



10.73%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 23 JUL 2025, 8:25 AM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

 IDENTICAL	 CHANGED TEXT	 QUOTES
0.06%	10.67%	1.29%

Report #27624527

26 BAB I PENDAHULUAN 1.1 Latar Belakang Masalah Daerah kota berperan sebagai titik sentral pertumbuhan dan pusat ekonomi. Kepadatan penduduk karena adanya urbanisasi yang dilakukan oleh para pekerja merupakan salah satu ciri khas kondisi perkotaan pada era sekarang. Menurut Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang, lebih spesifiknya pasal 1 ayat 25 menyatakan “Kawasan perkotaan adalah wilayah yang mempunyai kegiatan utama bukan pertanian dengan susunan fungsi kawasan sebagai tempat permukiman perkotaan, pemusatan dan distribusi pelayanan jasa pemerintahan, pelayanan sosial, dan kegiatan ekonomi (Dewan Perwakilan Rakyat RI, 2007). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan urban tidak hanya menjadi tempat tinggal bagi banyak individu, tetapi juga menjadi pusat berbagai kegiatan yang membantu kehidupan masyarakat umum. Lingkungan urban sendiri dapat diklasifikasikan berdasarkan jumlah penduduknya. Batasan lingkungan urban yang bisa disebut sebagai kota kecil adalah minimum berpenduduk 20 ribu jiwa, sementara kota megapolitan yang diklasifikasikan sebagai lingkungan urban terbesar bisa berpenduduk hingga lebih dari 5 juta jiwa (Dzulfaroh & Nugroho, 2022). Dengan kapasitas lingkungan urban yang dapat menampung banyak penduduk, membuat kawasan yang menjadi pusat perekonomian ini memiliki jumlah pekerja yang juga lebih banyak dibanding dengan kawasan perdesaan. Badan Pusat Statistik (2024) melaporkan bahwa per bulan

Agustus tahun 2024, jumlah karyawan di lingkungan urban mencapai 40.310.075 jiwa. Jumlah angka pekerja di perkotaan Indonesia ini mengalami kenaikan sebanyak 2,67 juta jiwa atau sebesar 7,08 persen lebih banyak dibandingkan bulan Agustus pada tahun 2023. Selain itu, karyawan perkotaan ini juga berjumlah dua setengah kali lipat lebih banyak daripada karyawan perdesaan Indonesia yang hanya memiliki 15.816.646 jiwa pada Agustus tahun 2024 (Badan Pusat Statistik, 2024). Namun, besarnya jumlah pekerja di wilayah perkotaan tersebut tidak serta-merta menjamin terciptanya kondisi kerja yang ideal, sebab realitas ini juga diiringi oleh berbagai tantangan yang perlu dihadapi oleh para karyawan yang bekerja di lingkungan urban. Pertama, karyawan di wilayah urban menghadapi tantangan waktu, terutama akibat jam kerja yang panjang dan kemacetan lalu lintas. Data Hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) 2024 menunjukkan 66,27% penduduk Indonesia bekerja minimal 35 jam per minggu, namun pekerja urban memiliki rata-rata jam kerja lebih tinggi, yaitu 42,67 jam per minggu, dibandingkan pekerja perdesaan. Pada Februari 2023, 28,42% karyawan perkotaan menjalankan profesinya lebih dari delapan jam per hari. Santika (2023) menuliskan pada Februari tahun 2023 pekerja yang bekerja selama 35–48 jam per minggu sebanyak 44,08%, sementara 28,42% bahkan melebihi 48 jam. Jam kerja berlebihan berdampak pada kesehatan,

kesejahteraan, serta produktivitas pekerja. Selain itu, kemacetan juga menyita banyak waktu. TomTom Traffic Index 2023 mencatat penduduk Jakarta menghabiskan 117 jam per tahun dalam kemacetan (Iradat, 2024). Kota-kota besar lain seperti Surabaya, Denpasar, Malang, dan Bogor juga mengalami masalah serupa (Muhamad, 2023). Studi Permatasari (2020) menunjukkan kemacetan mengganggu keseimbangan kerja-keluarga, mendorong beberapa karyawan untuk pulang larut demi menghindari lalu lintas. Tantangan bekerja di lingkungan urban berikutnya adalah terjadinya perubahan signifikan dalam cara karyawan menyetarakan antara kehidupan keluarga dan pekerjaan. Perubahan ini mencakup tuntutan untuk bekerja dengan jam kerja yang melebihi standar, ekspektasi untuk tetap menanggapi pesan maupun panggilan kerja di luar jam kerja, serta tekanan untuk terus meningkatkan produktivitas guna tetap unggul dalam lingkungan kerja yang kompetitif (Rodríguez-Sánchez et al., 2020). Tekanan semacam ini, termasuk jam kerja yang semakin panjang dan harapan untuk selalu siap bekerja, secara langsung mengurangi waktu yang tersedia untuk dihabiskan bersama keluarga di rumah. Akibatnya, hubungan dalam keluarga dapat menjadi tegang, komunikasi antar anggota keluarga berkurang, dan pada akhirnya menurunkan tingkat kepuasan dalam kehidupan keluarga secara keseluruhan. Rahim et al. (2013) menyatakan bahwa workload yang tinggi mampu menghambat family functioning yang

sehat yang pada gilirannya dapat menurunkan kepuasan kehidupan dalam keluarga. Selain itu, Zabriskie dan Ward (2013), menyebutkan bahwa family functioning, communication, dan family leisure involvement memiliki keterkaitan erat dengan sejumlah aspek penting dalam konteks keluarga. Ketiganya dianggap berperan penting dalam mendukung atau justru menghambat kepuasan keluarga. Keluarga berperan sebagai sebagian dari hal yang melekat pada tiap-tiap individu. Keluarga merupakan unit sosial dasar yang menyediakan modal manusia untuk pembangunan dan memastikan kelangsungan umat manusia. Salah satu aspek penting dalam mempertahankan kekuatan dari keluarga adalah kepuasan hidup keluarga. Menurut Zabriskie dan McCormick (2003), family life satisfaction merupakan indikator utama 3 kualitas kehidupan suatu keluarga. Zabriskie dan Ward (2013) menyebutkan bahwa kepuasan keluarga mencerminkan proses kognitif evaluasi subjektif sehubungan dengan kehidupan keluarga individu secara keseluruhan. Przybyla-Basista et al. (2021) juga menjelaskan bahwa kepuasan keluarga bisa memiliki dua sisi. Di satu sisi, family satisfaction merupakan hasil persepsi subjektif individu terhadap kehidupan keluarga dan, di sisi lain, kepuasan ini terkait dengan banyak hasil objektif dari fungsi keluarga, seperti pembagian kerja rumah tangga, tingkat pendapatan, investasi pada anak-anak, dan lain sebagainya (Kornrich & Eger, 2016). Zabriskie dan Ward (2013) juga mendeskripsikan bahwa

kepuasan keluarga melibatkan komponen afektif pada tingkat yang berbeda, salah satunya termasuk kebahagiaan. Survei Ipsos mengenai Global Happiness 2024 yang dilakukan di 30 negara juga menunjukkan bahwa Indonesia berada di peringkat ketiga dalam tingkat kebahagiaan global (Marcomm Ipsos in Indonesia, 2024). Sebanyak 82% masyarakat Indonesia menyatakan diri mereka merasa bahagia, menjadikan Indonesia sebagai negara dengan tingkat kebahagiaan tertinggi di Asia Tenggara. Tingkat kebahagiaan ini dipengaruhi oleh berbagai variabel penting, termasuk hubungan dengan keluarga atau teman, kesejahteraan, pekerjaan, serta kualitas hidup (Marcomm Ipsos in Indonesia, 2024). Kepuasan dalam hubungan keluarga, baik dengan orang tua, saudara, maupun sepupu, dinilai sangat penting bagi kebahagiaan masyarakat Indonesia, dengan tingkat kepuasan mencapai 89%, jauh melampaui rata-rata global sebesar 76%. Indonesia menempati posisi yang cukup positif dalam hal kepuasan keluarga. Berdasarkan penelitian oleh Kamo dan Hori (2011), Indonesia termasuk ke dalam 10 besar dari 32 negara di Asia yang memiliki tingkat family satisfaction yang tinggi. Hasil studi Kamo dan Hori (2011) menunjukkan bahwa masyarakat di negara-negara berkembang, termasuk Indonesia, secara rata-rata merasa lebih puas terhadap keluarga mereka dibandingkan dengan masyarakat di negara-negara (mantan) sosialis.

18 Namun, secara umum, masyarakat Indonesia menunjukkan tingkat kepuasan keluarga yang relatif tinggi dibandingkan dengan beberapa negara di Asia lainnya.

Hasil penelitian terdahulu milik Anwar (2015) di kota Makassar pada ibu bekerja menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-keluarga berperan langsung dan signifikan terhadap kepuasan keluarga, dengan kontribusi sebesar 67,5%. Hasil penelitian tersebut menegaskan bahwa keseimbangan kerja-keluarga merupakan salah satu faktor utama dalam membentuk kepuasan keluarga, khususnya pada individu yang memiliki peran ganda. Selain keseimbangan kerja dan keluarga, dalam kajian literatur, terdapat beberapa faktor lain yang turut memengaruhi tingkat kepuasan seseorang terhadap keluarganya. Maka dari itu, untuk memahami lebih dalam

kepuasan keluarga penting juga untuk mengetahui beberapa faktor yang mampu memengaruhinya. Faktor kepuasan keluarga yang ditemukan berhasil membuat individu terutama karyawan mampu mencapai kepuasan keluarga saat dirinya bekerja di lingkungan perkotaan dengan segala konfliknya. Faktor yang pertama adalah keseimbangan. Keseimbangan antara memenuhi tuntutan pekerjaan dan kebutuhan keluarga menjadi faktor krusial dalam mencapai kepuasan keluarga (Anwar, 2015). Selain keseimbangan, keberhasilan keluarga dalam menghadapi aktivitas rutin, memecahkan masalah dan menghadapi situasi sulit dalam keluarga juga mampu untuk membuat individu untuk mencapai kepuasan keluarga (Stasova & Vilka, 2018). Ketika karyawan merasa terbebani antara pekerjaan dan keluarga, persepsinya tentang kekompakan dan fleksibilitas keluarga pun ikut menurun. Hal tersebut pada gilirannya menyebabkan karyawan merasakan defisit waktu bersama keluarga dan berakibat memengaruhi tingkat kepuasan keluarga (Berger, 2018). Menurut studi yang dilakukan oleh Rahim et al. (2013), kepuasan keluarga dapat dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu family functioning, family resilience, dan time with family. Peneliti melakukan wawancara pada tiga karyawan, yaitu dengan inisial R, I, dan N yang bekerja di lingkungan perkotaan untuk lebih memahami mengenai family satisfaction. Hasil wawancara menunjukkan bahwa subjek R adalah laki-laki berusia 34 tahun yang merupakan analis keuangan. Ia merasa bahwa keluarganya sudah sangat ideal dan jika ingin kembali ke masa lalu, R akan tetap memilih keluarganya yang sekarang. Hal ini menunjukkan bahwa R memiliki kepuasan keluarga yang tinggi. Kemudian pada faktor family functioning, R menunjukkan komunikasi dengan keluarga yang sangat baik. R menyebutkan bahwa meskipun memiliki jadwal kerja yang cukup padat, ia dan istrinya memiliki komunikasi yang terbuka dan terjadwal untuk membahas pembagian peran di rumah, termasuk dalam mengurus anak, jadwal antar-jemput sekolah, hingga hal-hal kecil seperti belanja kebutuhan rumah tangga. R menjelaskan bahwa mereka cukup rutin untuk membiasakan anak-anak untuk berbagi cerita

