

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Studi ini dilakukan untuk mengkaji keberadaan atau ketiadaan pengaruh *work-family conflict* terhadap *family satisfaction* pada karyawan yang bekerja di lingkungan urban. Hasil analisis menampilkan bahwa *work-family conflict* mempunyai *negative effects* yang signifikan terhadap *family satisfaction*, dengan tingkat kontribusi yang berada dalam tingkatan moderat atau sedang. Evidensi tersebut mengisyaratkan bahwa *work-family conflict* akan meningkatkan *family satisfaction*. Selain itu, temuan lain dari studi ini adalah bahwa karyawan yang bertugas di lingkungan urban cenderung memiliki *family satisfaction* dan *work-family conflict* yang moderat. Artinya karyawan perkotaan ini menilai kehidupan keluarganya secara kognitif masih berada dalam batas yang cukup sesuai dengan standar mereka masing-masing. Mereka juga cukup memahami bagaimana konflik-konflik yang dapat tercipta dari adanya benturan peran pada pekerjaan-keluarga dan merasa mampu untuk mengatasi konflik tersebut.

5.2 Diskusi

Penelitian ini dilaksanakan dalam upaya menguji pengaruh *work-family conflict* terhadap *family satisfaction* pada karyawan yang bekerja di lingkungan urban. Peneliti mengasumsikan bahwa karyawan yang bekerja di perkotaan akan merasakan *work-family conflict* yang dapat menurunkan kepuasan keluarga yang mereka miliki. Asumsi ini berakar pada pemahaman bahwa pekerjaan dan keluarga merupakan dua domain utama dalam kehidupan seseorang yang sering kali menuntut komitmen waktu, energi, dan perhatian secara simultan. Maka dari itu, ketika seseorang membawa beban emosional dari pekerjaan ke rumah, maka keluarga bisa menjadi tempat pelampiasan stres, yang kemudian menurunkan kualitas hubungan dan kepuasan keluarga. Asumsi ini didukung dengan hasil

analisis penelitian yang menunjukkan bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh signifikan yang negatif terhadap *family satisfaction*, yang artinya setiap kenaikan satu tingkat *work-family conflict* karyawan yang bekerja di lingkungan urban maka *family satisfaction* yang mereka miliki akan menurun satu tingkat. Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian milik Turliuc dan Buliga (2014) mengungkapkan bahwa tumpang tindih peran yang berasal dari pekerjaan yang mengganggu keluarga dapat menyebabkan penurunan kepuasan keluarga. Selain itu, Neculman et al. (2025) mengungkapkan *work-family conflict* pada studinya berkonsekuensi negatif terhadap *family satisfaction* pada pekerja konstruksi di Chile. Neculman et al. (2025) juga menyatakan bahwa kesulitan dalam memenuhi tuntutan kedua peran tersebut secara signifikan mengurangi kepuasan secara keseluruhan. Orellana et al. (2021) pun menjumpai bahwa konflik kerja-keluarga berdampak negatif atas *family satisfaction* baik pada ayah maupun ibu yang bekerja.

Keselarasan ini dapat dijelaskan melalui pemahaman bahwa pekerjaan dan keluarga merupakan dua domain utama dalam eksistensi kehidupan individu yang silih berganti bersaing dalam hal sumber daya, seperti waktu, energi, dan perhatian. Ketika tuntutan pekerjaan menyita sebagian besar sumber daya tersebut, individu cenderung mengalami kesulitan dalam memenuhi peran dan tanggung jawab keluarga, sehingga menurunkan kepuasan terhadap kehidupan keluarganya. Dalam konteks urban yang penuh tekanan seperti jam kerja panjang, kemacetan, serta ritme hidup yang cepat, intensitas konflik antara peran kerja dan peran keluarga menjadi lebih tinggi. Hal ini memperbesar kemungkinan seseorang membawa beban emosional dari pekerjaan ke rumah, yang kemudian berdampak pada penurunan kualitas interaksi dan hubungan interpersonal dalam keluarga. Dengan demikian, temuan ini memperkuat bukti empiris bahwa konflik pekerjaan-keluarga merupakan sebagian dari faktor penting yang secara langsung memengaruhi rendahnya tingkat *family satisfaction*, tidak hanya dalam konteks lokal tetapi juga pada berbagai latar budaya dan sektor pekerjaan yang berbeda.

