan kepuasan kerja. Subjek penelitian adalah para manajer pada Rumah Sakit di Surabaya yang berjumlah 29 orang, menggunakan *Haphazard sampling*, yaitu memilih siapa saja yang sesuai dengan karakteristik, metode pengumpulan data menggunakan angket dan pengujian hipotesis menggunakan teknik korelasi *Kendall's* dengan program SPSS 11.00.

Hasil yang diperoleh menyatakan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara konflik kerja – keluarga dengan kepuasan kerja ($r = -0,528$ dan $p < 0,05$) artinya makin tinggi konflik kerja-keluarga yang terjadi, maka makin rendah tingkat kepuasan kerjanya. Sebaliknya, makin rendah konflik kerja-keluarga yang terjadi, makin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Konflik kerja-keluarga dengan kepuasan kerja memberikan sumbangan sebesar 27,8 %, hal ini berarti masih ada 72,2% faktor-faktor lain yang ikut memberikan sumbangan lainnya antara lain untuk variabel yang berkaitan dengan kerja misalnya komitmen organisasional dan untuk variabel yang berkaitan dengan bukan kerja misalnya kepuasan hidup, kepuasan keluarga, kepuasan pernikahan.

Saran yang dapat diajukan adalah agar perusahaan dapat menekan konflik kerja-keluarga dan mempertahankan kepuasan kerja karyawan selama ini dengan kebijakan ramah-keluarga (*family-friendly policies*) seperti cuti untuk merawat anggota keluarga yang sakit dan aktivitas untuk kesejahteraan dan kemajuan perusahaan.

Kata Kunci : Konflik kerja – keluarga, kepuasan kerja, manajer, rumah sakit.