harian mereka dan merasa aman dalam mengungkapkan perasaan, baik kepada dirinya maupun istri. Kemudian dalam faktor family resilience, R mengatakan meskipun pekerjaan terkadang menimbulkan stres, keluarganya telah mengembangkan strategi adaptif, misalnya dengan mengatur ulang jadwal saat salah satu dari mereka terlalu sibuk, atau dengan mengganti waktu kebersamaan yang tertunda dengan aktivitas yang bermakna, seperti jalan-jalan pagi di hari Minggu, piknik sore, atau sekadar menonton film keluarga di rumah. Subjek kedua adalah I, wanita berusia 45 tahun yang bekerja sebagai kepala departemen bagian hukum. Ia mengatakan bahwa ia tidak ingin mengubah keluarga yang dimilikinya meskipun keluarganya sekarang jauh dari kata ideal menurut standar miliknya. I merasa bahwa ia ingin mengubah beberapa hal dalam kehidupan keluarganya, seperti lebih ingin sang suami juga bekerja ataupun dirinya tidak perlu terlalu sering untuk melakukan perjalanan dinas yang nantinya akan sering meninggalkan kedua anaknya. Hal ini menandakan bahwa I memiliki kepuasan keluarga yang moderat karena I merasa cukup puas dengan keluarganya meskipun terdapat beberapa hal yang ingin ia ganti dalam keluarganya. Lebih lanjut lagi, I menyebutkan bahwa dirinya memiliki konflik dengan suami yang membuatnya merasa ia dan suami tidak begitu banyak berkomunikasi dan membuatnya merasa keintiman dalam hubungannya dengan suami menurun. Hal ini menunjukkan bahwa I tidak begitu memiliki family functioning yang baik. Sementara pada faktor family resilience sangat terlihat pada dirinya. I menunjukkan tingkat resiliensi ini melalui kebiasaannya menjaga komunikasi terutama dengan keluarganya baik dengan suami maupun dengan anak-anaknya yang tetap mau terbuka bercerita melalui video call dengan I meskipun ia sering bepergian dinas. Subjek terakhir adalah N, pria berusia 50 tahun yang merupakan seorang senior manager menyebutkan bahwa keluarganya jauh dari kata ideal. N mengatakan tidak puas dengan keluarganya dan kalau bisa mengulang waktu, N ingin mengubah banyak hal dalam keluarganya. N mengaku jarang terlibat dalam

pengasuhan anak maupun aktivitas keluarga sehari-hari, dan selama ini menyerahkan sebagian besar tanggung jawab rumah tangga kepada istrinya. Komunikasi di dalam keluarga juga cenderung minim, terutama dengan anak- 7 anak. Ia menyadari bahwa hubungan dengan kedua anaknya semakin renggang seiring waktu, namun belum memiliki solusi yang jelas untuk memperbaiki situasi tersebut. Dalam hal ini, terlihat bahwa family functioning yang dimiliki N cenderung rendah. Dari sisi family resilience , N mengatakan bahwa keluarganya belum menemukan cara yang tepat untuk beradaptasi dengan tekanan yang ditimbulkan oleh pekerjaannya. Saat ia sibuk atau tidak hadir di rumah, aktivitas keluarga hanya berjalan seadanya, tanpa ada usaha khusus untuk menjaga hubungan atau menciptakan solusi bersama. Ia juga mengungkapkan bahwa dalam menghadapi masalah, ia cenderung menarik diri dan lebih fokus pada pekerjaannya dibanding mencari dukungan atau membangun komunikasi di rumah. Ketiga subjek R, I dan N pada faktor time with family sama- sama menghadapi keterbatasan waktu akibat beban kerja atau mobilitas pekerjaan yang cukup tinggi. Ketiga subjek menunjukkan adanya keterbatasan waktu bersama keluarga akibat tuntutan pekerjaan, baik karena jam kerja panjang, perjalanan dinas, maupun jarak tempuh antara rumah dan tempat kerja. Hal ini mengakibatkan menurunnya kesempatan mereka untuk terlibat dalam aktivitas keluarga secara rutin, seperti menemani anak belajar, melakukan aktivitas rekreasi, atau sekadar makan malam bersama. Meskipun demikian, dalam kondisi keterbatasan tersebut, subjek R, I, dan N tetap berusaha memanfaatkan waktu yang ada dengan kegiatan sederhana, seperti sarapan bersama di pagi hari atau menonton televisi bersama di akhir pekan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kuantitas waktu bersama keluarga rendah, mereka tetap memprioritaskan kualitas interaksi, yang menurut mereka mampu sedikit banyak memberikan kontribusi terhadap rasa keterhubungan dalam keluarga. Namun demikian, bila dilihat dari sisi konseptual, semakin terbatasnya waktu bersama keluarga berpotensi menurunkan tingkat kepuasan keluarga

secara keseluruhan. Hal ini sesuai dengan definisi *time with family* sebagai salah satu faktor penting dalam pembentukan kepuasan keluarga (Rahim et al., 2013). Semakin sedikit waktu yang dapat dihabiskan bersama keluarga, semakin besar kemungkinan individu merasa tidak puas terhadap kehidupan keluarganya. Kondisi keterbatasan waktu ini juga dapat memicu timbulnya *work-family conflict*, yaitu situasi saat tuntutan dari ranah profesi atau karier menghambat keterlibatan individu dalam peran keluarga. Ketika waktu kerja yang panjang, lembur, perjalanan dinas, atau tuntutan profesional lainnya terus mengurangi kesempatan anggota keluarga untuk hadir secara fisik maupun emosional di rumah, maka potensi konflik antara peran kerja dan keluarga menjadi semakin besar. *Work-family conflict* mengarah pada keadaan di mana individu mengalami konflik dengan demands dari pekerjaan dan tanggung jawab pada keluarga. Definisi tersebut digagaskan oleh Greenhaus dan Beutell (1985) yang menekankan desakan yang berlangsung secara bersamaan dari kedua peran tersebut. *Work-family conflict* bisa timbul dari imbas demands yang muncul secara bersamaan serta bertentangan antara peran-peran yang berbeda dalam hidup seseorang (Hasanah & Matuzahroh, 2017). Fenomena ini dimulai ketika satu peran bersilangan dengan yang lain, mengakibatkan penurunan mutu hidup individu (Hasanah & Matuzahroh, 2017). Di samping itu, stres, kekhawatiran, dan kelelahan dapat terwujud karena tegangan yang dialami ketika seseorang menjalankan satu peran tertentu, yang pada akhirnya menghambat kemampuannya dalam menjalankan peran-peran lainnya. 9 Hasil wawancara peneliti sebelumnya, subjek 1 atau R memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi, terutama saat menjelang penutupan laporan keuangan bulanan yang seringkali menimbulkan tekanan dan memengaruhi keseimbangan antara peran profesional dan perannya dalam keluarga. Ia menyebut bahwa pada periode-periode sibuk tersebut, jam kerjanya bisa melampaui waktu kerja standar, dan hal ini membuatnya sulit untuk hadir secara penuh dalam aktivitas keluarga, baik secara fisik maupun emosional. Sama dengan subjek 2

yaitu I, menghadapi tantangan dalam menjaga keseimbangan tetapi kali ini pekerjaannya lebih menuntut untuk dirinya meninggalkan rumah karena sangat sering harus berpergian melakukan perjalanan dinas dan ketidakseimbangan ini diperparah oleh konflik dengan suami terkait pembagian peran. Sementara subjek 3 atau N, tetap mengeluhkan banyaknya waktu yang tersita oleh pekerjaan, termasuk pada akhir pekan, sehingga hubungan dengan anak-anaknya terasa semakin menjauh. Tantangan dalam menjaga kepuasan keluarga dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi perhatian utama bagi karyawan di lingkungan urban. Ketiga subjek ini juga menggambarkan bahwa lingkungan kerja dan tuntutan pekerjaan dapat memengaruhi kepuasan dan konflik dalam kehidupan keluarga. Konflik antara karier dan keluarga merupakan perhatian yang cukup krusial bagi karyawan maupun organisasi karena dapat berdampak pada berbagai aspek, seperti menurunnya kepuasan dalam keluarga. Studi yang dijalankan oleh Wayne et al. pada tahun 2007 mengungkapkan bila tingginya tingkat konflik pekerjaan-keluarga bisa menyebabkan penurunan family satisfaction . Para ahli juga telah mendapati bahwa work-family conflict berkorelasi negatif terhadap family satisfaction , seperti yang diungkapkan oleh Carlson dan Kacmar (2000) serta Frye dan Breugh (2004). Lebih lanjut, penelitian Brough et al. (2005) lebih lanjut menekankan work-family conflict berkorelasi negatif dengan kepuasan keluarga pada sebanyak 398 karyawan yang bekerja pada bidang antara lain keuangan, ritel, manufaktur, pariwisata, dan jasa. Sesuai dengan temuan tersebut, studi milik Kalliath et al. (2017) mengemukakan bila konflik pekerjaan- keluarga secara signifikan dan negatif terkait dengan family satisfaction di kalangan pekerja sosial di Australia sementara tidak ada korelasi yang serupa ditemukan di antara pekerja sosial di India. Penelitian Neto et al. (2020) terhadap 658 perawat juga mengungkapkan bahwa terdapat significant negative correlation secara statistik antara konflik pekerjaan-keluarga dengan family satisfaction . Dalam penelitian Jamaludin et al. (2018) menyatakan bahwa konflik

antara tuntutan pekerjaan-keluarga menjadi prediktor bagi tingkat family satisfaction di kalangan karyawan swasta. Penelitian ini memiliki perbedaan dari penelitian sebelumnya karena adanya keterbatasan penelitian terdahulu di Indonesia yang mengulas mengenai pengaruh work-family conflict pada family satisfaction . Sebagian besar penelitian terdahulu di Indonesia lebih membahas konflik antara pekerjaan dan keluarga serta hubungannya dengan variabel kepuasan kerja atau kepuasan hidup. Di samping itu, meskipun sebelumnya terdapat penelitian yang mengenai konflik pekerjaan-keluarga dan kepuasan keluarga, penelitian tercatat lebih berfokus pada sampel di luar negeri yang mana hasilnya bisa saja kurang relevan apabila ingin diterapkan pada demografis Indonesia. Selain itu, penelitian terkait dengan variabel yang mirip di Indonesia hanya dilakukan oleh Anwar (2015) dengan subjek hanya pada satu gender saja, yaitu pada ibu yang bekerja di kota Makassar. Dari tinjauan baik dari fenomena maupun penelitian sebelumnya, dapat dikonklusi bahwa tantangan yang dihadapi oleh para pekerja dalam memelihara kesepadanan antara 11 pekerjaan pun kehidupan keluarga sangatlah besar. Dari sisi laki- laki maupun perempuan memiliki resiko terhadap work-family conflict yang berpotensi menghadirkan negative effect terhadap kepuasan keluarga mereka. Oleh karena itu, kajian tentang work- family conflict dan family satisfaction diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kepuasan keluarga yang dipengaruhi oleh konflik tersebut, khususnya pada karyawan yang bekerja di lingkungan urban. Melalui penelitian ini, diharapkan akan ditemukan pemahaman yang dapat menambahkan kepustakaan mengenai pengaruh antara work- family conflict dengan kepuasan keluarga, khususnya bagi karyawan yang bekerja di lingkungan urban.