Temuan studi ini juga sejalan dengan penelitian Morr Loftus dan Droser (2020) yang menekankan bahwa ketika pekerjaan menjadi sumber utama konflik, individu cenderung mengalokasikan lebih banyak sumber daya pribadi, termasuk waktu, energi, fokus, dan kapasitas emosional ke ranah pekerjaan. Akibatnya,

alokasi untuk peran keluarga menjadi terbatas, bahkan tersisihkan. Dalam konteks penelitian ini, hal tersebut tercermin jelas pada responden yang memiliki *working hours* lebih dari delapan jam per hari, serta hasil deskriptif yang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan keluarga berada pada kategori moderat. Hal ini menandakan bahwa meskipun keluarga tetap dipertahankan sebagai bagian dari kehidupan responden, namun kualitasnya tidak berada dalam kondisi ideal. Dengan kata lain, *work-family conflict* bukan hanya soal ketidakseimbangan waktu secara fisik, tetapi juga menyangkut bagaimana individu secara tidak sadar memindahkan prioritas psikologis mereka dari keluarga ke pekerjaan karena tuntutan eksternal atau ekspektasi karier.

Energi yang telah terkuras untuk memenuhi target kerja membuat karyawan memiliki sisa kapasitas untuk menjalankan peran keluarga menjadi minim. Keadaan ini menyebabkan berkurangnya kedekatan emosional, kualitas komunikasi menurun, dan hilangnya kesempatan untuk hadir secara penuh dalam dinamika keluarga. Inilah yang menyebabkan *family satisfaction* menurun secara signifikan, bukan semata karena *kurang waktu*, tapi karena pengabaian emosional yang bersumber dari ketimpangan alokasi sumber daya diri. Hal ini memperkuat bahwa konflik pekerjaan-keluarga adalah bentuk ketegangan struktural yang menggerus kualitas kehidupan keluarga secara diam-diam namun terus menerus dan sering kali, tanpa disadari oleh individu itu sendiri. Temuan ini juga diperkuat oleh Frone et al. (1992) yang mengungkapkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berkorelasi negatif dengan *family satisfaction*, di mana meningkatnya konflik antara dua peran tersebut cenderung menurunkan tingkat kepuasan hidup dalam keluarga. Ford et al. (2007) juga menegaskan bahwa konflik yang bersumber dari pekerjaan dapat berdampak negatif tidak hanya pada *family satisfaction*, tetapi juga pada kepuasan hidup secara umum.

Melihat hasil deskriptif menunjukkan bahwa variabel *family satisfaction* berada pada kategori moderat, yang mencerminkan bahwa responden merasa cukup puas dengan kehidupan keluarganya lebih mendominasi, meskipun kepuasan tersebut belum tergolong tinggi. Di sisi lain, *work-family conflict* juga menunjukkan nilai mean empirik yang berada dalam kategori sedang. Kategori sedang ini mencerminkan bahwa responden mengalami konflik antara tuntutan pekerjaan dan

keluarga dalam intensitas yang nyata, namun belum mencapai tingkat yang ekstrem atau kronis. Dalam konteks karyawan yang bekerja di lingkungan urban, hasil ini dapat dipahami sebagai cerminan dari kondisi keseharian mereka yang dipenuhi tekanan pekerjaan, waktu tempuh yang panjang, serta beban sosial yang tinggi, namun mereka masih berusaha menjaga keterlibatan dalam peran keluarga. Artinya, mereka tidak sepenuhnya bebas dari konflik peran, namun juga tidak dalam kondisi yang sangat rentan atau terganggu secara serius dalam kehidupan keluarga. Temuan ini konsisten dengan hasil studi Jamaludin et al. (2018) yang juga menandakan bahwa tingkat konflik antara pekerjaan dan keluarga pada karyawan sektor swasta berada pada level moderat. Kondisi moderat ini dapat mencerminkan adanya upaya penyesuaian atau strategi *coping* yang dilakukan oleh karyawan dalam menyeimbangkan dua peran penting tersebut, meskipun tidak selalu berhasil sepenuhnya.

Hasil uji beda terhadap variabel *family satisfaction* berdasarkan durasi kebersamaan dengan keluarga per hari menunjukkan adanya perbedaan signifikan antara kelompok yang menghabiskan waktu 1–5 jam dan kelompok yang menghabiskan lebih dari 5 jam per hari dengan keluarga. Meskipun kekuatan efeknya tergolong lemah, arah efeknya negatif, yang menunjukkan bahwa makin lama waktu yang dihabiskan bersama keluarga, bertambah tinggi pula tingkat kepuasan keluarga yang dirasakan. Temuan ini konsisten dengan studi Clarke et al. (2004) yang memaparkan bahwa individu yang menghabiskan waktu lebih banyak bersama keluarga memiliki persepsi keseimbangan peran yang lebih tinggi antara peran kerja dan keluarga. Penelitian Jones et al. (2020) juga menemukan bahwa durasi kebersamaan dengan keluarga berhubungan positif dengan *family satisfaction*. Kendati demikian, seperti diingatkan oleh Crouter et al. (2004), waktu kebersamaan saja tidak cukup. Dengan demikian, waktu menjadi faktor kunci yang tidak hanya memicu meningkatnya *work-family conflict*, tetapi juga menjadi salah satu penentu utama dalam pembentukan dan penurunan *family satisfaction*. Ketika waktu yang seharusnya digunakan untuk memperkuat hubungan keluarga tergantikan oleh tuntutan pekerjaan, maka keluarga kehilangan ruang emosional, dukungan, dan kedekatan, yang berujung pada penurunan kepuasan terhadap kehidupan keluarga secara menyeluruh.