1.2. Rumusan Masalah Rumusan masalah dari studi ini yaitu, “Apakah terdapat pengaruh work-family conflict terhadap family satisfaction pada karyawan yang bekerja di lingkungan urban? 1.3. Tujuan Penelitian Studi ini dilakukan guna mengidentifikasi serta menganalisis pengaruh atau dampak konflik antara peran kerja dan keluarga terhadap tingkat kepuasan

keluarga pada karyawan yang bekerja di kawasan urban (perkotaan). 1.4 Manfaat Penelitian 1.4.1 Manfaat Teoretis Studi ini akan menyumbangkan kontribusi baru terhadap literatur akademis terkait work-family conflict dan family satisfaction, dengan cara memperkaya teori-teori yang sudah ada serta membuka pemahaman yang lebih luas terkait faktor-faktor yang dapat memengaruhi karyawan yang bekerja di perkotaan. Temuan dari studi ini juga diharapkan dapat menjadi acuan atau dasar pertimbangan dalam bidang Psikologi Sosial serta Psikologi Industri Organisasi dan juga kepada peneliti berikutnya yang hendak mendalami atau mengkaji lebih komprehensif mengenai kedua variabel tersebut. 1.4.2 Manfaat Praktis Studi ini diharapkan dapat menyumbangkan manfaat bagi lembaga-lembaga yang berfokus pada pengembangan dan perbaikan kondisi keluarga Indonesia, seperti Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN), serta kepada organisasi lain yang berfokus pada isu keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga. Temuan mengenai pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap family satisfaction dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menyusun kebijakan atau program intervensi yang lebih responsif terhadap kebutuhan keluarga di wilayah urban. Program ini dapat berupa kampanye literasi keseimbangan peran, modul edukasi keluarga pekerja, atau pelatihan manajemen konflik peran bagi karyawan dan pasangan. Selain itu, penelitian ini dapat mendorong institusi-institusi tersebut untuk merancang strategi penguatan ketahanan keluarga berbasis data, yang mempertimbangkan tantangan spesifik lingkungan kerja perkotaan seperti beban kerja tinggi, kemacetan, serta keterbatasan waktu berkualitas bersama keluarga.

30 13 BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1 Family Satisfaction 2.1 29 1 Definisi Family Satisfaction Carver dan Jones (1992) 4 “family satisfaction may be defined as the degree to which one is generally satisfied with one’s family of origin and the constituent relationships imbedded therein (e.g., parent-child, siblings) 29 (Carver & Jones, 1992, p. 72).

Definisi tersebut berarti bahwa family satisfaction dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang secara umum puas dengan keluarga asal

dan hubungan yang melekat di dalamnya seperti misalnya orang tua-anak dan saudara kandung.

15 Sejalan dengan ini, Barraca et al. (2000), mendefinisikan family satisfaction sebagai perasaan individu yang merasa puas dengan interaksi di dalam keluarga, baik verbal maupun non-verbal, yaitu 6 “ family satisfaction experienced by a subject is a product of the continuous play of interactions (verbal and/or physical) he/she maintains with the other family members.

(Barraca et al., 2000, p. 100). 2 Tidak seperti pandangan Carver dan Jones (1992) maupun Barraca et al. (2000), menurut Zabriskie dan Ward (2013), kepuasan keluarga sebagai penilaian kognitif yang disadari terhadap kehidupan keluarga seseorang yang kriteria penilaiannya tergantung pada individu tersebut, yaitu 2 “ family satisfaction can be defined as a conscious cognitive judgment of one’s family life in which the criteria for the judgment are up to the individual. (Zabriskie & Ward, 2013,

p. 449). Meskipun family satisfaction memasukkan komponen afektif pada tingkat yang berbeda, dari perspektif ini family satisfaction mencerminkan proses kognitif evaluasi subjektif sehubungan dengan kehidupan keluarga secara keseluruhan (Zabriskie & Ward, 2013). Teori utama yang dipilih dalam studi ini yaitu teori yang diajukan oleh Zabriskie dan Ward (2013) karena teori tersebut menilai kepuasan keluarga secara menyeluruh dengan membebaskan kriteria penilaian kepada individu itu sendiri. Teori kepunyaan Zabriskie dan Ward (2013) menjadi satu-satunya yang mendasarkan penilaian kepada individu. Sementara teori milik Carver dan Jones (1992) berdasar pada asal usul keluarga beserta hubungan di dalamnya dan teori dari Barraca et al. (2000) berdasar pada interaksi di dalam keluarga, yang di mana kedua teori tersebut perlu melibatkan pihak luar selain individu itu sendiri untuk merasakan kepuasan keluarga. Definisi Zabriskie dan Ward (2013) mengenai kepuasan dengan kehidupan keluarga sangat relevan dengan kompleksitas kehidupan keluarga modern, khususnya dalam konteks masyarakat urban, yang diwarnai oleh keragaman nilai, dinamika peran, serta tekanan pekerjaan dan lingkungan sosial. Lebih lanjut, pendekatan mereka juga mengakomodasi adanya

perbedaan persepsi antar anggota keluarga serta keberagaman nilai-nilai yang diterapkan oleh tiap- tiap individu, sehingga hasil pengukurannya bisa lebih akurat dibandingkan jika hanya berfokus pada satu aspek tertentu saja. Selain itu, teori dari Zabriskie dan Ward (2013) juga telah dirujuk pada sebanyak 153 studi pada data di Google Scholar.

2.1.2 Dimensi Family Satisfaction Teori yang dikemukakan oleh Zabriskie dan Ward (2013), family satisfaction dipahami sebagai variabel unidimensional, yang berarti bahwa konsep kepuasan keluarga dalam teori ini direpresentasikan melalui satu dimensi utama, yaitu sejauh mana individu merasa puas terhadap keluarganya secara keseluruhan. Zabriskie dan Ward (2013) merancang teori ini untuk membantu individu mempertimbangkan berbagai komponen yang relevan dalam mengevaluasi kepuasan keluarga mereka. Fokus utama Zabriskie dan Ward (2013) adalah pada penilaian menyeluruh yang memungkinkan individu untuk menimbang berbagai aspek kehidupan keluarga sesuai dengan nilai dan prioritas pribadi, sehingga menghasilkan pengukuran kepuasan yang lebih akurat dan reflektif terhadap pengalaman subjektif masing-masing individu yang bersifat global meliputi berbagai komponen seperti kombinasi hubungan, interaksi, dan keterkaitan antar anggota keluarga, yang masing-masing individu nilai secara berbeda tergantung pada sudut pandang serta struktur nilai yang mereka anut. Oleh karena itu, pendekatan penilaian secara menyeluruh atau global dianggap lebih tepat dibandingkan dengan penilaian berdasarkan domain atau indikator yang telah ditentukan sebelumnya.

2.1.3 Faktor yang Memengaruhi Family Satisfaction Teori kepuasan keluarga (family satisfaction) yang dikemukakan oleh Zabriskie dan Ward (2013), tidak ada penjelasan mengenai sejumlah faktor yang berkontribusi terhadapnya. Namun, riset yang dilangsungkan oleh Rahim et al. (2013) menyoroti tiga faktor utama yang memengaruhi tingkat kepuasan dalam kehidupan keluarga yang sesuai dengan kerangka teori tersebut: 1. Family Functioning : Merujuk pada hubungan yang sehat dan berfungsi di dalam keluarga. Aspek-aspek seperti keintiman, adaptasi, kemampuan mengatasi



tekanan, dan komunikasi antar anggota keluarga menjadi elemen penting dalam membentuk keberfungsian keluarga. Tingkat kepuasan individu terhadap keluarganya cenderung rendah jika keberfungsian keluarga tersebut kurang.

2. Family Resilience : Merupakan kemampuan keluarga dalam menghadapi dan mengatasi masalah serta krisis yang timbul. Ketika anggota keluarga mampu bekerja sama untuk menemukan solusi dan beradaptasi dengan situasi sulit, tingkat kepuasan keluarga cenderung meningkat. 3.

Time with Family : Durasi waktu bersama keluarga memungkinkan individu menjalankan perannya dalam keluarga secara optimal seperti sebagai pasangan, orang tua, maupun anak yang kemudian memperkuat hubungan interpersonal dalam keluarga. Studi Clarke et al. (2004) menunjukkan bahwa individu yang mengalokasikan lebih banyak waktu untuk keluarga cenderung memiliki persepsi keseimbangan peran yang lebih baik antara tanggung jawab personal dan profesional. Dengan kata lain, waktu yang dihabiskan bersama keluarga berperan dalam membantu individu menilai bahwa kehidupannya tidak hanya berfokus pada satu aspek saja, melainkan seimbang antara dunia kerja dan keluarga. Sebaliknya, keterbatasan waktu dalam berinteraksi bersama keluarga dapat menghambat individu dalam memenuhi perannya sebagai anggota keluarga, sehingga hubungan emosional dapat melemah, interaksi menjadi minim, dan akhirnya menurunkan rasa puas terhadap kehidupan keluarganya. Situasi ini umumnya terjadi saat individu memiliki keterbatasan waktu akibat adanya tuntutan eksternal, seperti beban tanggung jawab lain yang mengurangi kesempatan untuk hadir secara fisik maupun emosional di tengah keluarga. Dengan kata lain, waktu bersama 17 keluarga memainkan peran penting dalam family satisfaction , karena keterlibatan yang kurang dari individu dalam interaksi keluarga dapat menyebabkan penurunan kepuasan terhadap keluarga, dan sebaliknya.

2.2 Work-Family Conflict 2.2 **2** **13** 1 Definisi Work-Family Conflict Work-family conflict merujuk pada gagasan Greenhaus dan Beutell (1985), diuraikan sebagai wujud konflik antar peran di mana tekanan role dari ranah pekerjaan dan keluarga saling

bertentangan dalam sejumlah dimensi, yaitu ² ³ ⁵ “ definition of work- family
y conflict is offered: a form of interrole conflict in which the
role pressures from the work and family domains are mutually incompatible in some respect.

³ ⁷ That is, participation in the work (family) role is made more
difficult by virtue of participation in the family (work) role. An examination
of the literature suggests three major forms of work-family conflict:
(a) time-based conflict, (b) strain-based conflict, and (c) behavior-based conflict .

(Greenhaus & Beutell, 1985, p. 77). Definisi Greenhaus dan Beutell

(1985) bisa diartikan sebagai konflik kerja-keluarga merupakan suatu
bentuk konflik antar-peran di mana tekanan peran dari ranah kerja dan
keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal yang artinya, partisipasi
dalam peran kerja (keluarga) menjadi lebih sulit karena partisipasi
dalam peran keluarga (kerja) dengan tiga bentuk utama konflik

kerja-keluarga, yaitu konflik berbasis waktu, konflik berbasis tekanan,

dan konflik berbasis perilaku. Hal demikian dapat dimaknai bahwa

semakin sulit untuk berpartisipasi pada work (family) roles karena

berpartisipasi pada family (work) roles (Greenhaus & Beutell, 1985). ²⁴ Netemeyer

et al. (1996) mengemukakan definisi mengenai work-family conflict secara

terpisah dari dua sisi kebalikan, yakni ¹ “ WFC is a form of interrol

e conflict in which the general demands of, time devoted to, and

strain created by the job interfere with performing family-related responsibilities

²⁴ dan ¹ “ FWC is a form of interrole conflict in which th

e general demands of, time devoted to, and strain created by the

family interfere with performing work-related responsibilities (Netemeyer et

al., 1996, p. 401). Definisi yang dikemukakan oleh Netemeyer et al.

(1996) ini dapat dikatakan bahwa pada konflik pekerjaan-keluarga terdapat

bentrokannya role antara pekerjaan pada keluarga dan keluarga pada

pekerjaan, yang melibatkan keberadaan demands , waktu yang diperlukan,

dan ketegangan atau tension yang timbul dari tempat kerja dapat

menghambat tanggung jawab atau tuntutan terhadap keluarga. Aamodt (2016)

juga mendefinisikan konflik ini sebagai “ the extent to which an employe

e has competing roles or conflicting roles yang berarti kondisi di mana karyawan mempunyai peran yang bersaing atau peran yang bertentangan dengan satu sama lain (Aamodt, 2016, p. 547). Misalnya, peran karyawan sebagai manajer yang terkadang harus bekerja pada hari Sabtu, namun perannya sebagai orang tua juga membuatnya harus menghadiri acara sekolah anaknya pada hari yang sama. Penelitian ini memanfaatkan definisi teoretis dari Greenhaus dan Beutell (1985) untuk digunakan. Pilihan tersebut didasarkan pada teorinya yang lebih lengkap karena dimensinya yang dikembangkan menjadi dua arah, ke arah keluarga atau pekerjaan, jika dibandingkan dengan alternatif lain yang kurang menyeluruh. Teori ini dapat memberikan penjelasan mendetil mengenai bentuk-bentuk utama work-family conflict, khususnya dalam hal-hal yang menjadi fokus penelitian ini, yaitu waktu (time), ketegangan (strain), dan perilaku (behavior), yang ialah persoalan utama yang kerap dijumpai oleh para karyawan masa 19 kini. Meskipun usia teorinya cukup tua, tetapi banyak penelitian baru tentang work-family conflict yang tetap mengimplementasikan kerangka teori yang sama, menunjukkan relevansinya yang masih terjaga dan kemampuannya dalam mengukur konflik pekerjaan-keluarga di zaman sekarang. Penelitian tersebut antara lain penelitian milik Kalliath et al. (2017), Jamaludin et al. (2018), dan Tuffour et al. (2021) yang sama-sama menggunakan pekerja sebagai subjek penelitian mereka. 2 Selain itu, Google Scholar menunjukkan bukti bahwa sebanyak 14.681 studi telah menyitat teori interrole conflict pekerjaan dan keluarga milik Greenhaus dan Beutell (1985).

2.2.2 Dimensi Work-Family Conflict

Teori konflik pekerjaan-keluarga Greenhaus dan Beutell yang telah dikembangkan oleh Carlson et al. (2000) mencakup tiga dimensi, yakni:

1. Time Based Conflict Dimensi ini terjadi ketika waktu yang seharusnya dihabiskan dengan keluarga berkurang karena tuntutan pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya. Dimensi ini terkait dengan jam kerja yang panjang, tingkat kesulitan tugas, dan pola shift yang tidak teratur. Time based conflict terbagi menjadi dua arah, yaitu: a. Work interference

with family muncul apabila individu menghabiskan mayoritas waktu dan energinya di tempat kerja, menyisakan sedikit waktu untuk berperan dan memberikan perhatian kepada anggota keluarga di rumah. b. Family interference with work terjadi saat seseorang menghabiskan mayoritas waktu serta perhatiannya guna mengerjakan tugas-tugas rumah tangga maupun mengurus keluarga, sehingga kurangnya waktu yang tersedia untuk bekerja dan dapat mengakibatkan kewajiban pekerjaan terbengkalai. 2 17 2. Strain Based Conflict Pada dimensi ini, timbul tekanan dari peran pekerjaan atau peran keluarga yang dapat memengaruhi individu ketika sedang menjalankan peran yang lain. 2 Tekanan ini mungkin berupa ketegangan, kelelahan, kecemasan, dan dukungan yang kurang dari anggota keluarga. Strain based conflict dikategorikan ke dalam dua arah, yaitu: a. Work interference with family timbul selagi tugas-tugas pekerjaan menghambat tugas seseorang dalam keluarga, hal ini dapat menimbulkan stres karena individu merasa kesulitan untuk menjalankan tanggung jawabnya terhadap keluarga. b. Family interference with work terjadi saat peran di dalam keluarga mengganggu kinerja seseorang di tempat kerja, individu dapat merasa tertekan karena hal ini mengakibatkan penurunan kualitas dalam pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan mereka. 3. Behavior Based Conflict Hal ini timbul saat ada ketidaksesuaian perilaku dengan harapan atau tujuan dari role lainnya. 28 Dalam dimensi ini, perilaku dalam satu role bisa jadi tidak selaras dengan peran yang lain. Apabila individu tidak mampu memadankan perilakunya guna menepati kebutuhan dari role yang lain, maka akan timbul konflik. Behavior based conflict dikategorikan menjadi dua arah, yaitu: a. Work interference with family terwujud saat seseorang menilai bahwa perilaku atau behavior yang diperlukan untuk efektif pada tempat kerja tidak dapat dijalankan secara baik ketika berada di rumah. 21 b. Family interference with work muncul saat seseorang menilai bahwa behavior yang diperlukan atau efektif pada lingkungan rumah tidak dapat diimplementasikan dengan baik ketika berada di lingkungan kerja. 2.2.3 Faktor yang Memengaruhi Work-Family Conflict

Greenhaus dan Beutell, bersama dengan kontribusi tambahan yang diperluas oleh Carlson et al. (2000), menyatakan bahwa munculnya konflik antara pekerjaan dan keluarga berkat imbas dari sejumlah faktor, termasuk: 1. Work-Related Factors Pertama, faktor terkait pekerjaan seperti workload yang tinggi dan long working hours berpotensi menimbulkan work- family conflict .

2 Di samping itu, sifat pekerjaan seperti tuntutan yang tinggi dan kurangnya otonomi juga dapat mengakibatkan individu mengabaikan tanggung jawab keluarga mereka. 2. Family-Related Factors Faktor terkait atau yang berhubungan dengan keluarga juga berperan penting dalam munculnya work-family conflict . Misalnya, memiliki anak kecil atau anggota keluarga lainnya yang membutuhkan perhatian khusus atau lebih dapat menjadi faktor yang memperbesar konflik antara pekerjaan dan keluarga. Selain itu, tingkat dukungan keluarga dan jumlah tanggungan juga dapat memengaruhi seberapa besar konflik tersebut. 2 3. Individual-Related Factors Karakteristik individu seperti cara mereka mengatasi masalah dan kepribadian mereka juga memainkan peran dalam mengendalikan work-family conflict .

Di sisi lain, kedudukan gender juga dapat memerankan faktor penting, karena adanya harapan sosial terkait peran gender baik saat di workplace ataupun di rumah sanggup memperbesar kemungkinan timbulnya konflik antara pekerjaan dan keluarga. 2.3 Kerangka Berpikir Kepuasan dalam kehidupan keluarga menjadi sebagian dari aspek krusial dalam kehidupan individu, terutama bagi mereka yang telah membentuk keluarga inti di tengah tuntutan dunia kerja yang semakin kompleks. 14 Zabriskie dan Ward (2013) menyebutkan bahwa family satisfaction merupakan bentuk evaluasi subjektif individu terhadap kehidupan keluarganya secara keseluruhan, dan hal ini menjadi indikator utama kualitas kehidupan keluarga. Dalam konteks masyarakat urban, di mana ekspektasi profesional meningkat dan waktu luang semakin terbatas, menjaga kualitas hubungan keluarga menjadi tantangan yang besar. Salah satu faktor krusial dari family satisfaction adalah waktu yang dimiliki untuk berinteraksi dan hadir secara emosional dalam keluarga. Durasi kebersamaan dengan keluarga bukan

hanya mencerminkan perhatian emosional, tetapi juga mendasari persepsi terhadap keseimbangan peran. Clarke et al. (2004) mengungkapkan bahwa waktu yang individu lebih banyak habiskan bersama keluarganya, maka individu itu memiliki persepsi keseimbangan peran yang lebih tinggi antara kerja dan keluarga. Sementara itu, Jones et al. (2020) menunjukkan bahwa semakin panjang waktu kebersamaan dengan keluarga, semakin tinggi pula family satisfaction yang dirasakan. Dengan demikian, waktu menjadi faktor penentu yang menjembatani relasi antara tuntutan pekerjaan dan kepuasan hidup keluarga. 23 Mobilitas tinggi, kemacetan, dan jam kerja yang panjang di lingkungan urban sering kali membatasi ruang, energi, serta waktu yang mampu dimanfaatkan individu untuk berinteraksi dengan keluarga. Dalam situasi seperti ini, ketika waktu untuk keluarga terus tergerus oleh beban kerja dan perjalanan harian yang melelahkan, maka kualitas interaksi keluarga pun ikut terdampak. Di sinilah muncul hal yang disebut sebagai work- family conflict , yakni interrole conflict yang timbul saat waktu, energi, serta perhatian individu lebih banyak tersita untuk pekerjaan hingga mengganggu peran dalam keluarga. Konflik ini bukan hanya sebatas benturan peran, namun juga berkaitan erat dengan distribusi waktu yang tidak seimbang. Amstad et al. (2011) menyatakan bahwa meningkatnya tuntutan pekerjaan dapat menurunkan kepuasan rumah tangga, terutama saat tekanan kerja mengganggu fungsi dan interaksi dalam keluarga. Ketika pekerjaan menyita waktu yang seharusnya digunakan untuk keluarga, frekuensi interaksi menurun, komunikasi terganggu, dan pembagian peran menjadi timpang. Akibatnya, persepsi terhadap kenyamanan, keberfungsian, serta kepuasan dalam keluarga pun mengalami penurunan. Work-family conflict yang terus terjadi dalam jangka panjang berpotensi mengikis kelekatan emosional antarkeluarga, menciptakan jarak psikologis, dan mengurangi kepuasan terhadap kehidupan keluarga secara menyeluruh. Kondisi ini menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga tidak hanya masalah teknis dalam manajemen waktu, tetapi juga masalah psikososial yang berdampak pada

kualitas hidup individu. Oleh karena itu, dalam konteks karyawan yang bekerja di lingkungan urban, penting untuk menelaah bagaimana konflik antara pekerjaan dan keluarga, khususnya melalui aspek waktu, dapat memengaruhi family satisfaction . Penelitian ini diarahkan untuk mengeksplorasi dan menganalisis sejauh mana work-family conflict sebagai bentuk tekanan akibat pembagian waktu antara kerja dan keluarga berpengaruh terhadap tingkat kepuasan keluarga. Kerangka berpikir ini berangkat dari asumsi bahwa semakin besar konflik waktu dan peran yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah pula kepuasan terhadap kehidupan keluarganya. Ilustrasi kerangka berpikir dimuat dalam Gambar 2.1. 2 25

Gambar 2.1 Ilustrasi Kerangka Berpikir 2.4 Hipotesis Penelitian Sebagai dasar analisis dalam penelitian ini, peneliti menetapkan dua hipotesis yang akan diuji untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan, yaitu: H₀ (hipotesis null): Tidak terdapat pengaruh work-family conflict terhadap family satisfaction pada karyawan yang bekerja di lingkungan urban.