5.3 Saran

Peneliti memberikan rekomendasi untuk penelitian berikutnya dalam bentuk saran metodologis, serta menyampaikan saran praktis yang ditujukan kepada pihak yang memiliki keterkaitan.

5.3.1 Saran Metodologis

Saran atau rekomendasi dari sisi metodologi ditujukan untuk penelitian mendatang sebagai acuan pertimbangan ketika hendak mengkaji variabel yang sama, yaitu konflik kerja-keluarga (*work-family conflict*) dan kepuasan keluarga (*family satisfaction*).

- a. Studi ini menerapkan analisis regresi logistik yang memang diperuntukkan bagi data dengan distribusi tidak normal. Ketidaksesuaian distribusi ini kemungkinan besar disebabkan oleh karakteristik subjek penelitian yang terlalu luas dan cukup beragam, misalnya dalam hal usia, jenis pekerjaan, dan bidang kerja, sehingga data cenderung tidak homogen dan menghasilkan distribusi yang menyimpang dari normalitas. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan kurangnya kesesuaian metode yang digunakan, misalnya seperti dalam penggunaan metode *sampling*. Teknik *convenience sampling* yang termasuk dalam kategori *nonprobability sampling* memiliki keterbatasan dalam hal representativitas populasi atau komunitas sampel. Maka dari itu, studi-studi selanjutnya dianjurkan untuk memakai teknik *purposive sampling*, yang kemudian tujuan dan karakteristik sampel dipertajam agar lebih terarah, dan dapat lebih sesuai dengan tujuan penelitian.
- b. Temuan dalam studi ini menyampaikan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga memiliki pengaruh signifikan yang negatif terhadap *family satisfaction*. Diharapkan penelitian mendatang dapat memperluas ruang lingkup studi ini dengan menyertakan faktor lain karena masih terdapat 79,98% lainnya yang belum tergambarkan. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian lain menggali pengaruh dari faktor tersebut.

5.3.2 Saran Praktis

Berlandaskan pada capaian penelitian yang berhasil diraih, berikut adalah sejumlah saran yang peneliti berikan untuk seluruh pihak terkait.

- a. Bagi lembaga yang peduli dengan keluarga seperti BKKBN disarankan untuk mengembangkan program edukasi keluarga yang tidak hanya berfokus pada perencanaan keluarga dari sisi jumlah anak dan kesehatan reproduksi, tetapi juga mencakup pembekalan keterampilan dalam mengelola peran ganda bagi individu yang bekerja. BKKBN dapat menjalin kerja sama dengan perusahaan atau instansi pemerintah dalam menyelenggarakan pelatihan yang mencakup manajemen waktu, penetapan prioritas, serta keterampilan komunikasi efektif antar pasangan. Pelatihan ini bertujuan agar karyawan lebih sadar dalam membedakan tanggung jawab pekerjaan dan peran dalam keluarga. Selain itu, BKKBN juga dapat menyusun modul konseling keluarga yang menekankan pentingnya kesepakatan peran serta pembagian tugas rumah tangga secara adil, sebagai bentuk upaya preventif untuk meminimalkan terjadinya konflik peran (*work-family conflict*) yang pada akhirnya berpotensi untuk memperkuat kepuasan keluarga (*family satisfaction*). Lebih lanjut, BKKBN dapat mendorong terbentuknya kelompok diskusi keluarga di tingkat desa atau kelurahan sebagai ruang berbagi pengalaman dan strategi antarpasangan pekerja dalam membangun harmoni antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga.
- b. Bagi karyawan atau individu, penting untuk meningkatkan kepedulian terhadap durasi waktu yang dihabiskan untuk keluarga, *work-family conflict* yang mungkin terjadi, serta kepuasan mereka kepada keluarga masing-masing. Kepedulian ini diperlukan agar karyawan dapat membagi waktu, energi, dan perhatian secara seimbang, sehingga tidak ada peran yang terabaikan secara berkelanjutan. Selain itu, karyawan juga perlu mengenali tanda-tanda awal kecenderungan mengalami *work-family conflict*, seperti kelelahan emosional yang berlarut, penurunan kualitas interaksi dalam keluarga, atau munculnya perasaan bersalah saat berada di salah satu peran. Jika tanda-tanda tersebut mulai dirasakan, penting untuk segera mencari bantuan, misalnya melalui

konseling keluarga, konseling psikologis, atau layanan konsultasi yang relevan, guna mencegah penurunan *family satisfaction*. Upaya ini tidak hanya membantu menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga, tetapi juga berperan dalam mempertahankan bahkan meningkatkan kepuasan dalam kehidupan berkeluarga.