21 Ha (hipotesis alternatif): Terdapat pengaruh work-family conflict terhadap family satisfaction pada karyawan yang bekerja di lingkungan urban.

Work-Family Conflict Family Satisfaction BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian Pendekatan kuantitatif digunakan dalam studi ini guna mengakumulasi data berbentuk skor numerik, sehingga memungkinkan dilakukannya rangkuman, analisis statistik, dan interpretasi (Gravetter et al., 2021). Melalui metode ini, peneliti mengukur variabel-variabel tertentu untuk menentukan besarnya, jumlah, dan intensitas variabel dalam penelitian. Studi ini memanfaatkan quantitative approach dengan maksud dan tujuan untuk mengeksplorasi serta melihat melalui analisis statistik bagaimana pengaruh variabel work-family conflict terhadap variabel family satisfaction pada karyawan yang bekerja di lingkungan urban. 3.2

Variabel Penelitian Penelitian ini melibatkan dua variabel yaitu, family satisfaction atau kepuasan keluarga milik Zabriskie dan Ward (2013) berperan sebagai Dependent Variable (DV) dan work- family conflict atau konflik pekerjaan-keluarga milik Greenhaus dan Beutell (1985) berperan

sebagai Independent Variable (IV). 3.2.1 Definisi Operasional Variabel

Family Satisfaction Family satisfaction merujuk pada individu yang merasa puas dengan keluarganya dalam berbagai aspek kehidupan keluarganya.

25

Definisi operasional family satisfaction adalah skor atau nilai total dari alat ukur kepuasan keluarga. Family satisfaction dapat diukur dengan menggunakan alat ukur Satisfaction with Family Life Scale (SWFLS) yang dibuat oleh Zabriskie dan Ward (2013). Skala ini hanya mengukur satu dimensi karena karakteristiknya yang unidimensional .

1

Indikator dalam pengukuran ini adalah apabila semakin tinggi total skor family

satisfaction , maka karyawan yang bekerja di lingkungan urban akan

kian merasa puas dengan berbagai aspek kehidupan keluarganya.

1

3.2

1

3

6

2

Definisi Operasional Variabel Work-Family Conflict Definisi operasional

variabel work-family conflict adalah skor atau nilai keseluruhan yang

diukur menggunakan Work- Family Conflict Scale (WFCS) yang telah

direvisi dan dikembangkan ulang oleh Carlson et al. (2000).

1

Alat ukur ini terdiri dari enam dimensi yang memiliki keterkaitan satu sama lain,

yakni Time-based work interfering with family (Pekerjaan berbasis waktu

mengganggu keluarga), Time-based family interfering with work (Keluarga

berbasis waktu mengganggu pekerjaan), Strain-based work interfering with

family (Pekerjaan berbasis tekanan mengganggu keluarga), Strain-based

Family Interfering with Work (Keluarga berbasis tekanan mengganggu

pekerjaan), Behavior-based Work Interfering with Family (Pekerjaan berbasis

perilaku mengganggu keluarga) , dan Behavior-based Family Interfering

with Work (Keluarga berbasis perilaku mengganggu pekerjaan) (Carlson &

Kacmar, 2000). Indikator pengukuran ini adalah apabila semakin tinggi

total skor work-family conflict , maka konflik pekerjaan-keluarga yang

dialami oleh karyawan yang bekerja di lingkungan urban akan semakin

mengalami bentuk konflik peran baik dari yang berasal dari tuntutan

pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga. 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam konteks ini merujuk pada kumpulan individu yang memiliki

karakteristik tertentu yang menarik bagi peneliti (Gravetter et al., 2021).

27

Pada

penelitian ini, populasi terdiri dari karyawan yang bekerja di lingkungan urban.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2024) pada Agustus tahun

2024, terdapat sebanyak 40.310.075 juta jiwa karyawan yang bekerja di

lingkungan perkotaan. **1** Ukuran sampel dalam penelitian ini ditetapkan

dengan mempertimbangkan rentang significant error sebesar 5%, sesuai

dengan tabel populasi dari Isaac dan Michael (sebagaimana disitat dalam Sugiyono, 2019).

Oleh karenanya, sample yang dipergunakan pada studi ini adalah 386

karyawan yang bekerja di lingkungan urban. **1 6 7 11 12 20** Convenience sampling

yang termasuk salah satu jenis nonprobability sampling diterapkan pada

penelitian ini sebagai metode pengambilan sample. Pemilihan metode ini

didasarkan pada ketidakadilan kesempatan bagi setiap individu untuk

menjadi sampel dalam penelitian, sehingga bertujuan untuk mengurangi

potensi bias. Menurut Gravetter et al. (2021) convenience sampling

adalah metode yang digunakan untuk melakukan pengambilan sampel responden

secara kebetulan, dalam artian siapapun yang bertemu secara kebetulan

dengan peneliti, akan menjadi responden dan digunakan sebagai sample

apabila memenuhi kriteria inklusi. Convenience sampling dilakukan dalam

pengambilan sampel yang posisinya bertepatan secara strategis di sekitar

lokasi peneliti atau melalui jaringan layanan internet (Gravetter et

al., 2021). Berdasarkan hal tersebut, sample yang ditetapkan dalam

studi ini ialah karyawan yang berdomisili dan bekerja di perkotaan

dengan memiliki jam kerja minimal delapan jam sehari. Selain itu,

sampel penelitian 29 juga merupakan karyawan yang telah berkarir

sekurang-kurangnya selama satu tahun dan memiliki tanggungan keluarga

(pasangan dan/atau anak) yang tinggal dalam satu rumah. **7** 3.4 Instrumen

Penelitian 3.4 **1 7** 1 Deskripsi Instrumen Satisfaction with Family Life

Scale (SWFLS) Pengukuran tingkat family satisfaction individu pada studi

ini memanfaatkan alat ukur Satisfaction with Family Life Scale (SWFLS)

yang diciptakan oleh Zabriskie dan Ward (2013). Instrumen Satisfaction with

Family Life Scale (SWFLS) terdiri atas lima item favorable yang

meminta responden menyatakan tingkat persetujuan mereka terhadap gambaran

umum kehidupan keluarga yang dimiliki. Skala ini menggunakan 7-poin Likert scale, dengan batasan jawaban dari 1 yang berarti sangat tidak setuju hingga 7 yang memiliki arti sangat setuju (Zabriskie & Ward, 2013). Hasil yang dikumpulkan dari orang tua dan remaja dalam 15 sampel keluarga berbeda yang bervariasi menurut waktu, tempat, dan budaya menampilkan hasil skor Cronbach's alpha berkisar antara 0,94 hingga 0,79 (Zabriskie & Ward, 2013). Sebaran instrumen alat ukur Satisfaction with Family Life Scale (SWFLS) dapat dilihat pada Tabel 3.1. Tabel 3.1 Blueprint Satisfaction with Family Life (SWFLS) Dimensi Indikator Nomor Item Jumlah Family Satisfaction (Unidimensional) Sejauh mana kehidupan keluarga selaras dengan standar dan penilaian pribadi individu 1, 2, 3, 4, 5 5 Total 5 5 Instrumen Satisfaction with Family Life Scale (SWFLS) dalam studi ini telah ditranslasikan ke dalam Bahasa Indonesia oleh peneliti. Proses penerjemahan dilakukan secara bertahap, dimulai dari penyusunan terjemahan awal secara manual oleh peneliti. Setelah itu, hasil terjemahan awal dikonsultasikan kepada dosen pembimbing selaku expert untuk dilakukan evaluasi expert judgement. Beberapa saran perbaikan diberikan terhadap butir-butir item yang dianggap kurang tepat atau kurang sesuai, kemudian diperbaiki oleh peneliti sesuai arahan. Tahap berikutnya adalah uji keterbacaan, yang dilakukan guna memastikan seluruh item dapat dipahami dengan jelas oleh calon responden. Uji keterbacaan melibatkan tiga partisipan yang memiliki karakteristik serupa dengan subjek penelitian, yaitu pekerja di wilayah perkotaan, dengan jam kerja minimal delapan jam per hari, memiliki pengalaman kerja sekurang-kurangnya satu tahun, serta memiliki tanggungan keluarga (pasangan dan/atau anak) yang tinggal bersama. Berdasarkan hasil uji keterbacaan tersebut, tidak ditemukan item yang membutuhkan klarifikasi atau revisi lanjutan. Peneliti melakukan penyesuaian pada format skala Likert yang digunakan. Peneliti mengubah skala respons dari semula 7 poin menjadi 4 poin. Opsi pada poin 3 hingga 5 yang merepresentasikan pilihan netral hingga hampir netral dihapus.

Pemilihan skala 4 poin ini didasarkan pada dua pertimbangan utama, yaitu pertimbangan konseptual dan pertimbangan praktis. Pertama, sesuai dengan pemikiran Edwards (1957), dalam pengukuran sikap tidak diperlukan titik nol (zero point) pada kontinum psikologis. Edwards (1957) menegaskan bahwa skala sikap berbeda dari skala fisik, sehingga opsi netral tidak wajib disediakan. Menghilangkan pilihan netral dapat membantu mendorong responden menyatakan kecenderungan sikap yang lebih jelas. Oleh karena itu, penggunaan skala 4 poin tanpa nilai tengah dianggap tepat dan sah untuk mengukur variabel sikap dalam penelitian ini. Kedua, pertimbangan praktis diambil dari 31 pemikiran Gravetter dan Forzano (2018), yang menjelaskan adanya risiko response set, yakni kecenderungan responden memilih opsi yang sama secara konsisten, termasuk opsi netral, tanpa mempertimbangkan isi item secara serius. Dengan meniadakan pilihan netral, responden diharapkan memberikan respons yang lebih reflektif dan tegas, sehingga data yang diperoleh lebih mencerminkan sikap sebenarnya.

8 Alat ukur SWFLS yang dipergunakan dalam studi ini terdiri atas lima item bersifat favorable dengan respons berbasis skala Likert 4 poin, mulai dari 9 “Sangat Tidak Setuju” (skor 1), “Tidak Setuju” (skor 2), “Setuju” (skor 3), hingga “Sangat Setuju” (skor 4). Data yang dikumpulkan melalui instrumen ini akan memperoleh skor total yang bisa diinterpretasikan, dengan skor yang lebih tinggi mencerminkan tingkat kepuasan keluarga yang lebih tinggi.

7 Contoh butir item dalam alat ukur ini ialah 8 “Dalam segala aspek, kehidupan keluarga saya mendekati ideal” dan 8 “Saya merasa puas dengan kehidupan keluarga saya” 7 3.4 1 3 6 10

2 Deskripsi Instrumen Work-Family Conflict Scale (WFCS) Instrumen Work-Family Conflict Scale (WFCS) yang diterapkan pada studi ini merupakan alat ukur yang dikembangkan oleh Carlson et al. (2000). Instrumen ini bersifat multidimensi, terdiri atas 18 item favorable yang menghitung enam dimensi konflik kerja-keluarga, masing-masing terdiri dari tiga item. WFCS menggunakan format 5-point Likert scale , dengan cakupan jawaban dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju), di

mana skor yang lebih tinggi menunjukkan tingkat konflik yang semakin besar. Hasil reliabilitas alat ukur WFCS ini menunjukkan skor Cronbach's alpha sebesar 0,85 (Carlson et al., 2000). Distribusi lengkap item dalam masing-masing dimensi disajikan pada Tabel 3.2. 33

Tabel 3.2
Blueprint Work-Family Conflict Scale (WFCS) Dimensi Indikator Nomor Item

Jumlah

1, 2, 3 Time-based work interference with family Individu menghabiskan mayoritas waktu dan energinya di tempat kerja, menyisakan sedikit waktu untuk berperan dan memberikan perhatian kepada anggota keluarga di rumah.

4, 5, 6 3 Time-based family interference with work Individu menghabiskan sebagian besar waktu dan perhatiannya guna mengerjakan tugas-tugas rumah tangga maupun mengurus keluarga, sehingga waktu untuk bekerja berkurang dan dapat mengakibatkan kewajiban pekerjaan terbengkalai.

7, 8, 9 3 Strain-based work interference with family Ketika tugas-tugas pekerjaan menghambat peran individu dalam keluarga, hal ini dapat menimbulkan stres karena individu merasa kesulitan untuk menjalankan tanggung jawabnya terhadap keluarga.

10, 11, 12 3 Strain-based family interference with work Saat peran di dalam keluarga mengganggu kinerja individu di tempat kerja, individu dapat merasa tertekan karena hal ini mengakibatkan penurunan kualitas dalam pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan mereka.

13, 14, 15 3 Behavior-based work interference with family Ketika individu menilai bahwa perilaku atau behavior yang diperlukan untuk efektif pada tempat kerja tidak dapat dijalankan secara baik ketika berada di rumah.

16, 17, 18 3 Behavior-based family interference with work Ketika individu menilai bahwa perilaku atau behavior yang diperlukan atau efektif pada lingkungan rumah tidak dapat diimplementasikan dengan baik ketika berada di lingkungan kerja.

Total 18 18 Sebelum diterapkan dalam studi ini, instrumen WFCS ditranslasikan ke Bahasa Indonesia oleh peneliti. Terjemahan awal disusun secara mandiri, lalu dikonsultasikan kepada dosen pembimbing untuk evaluasi expert judgement. Saran perbaikan terkait istilah dan redaksi diakomodasi hingga diperoleh versi final instrumen.

Guna memastikan pemahaman item, uji keterbacaan dilaksanakan kepada tiga orang partisipan yang mewakili karakteristik subjek penelitian, yakni pekerja di wilayah perkotaan dengan jam kerja minimal delapan jam per hari, telah bekerja minimal satu tahun, dan memiliki tanggungan keluarga (pasangan dan/atau anak) yang tinggal dalam satu rumah. Feedback yang diberikan menunjukkan bahwa seluruh item telah dipahami dengan baik, sehingga tidak diperlukan revisi tambahan. Peneliti melakukan penyesuaian terhadap format skala respons yang digunakan pada WFCS. Skala Likert yang semula 5 poin diubah menjadi 4 poin, dengan menghilangkan opsi netral (poin ke-3). Perubahan ini juga didasarkan pada dua pertimbangan. Pertama, merujuk pada Edwards (1957), dalam pengukuran sikap, keberadaan titik nol (zero point) pada kontinum psikologis tidaklah wajib. Karena skala sikap berbeda dari skala fisik, opsi netral dapat dihilangkan untuk mendorong responden menunjukkan kecenderungan sikap yang lebih jelas. Kedua, penggunaan skala ini juga mempertimbangkan risiko response set, yaitu kecenderungan responden menjawab secara seragam, termasuk memilih opsi netral tanpa pertimbangan matang (Gravetter & Forzano, 2018). Dengan menghapus opsi netral, skala 4 poin diharapkan dapat membantu memperoleh jawaban yang lebih tegas dan reflektif terhadap sikap responden. **8** Melihat secara keseluruhan, instrumen ini terdiri atas 18 item favorable dengan opsi respons berbasis skala Likert 4 poin, yaitu diawali dari **9** “Sangat Tidak Setuju” (skor 1), “Tidak Setuju” (skor 2), “Setuju” (skor 3), hingga “Sangat Setuju” (skor 4). **1** Data yang dihasilkan akan memberikan skor total yang dapat diinterpretasikan, di mana skor yang lebih tinggi menandakan tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang lebih tinggi. Contoh pernyataan item dalam alat ukur ini mencakup hal-hal seperti 35 “Pekerjaan saya menjauhkan saya dari aktivitas bersama keluarga dan “Saya tidak fokus bekerja, karena saya menghadapi tekanan yang berkaitan dengan urusan keluarga. 3.5 Pengujian Psikometri Pengujian alat ukur kepuasan keluarga dan konflik kerja-keluarga pada 46 subjek dengan rentang usia dari 24 hingga 53

tahun yang merupakan karyawan yang bekerja di perkotaan dengan sebanyak tujuh responden bekerja serta berdomisili di Kota Jakarta. **12** Pengujian dilaksanakan secara daring dengan menyebarkan kuesioner melalui Google Form mulai dari 13 Mei hingga 4 Juni 2024. Tujuan pengujian instrumen atau alat ukur ini adalah untuk menilai reliability dan validity kedua alat ukur atau instrumen tersebut. Data yang terkumpul dari kuesioner kemudian dianalisis oleh peneliti untuk menghitung reliabilitas dan validitas memanfaatkan JASP 0.18. Uji reliabilitas mengaplikasikan metode Cronbach's alpha dengan mengestimasi coefficient reliability melalui internal consistency coefficient alpha untuk melihat apakah instrumen yang dipakai bisa memunculkan data yang reliabel (Shultz et al., 2014). Selain itu, metode construct validity juga digunakan oleh peneliti untuk menguji validitas dari alat ukur family satisfaction dan work- family conflict .

3.5.1 Pengujian Validitas Konstruk Alat Ukur Satisfaction with Family Life Scale (SWFLS)

Peneliti menguji validitas alat ukur Satisfaction with Family Life Scale (SWFLS) melalui pendekatan construct validity , studies of internal structure . Menurut Shultz et al. (2014), validitas konstruk ditujukan guna menilai sampai di mana suatu instrumen pengukuran mampu merepresentasikan konstruk teoretis yang hendak dihitung dengan menggunakan korelasi Pearson's.

Tabel 3.3 Uji Validitas Konstruk Satisfaction with Family Life Scale (SWFLS)

Item	1	2	3	4	5	TOTAL
1	0,373*					
2	0,373*	0,362*				
3	0,409*	0,362*	0,321*			
4	0,360*	0,321*	0,411*	0,605**		
5	0,592**	0,603**	0,693**	0,891**	0,721**	
TOTAL	0,751**	0,683**	0,721**	0,693**	0,891**	0,891**

*p < 0,05, **p < 0,001

Tabel 3.3 memperlihatkan hasil uji validitas terhadap alat ukur SWFLS. Pengujian validitas dengan menggunakan construct validity , studies of internal structure menghasilkan koefisien korelasi antar item dalam rentang 0,321 hingga 0,891 dengan nilai signifikansi p < 0,05. Artinya, setiap item memiliki korelasi yang signifikan karena nilai p < 0,05 sesuai dengan batasan

korelasi Pearson's (Gravetter et al., 2021). Hal ini menunjukkan bahwa setiap item mampu merepresentasikan konstruk yang diukur oleh SWFLS dan terbukti valid dalam mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap kehidupan keluarganya. 3.5 **3** 2 Pengujian Validitas Konstruk Alat Ukur Work-Family Conflict Scale (WFCS) Peneliti melanjutkan uji validitas pada Work-Family Conflict Scale (WFCS) mengaplikasikan metode construct validity , studies of internal structure . Uji ini dilakukan untuk melihat keterkaitan antar item dalam mengukur konstruk, dengan menghitung korelasi antar skor item di setiap dimensi (Shultz et al., 2014).

37 Peneliti menggunakan korelasi Pearson's untuk menghubungkan masing-masing item dengan skor total dalam dimensinya. Tabel 3.4 Uji Validitas Konstruk Work-Family Conflict Scale (WFCS) Item 1. TBWF 2. TBWF 3. TBWF 1. TBWF — 2. TBWF 0,609** — 3. TBWF 0,468* 0,355* — TOTAL TBWF 0,865** 0,809** 0,747* * Item 4. TBFW 5. TBFW 6. TBFW 4. TBFW — 5. TBFW 0,628** — 6. TBFW 0,414* 0,387* — TOTAL TBFW 0,839** 0,821** 0,760** Item 7. SBWF 8. SBWF 9. SBWF 7. SBWF — 8. SBWF 0,256* — 9. SBWF 0,118 0,490** — TOTAL SBWF 0,579** 0,813** 0,777** Item 10. SBFW 11. SBFW 12. SBFW 10. SBFW — 11. SBFW 0,538** — 12. SBFW 0,477** 0,486** — TOTAL SBFW 0,834** 0,814** 0,801** Item 13. BBWF 14. BBWF 15. BBWF 13. BBWF — 14. BBWF 0,350* — 15. BBWF 0,054 0,447* — TOTAL BBWF 0,587** 0,815** 0,757** Item 16. BBFW 17. BBFW 18. BBFW 16. BBFW — 17. BBFW 0,520** — 18. BBFW 0,244 0,553** — TOTAL BBFW 0,745** 0,864** 0,765** *p < 0,05, **p < 0,001 Keterangan: TBWF: Time-based work interference with family TBFW: Time-based family interference with work SBWF: Strain-based work interference with family SBFW: Strain-based family interference with work BBWF: Behavior-based work interference with family BBFW: Behavior-based family interference with work Tabel 3.4 membuktikan koefisien korelasi antar item dalam setiap dimensi menunjukkan kisaran nilai sebagai berikut: dimensi TBWF berkisar antara 0,355–0,865 (p < 0,05), TBFW antara 0,387–0,839 (p < 0,05), SBWF

antara 0,118–0,813 ($p < 0,05$), SBFW antara 0,477–0,834 ($p < 0,05$), BBWF antara 0,054–0,815 ($p < 0,05$), serta BBFW antara 0,244–0,864 ($p < 0,05$). Hasil ini memperlihatkan korelasi antar item pada masing-masing dimensi bersifat signifikan karena nilai $p < 0,05$ sesuai dengan batasan korelasi Pearson's (Gravetter et al., 2021). Selain itu, korelasi antara skor total item per dimensi juga memperlihatkan validitas yang baik, dengan skor berkisar antara 0,579 hingga 0,865 ($p < 0,05$). Dengan demikian, alat ukur WFCS terbukti valid, karena setiap item mampu merepresentasikan dimensi WFC secara efektif. 3.5

1 3 Pengujian Reliabilitas Alat Ukur Satisfaction with Family Life Scale (SWFLS) Studi ini melaksanakan uji reliabilitas terhadap alat ukur Satisfaction with Family Life Scale (SWFLS). Dalam uji reliability ini, peneliti memanfaatkan teknik Cronbach's alpha karena peneliti hendak memastikan bahwa alat ukur SWFLS yang diterapkan dalam studi ini menghasilkan data yang reliabel dan mampu diandalkan. Suatu instrumen pengukuran dapat dikatakan reliabel jika internal consistency coefficient alpha yang dimiliki lebih besar dari 0,7 (Shultz et al., 2014). Alat ukur asli dari Zabriskie dan Ward (2013), menunjukkan hasil reliabilitas Cronbach's alpha yang berkisar dari 0,91 hingga 0,94 ketika diujikan kepada sampel keluarga di Amerika Serikat. Namun, ketika Zabriskie dan Ward (2013) mengujikan Satisfaction with Family Life Scale (SWFLS) dengan bahasa yang berbeda, hasil reliabilitas menunjukkan koefisien Cronbach's alpha sebesar yang berkisar dari 0,79 hingga 0,82.

23 Dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh koefisien reliabilitas Cronbach's alpha SWFLS sebesar 0,804. Oleh karenanya, alat ukur SWFLS dapat dikemukakan mempunyai data yang reliabel, serta dapat menghasilkan data yang konsisten (relatif identik) bila diukur berkali-kali pada subjek yang sama. 39 3.5 **1** 4 Analisis Item pada Alat Ukur Satisfaction with Family Life Scale (SWFLS) Studi ini menganalisis setiap item pada alat ukur Satisfaction with Family Life Scale (SWFLS). Teknik item analysis yang digunakan pada penelitian ini

adalah item discrimination dengan melihat hasil item-rest correlation . 1 3 Item yang memiliki koefisien minimal sebesar 0,3 dianggap sangat memuaskan (Azwar, 2019).

Analisis yang dilakukan terhadap lima item pada alat ukur SWFLS diperoleh hasil dengan rentang antara 0,493 hingga 0,779. Maka dari itu, item dalam alat ukur ini mampu dinyatakan sebagai item yang baik, karena skor yang dihasilkan diatas 0,3 yang berarti masing-masing item pada SWFLS memiliki indeks daya diskriminasi tinggi (Azwar, 2019). 3.5 3 5

Pengujian Reliabilitas Alat Ukur Work-Family Conflict Scale (WFCS) Studi ini melakukan uji reliabilitas pada alat ukur Work- Family Conflict Scale (WFCS).

Reliability test ini menerapkan metode Cronbach's alpha, karena peneliti berkeinginan untuk memastikan bahwa WFCS yang diterapkan menghasilkan data yang reliabel dan dapat dipercaya. Suatu instrumen pengukuran dapat disebut reliabel jika internal consistency coefficient alpha lebih besar dari 0,7 (Shultz et al., 2014). Alat ukur

Work-Family Conflict Scale (WFCS) milik Carlson et al. (2000) memiliki hasil coefficient reliability Cronbach's alpha sebesar 0,85. Sementara, hasil uji peneliti menunjukkan bahwa coefficient reliability Cronbach's alpha untuk WFCS sebesar 0,836. 1 Dengan demikian, WFCS dianggap memiliki

data yang reliabel dan mampu menghasilkan data yang konsisten bila diukur berulang kali pada subjek yang sama. 3.5 6 Analisis Item pada Alat Ukur Work-Family Conflict Scale (WFCS) Studi ini menganalisis setiap item pada alat ukur Work- Family Conflict Scale (WFCS).

Teknik analisis item penelitian ini adalah item discrimination dengan melihat hasil skor item-rest correlation . 1 3 Item yang memiliki koefisien minimal sebesar 0,3 dianggap sangat memuaskan (Azwar, 2019). 1 Berdasarkan hasil analisis item yang telah dilakukan pada 18 item alat ukur WFCS,

menunjukkan hasil yang diperoleh berkisar 0,207 hingga 0,575. Oleh karena itu, beberapa item dalam alat ukur ini dapat dikatakan item dengan indeks daya diskriminasi yang cukup hingga rendah, sehingga peneliti memutuskan untuk menghapus salah satu item yakni item WFC 7 karena memiliki skor koefisien 0,207. Sementara tiga item lainnya, yaitu item WFC 6,

WFC 12, dan WFC 13 peneliti pertahankan guna memenuhi jumlah item yang diinginkan meskipun skor koefisien yang dihasilkan termasuk ke dalam kategori cukup. Peneliti melakukan ini karena jika jumlah item yang diinginkan tidak mencukupi, maka menurunkan batas kriteria indeks daya diskriminasi menjadi 0,25 dapat dilakukan (Azwar, 2019).

3.6 Teknik Analisis Data

Pengolahan data pada penelitian ini dilakukan dengan menerapkan beberapa teknik analisis, yaitu:

- Statistik Deskriptif**
Teknik descriptive statistic dipergunakan guna memberikan gambaran umum berkenaan subjek penelitian, 41 termasuk jenis kelamin, usia, tempat tinggal, tempat bekerja, bidang pekerjaan, posisi dalam pekerjaan, lama waktu bekerja, durasi yang dihabiskan dari tempat rumah ke tempat kerja, durasi bekerja, durasi bersama keluarga, dan jumlah anggota keluarga inti. **1 7 9 11 22** Statistik deskriptif yang diterapkan dalam penelitian ini meliputi standar deviasi, rata-rata atau mean, nilai maksimum, dan nilai minimum.
- Statistik Inferensial**
Uji regresi linear sederhana merupakan teknik statistik inferensial yang diterapkan dalam penelitian ini. **16** Teknik ini digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh independent variable terhadap dependent variable dan mengukur kekuatan pengaruh tersebut (Gravetter et al., 2021). Sebelum melakukan uji hipotesis, perlu dipastikan terpenuhinya beberapa uji asumsi, yaitu uji normality, linearity, independent error, dan homoscedasticity (Field, 2013). Namun, apabila uji asumsi tidak dapat terpenuhi, peneliti akan melanjutkan penelitian dengan menggunakan uji regresi logistik. Dengan demikian, peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh work-family conflict terhadap family satisfaction pada karyawan yang bekerja di lingkungan perkotaan melalui uji regresi.

3.7 Prosedur Penelitian

Prosedur yang dilaksanakan terdiri dari persiapan hingga pemrosesan data. Studi ini dilaksanakan dengan beberapa prosedur sebagai berikut:

- Peneliti bergerak mengumpulkan data dari bulan Agustus hingga Desember 2024 serta memanfaatkan online questionnaire melalui bantuan aplikasi Google Form, yang kemudian disebarluaskan melalui aplikasi

WhatsApp, Instagram, dan X. Data responden dikumpulkan berdasarkan kriteria penelitian yang telah ditetapkan oleh peneliti. b. Peneliti menggunakan Microsoft Excel untuk melakukan skoring dan pengolahan data responden sembari memeriksa serta mengevaluasi kesesuaian responden dengan kriteria penelitian. c. Peneliti kemudian melakukan pengujian asumsi untuk memperoleh hasil uji normality , linearity , independence errors , dan homoscedasticity . Assumption checks ini memiliki maksud guna menentukan apakah asumsi-asumsi tersebut terpenuhi dalam penelitian ini. Jika terpenuhi, peneliti melanjutkan dengan uji regresi linear. Apabila ke empat assumption checks tidak terpenuhi, peneliti akan menggunakan uji regresi logistik. d. **10** Peneliti kemudian melakukan uji regresi linear sederhana jika uji asumsi terpenuhi, tetapi apabila tidak terpenuhi, peneliti melakukan uji regresi logistik. Pengujian regresi linear sederhana ataupun logistik ini menggunakan di JASP 0.18. Uji ini bermaksud untuk melihat atau mengetahui sebesar apa kuat pengaruh work-family conflict terhadap family satisfaction pada karyawan yang bekerja di lingkungan urban. Namun, apabila perolehan skor uji asumsi tidak terpenuhi, penelitian akan tetap melaksanakan uji hipotesis tetapi menggunakan uji regresi logistik dengan bantuan aplikasi JASP 0.18. e. Peneliti juga melakukan beberapa analisis tambahan terhadap data demografis yang telah berhasil dikumpulkan oleh peneliti. f. Peneliti menginterpretasikan hasil dari data yang sudah diproses tersebut dalam bentuk tabel yang berikutnya dijelaskan kembali ke dalam bentuk descriptive .

43 BAB IV HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN 4.1 Gambaran Umum Responden Penelitian Studi ini memiliki responden berupa karyawan yang telah bekerja secara offline di kantor selama minimal satu tahun dengan working hours minimal delapan jam per hari. Data dikumpulkan dengan memanfaatkan kuesioner daring yang dibagikan melalui bantuan platform Google Form dan melalui kunjungan langsung kepada responden, berlangsung dari Agustus hingga Desember 2024. Sebanyak 395 data berhasil dikumpulkan oleh peneliti, tetapi pada akhirnya hanya

sebanyak 367 data responden yang berhasil terkumpul untuk kemudian dianalisis lebih lanjut. Hal ini terjadi sebagian besar disebabkan oleh kekurangan dalam perencanaan awal oleh peneliti, antara lain responden mengisi dengan tidak tepat, misalnya lokasi tidak diisi sesuai ketentuan atau mengisi dengan pola yang berulang dari awal hingga akhir.

4.1.1 Gambaran Responden Berdasarkan Data Demografis

Data demografis dalam penelitian kemudian dianalisis dengan memanfaatkan metode descriptive statistic untuk memberikan gambaran umum karakteristik responden. Mengacu pada data yang dipertunjukkan dalam Tabel 4.1, tampak bahwa responden dalam studi ini memiliki mayoritas adalah pria, dengan jumlah sebanyak 250 responden (68,1%). Sebagian besar responden juga berada pada kategori usia dewasa awal sesuai dengan batasan Santrock (2022), yaitu sebanyak 233 responden (63,4%). Dari segi pekerjaan, mayoritas responden bekerja di sektor industri seperti konstruksi serta kontraktng, yaitu sebanyak 138 responden (37,5%), dan sebanyak 242 responden (65,9%) melaporkan bekerja selama 8 jam sehari. Selain itu, kebiasaan responden dalam menghabiskan waktu bersama keluarga menunjukkan bahwa sebanyak 197 responden (53,6%) mengalokasikan waktu antara enam hingga sepuluh jam sehari untuk keluarga mereka. Dari sisi lokasi tempat tinggal dan pekerjaan, tercatat bahwa 56 responden (15,2%) berdomisili di Kota Malang, sedangkan 91 responden (24,7%) bekerja di Kota Jakarta, termasuk Kota Jakarta Pusat, Jakarta Selatan, serta Jakarta Timur. Informasi lebih rinci mengenai data demografis ini dapat dilihat pada lampiran 17.

Variabel	N	Persenta se
Jenis Kelamin Perempuan	117	31,9%
Laki-laki	250	68,1%
Durasi Bekerja dalam Satu Hari 8 Jam	242	65,9%
Lebih dari 8 Jam	125	34,1%
Durasi yang Dhabiskan untuk Keluarga dalam Satu Hari 1-5 Jam	170	46,4%
Lebih dari 5 Jam	197	53,6%

lainnya terdapat di lampiran 17.

9 4.2 Hasil dan Analisis Statistik

Deskriptif Variabel Penelitian Analisis pertama yang dilakukan adalah analisis statistik deskriptif terhadap variabel work-family conflict dan

family satisfaction demi mendapatkan hasil gambaran dari masing- masing variabel. 45

4.2.1 Gambaran Family Satisfaction Besaran dari nilai mean dari semua responden menunjukkan dependent variable family satisfaction . Tabel 4.2 Gambaran Variabel Family Satisfaction Mean Teoritik Mean Empirik Standar Deviasi Minimum Maksimum Family Satisfaction (unidimensional) 12,50 12,89 3,23 7 19 Tabel 4.2, variabel family satisfaction menunjukkan nilai mean empirik ($\mu_e=12,89$) yang berada dalam rentang mean teoritik ± 1 standar deviasi, yaitu 9,37 hingga 15,73 ($\mu=12,50$, $\sigma=3,23$). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan keluarga yang dirasakan oleh responden berada pada kategori sedang, dan tidak menyimpang secara ekstrem dari nilai teoretis yang diharapkan. Meskipun mean empirik sedikit lebih tinggi dari mean teoritik, selisih tersebut masih berada dalam batas wajar, yang mengindikasikan bahwa persepsi responden terhadap kepuasan keluarga cenderung stabil dan merata. Dengan demikian, responden secara umum dapat dikatakan memiliki tingkat kepuasan keluarga yang cukup positif, namun belum mengarah pada tingkat yang sangat tinggi atau sangat rendah.

4.2.2 Gambaran Work-Family Conflict Gambaran pada independent variable, yaitu work-family conflict dapat dilihat dari besaran nilai mean yang didapat dari keseluruhan responden. Tabel 4.3 Gambaran Variabel Work-Family Conflict Mean Teoritik Mean Empirik Standar Minimum Maksimum Deviasi Work-Family Conflict 42,50 42,76 10,46 19 65

Variable	Mean	Standard Deviation	Minimum	Maximum
Time-based work interference with family	7,50	2,27	3	12
Time-based family interference with work	7,50	2,34	3	12
Strain-based work interference with family	5,00	1,62	2	8
Strain-based family interference with work	7,50	2,37	3	12
Behavior-based work interference with family	7,50	2,13	3	12
Behavior-based family interference with work	7,50	2,28	3	12

Tabel 4.3 yang disajikan, nilai mean teoritik variabel work- family conflict adalah sebesar ($\mu=42,50$) dengan standar deviasi sebesar 10,4. Dengan demikian, rentang nilai sedang berdasarkan perhitungan mean teoritik \pm

1 standar deviasi berada pada kisaran 32,04 hingga 52,96 (mean teoritik ± 1 SD). Sementara itu, nilai mean empirik yang diperoleh dari hasil penelitian adalah sebesar 42,76, yang berada di dalam rentang tersebut. Hal ini mengungkapkan bahwa konflik antara peran pekerjaan dan keluarga yang dialami oleh responden berkedudukan pada tingkat sedang seimbang dengan ekspektasi teoretis, tidak terlalu tinggi maupun rendah. Dilihat dari dimensi spesifik, dimensi time-based work interference with family memiliki mean empirik sebesar $\mu=7,89$, yang berada dalam rentang yang diharapkan antara 5,23 hingga 9,77 ($\mu=7,50$, $\sigma=2,27$). Ini menunjukkan bahwa responden secara moderat mengalami gangguan waktu akibat tuntutan pekerjaan yang mengurangi peran mereka dalam keluarga. Sementara itu, dimensi time-based family interference with work menunjukkan mean empirik yang sedikit lebih rendah, yaitu ($\mu=6,91$), namun 47 tetap berada dalam rentang yang diharapkan antara 5,16 hingga 9,84 ($\mu=7,50$, $\sigma=2,34$), yang menandakan tingkat gangguan waktu dari keluarga terhadap tanggung jawab pekerjaan yang juga moderat. Hal ini mengindikasikan bahwa gangguan waktu dari peran keluarga terhadap pekerjaan relatif lebih rendah dari yang diperkirakan, artinya sebagian besar responden mampu mengelola waktu dan tanggung jawab keluarga sehingga tidak menghambat pekerjaan mereka. Dimensi strain-based conflict work interference with family menunjukkan mean empirik sebesar ($\mu=5,10$), yang identik dengan rata-rata teoretisnya ($\mu=5,00$, $\sigma=1,62$), dan berada dalam rentang 3,38 hingga 6,62. Hal ini menandakan bahwa responden mengalami tingkat tekanan emosional atau psikologis dari pekerjaan terhadap peran keluarga konsisten dengan ekspektasi teoretis. Untuk dimensi strain-based conflict family interference with work, mean empirik sebesar ($\mu=7,24$), yang juga berada dalam rentang yang diharapkan antara 5,13 hingga 9,87 ($\mu=7,50$, $\sigma=2,37$), menunjukkan gangguan emosional dari keluarga terhadap pekerjaan dalam tingkat sedang. Dengan kata lain, responden cukup mampu mengatasi tekanan emosional dari keluarga sehingga tidak terlalu

memengaruhi performa kerja mereka. Dimensi behavior-based work interference with family memiliki mean empirik sebesar ($\mu=7,86$) yang juga berada dalam rentang moderat, yaitu antara 5,37 hingga 9,63 ($\mu=7,50$, $\sigma=2,13$). Hal ini menunjukkan bahwa perilaku yang efektif di lingkungan kerja cukup sulit diterapkan di rumah, sehingga memunculkan konflik peran. Sementara itu, dimensi behavior-based family interference with work menunjukkan pola serupa, dengan mean empirik sebesar ($\mu=7,74$) yang berada dalam rentang normal antara 5,22 hingga 9,78 ($\mu=7,50$, $\sigma=2,28$). Hasil ini menunjukkan bahwa ketidaksesuaian perilaku antara peran di pekerjaan dan keluarga juga dialami secara moderat oleh responden. Artinya, perilaku di lingkungan keluarga yang tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan cukup mampu menjadi hambatan bagi responden. Semua rata-rata empiris untuk enam dimensi work-family conflict berada dalam rentang rata-rata teoretis ± 1 standar deviasi. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat konflik yang dilaporkan oleh responden secara umum adalah sedang atau moderat dan tidak menyimpang secara signifikan dari ekspektasi teoretis. Maka dari itu, dapat disimpulkan secara garis besar responden mengalami tingkat work-family conflict yang moderat, tidak terlalu tinggi maupun terlalu rendah, tetapi relatif stabil dan konsisten dengan tingkat normatif.

4.3 Uji Asumsi Penelitian ini

memiliki empat assumption checks yang wajib dilakukan sebelum melakukan uji hipotesis, yakni uji normalitas, uji linieritas, uji independensi error, serta uji homoskedisitas yang apabila terpenuhi maka dilanjutkan dengan uji regresi linear. Namun, jika tidak terpenuhi, uji regresi logistik dipilih sebagai metode uji hipotesis.

4.3.1 Uji Normalitas

Shapiro-Wilk digunakan untuk mengevaluasi apakah suatu variabel memiliki distribusi normal atau tidak. nilai $p > 0,05$ menjadi acuan dalam pengujian ini. Berdasarkan hasil analisis yang disajikan pada lampiran 15, menunjukkan nilai Shapiro-Wilk variabel dependen, yaitu family satisfaction ($S=0,980$, $p < 0,001$). Selain itu, pengujian normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test juga dilaksanakan karena uji ini

memiliki 49 sensitivitas yang tinggi meskipun berada dalam ukuran sampel yang besar (Field, 2013). Hasilnya membuktikan bahwa variabel dependen, family satisfaction ($S=0,108$, $p < 0,001$). **19** Berdasarkan hasil nilai kedua pengujian normalitas tersebut, mengindikasikan bahwa variabel family satisfaction tidak terdistribusi secara normal. **4 5** Maka dari itu, pengujian regresi linear sederhana tidak dapat dilakukan karena salah satu syarat asumsi dasar, yaitu uji normalitas untuk menunjukkan variabel terdistribusi normal, tidak terpenuhi. **5** 4.4 Uji Hipotesis Penelitian ini menggunakan uji regresi logistik karena variabel terikat atau dependen, family satisfaction tidak berdistribusi normal. Goss-Sampson (2024) menyatakan bahwa data yang tidak terdistribusi normal tidak memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian regresi linear. **5 4.4 5** 1 Uji Regresi Logistik Berdasarkan hasil uji normalitas, variabel terikat pada studi ini tidak berdistribusi normal, sehingga analisis dilakukan menggunakan uji regresi logistik. Goss-Sampson (2024), menjelaskan logistic regression diterapkan dalam menganalisis keterkaitan antara variabel-variabel yang memiliki skala kategorikal atau dikotomis, di mana variabel dependen dibagi ke dalam kategori tinggi dan rendah. Kategorisasi ini didasarkan pada nilai mean empirik yang diperoleh. Dalam data partisipan hasil variabel family satisfaction, responden yang mendapatkan skor ($>12,8$) maka responden tersebut dikategorikan 1, sedangkan responden yang mendapatkan skor ($<12,8$) maka responden tersebut dikategorikan 0. Hasil dari analisis regresi logistik dapat dilihat pada Tabel 4.4 yang menyajikan perolehan nilai regresi dan signifikansi hubungan antara variabel-variabel penelitian. Tabel 4.4 Hasil Uji Regresi Logistik

Work-Family Conflict terhadap Family Satisfaction Odds- Ratio X 2 df
 p Sensitivity Nagelkerke R² Specificity H1 0,917 59,73 6
 365 <0,00 1 0,823 0,202 0,506 Hasil uji regresi logistik yang disajikan pada tabel 4.4, variabel work-family conflict memiliki pengaruh signifikan terhadap family satisfaction $\chi^2(365)=59,736$, $p < 0,001$. Nagelkerke's berfungsi serupa dengan nilai R² pada analisis regresi

linear, yaitu sebagai indikator kekuatan hubungan model, serta menyediakan ukuran signifikansi model secara kontinu (Field, 2013). Pada studi ini, skor Nagelkerke $R^2 = 0,202$, yang mengisyaratkan bahwa work-family conflict berkontribusi sebesar 20,2% terhadap variabel family satisfaction, yang termasuk dalam kategori moderat atau sedang. Penentuan kategori effect size ini mengacu pada Gravetter et al. (2021), yang menyatakan bahwa pengaruh di bawah 9% tergolong kecil, pengaruh di bawah 25% tergolong sedang, dan pengaruh di atas 25% dikategorikan tinggi. Akurasi prediksi regresi logistik dapat dilihat melalui skor sensitivity sebesar 0,823, yang menunjukkan kemampuan regresi logistik dalam mengidentifikasi kategori positif secara tepat. Artinya, dari seluruh responden yang memang merasa puas terhadap keluarganya, sebanyak 82,3% berhasil diidentifikasi secara benar oleh regresi logistik. Sementara itu, nilai performance matrix specificity yang diperoleh sebesar 0,506 atau 50,6% menunjukkan kemampuan regresi logistik dalam memprediksi kategori negatif (responden dengan kepuasan keluarga rendah) secara akurat. Nilai specificity mencerminkan sejauh mana regresi logistik mampu menghindari kesalahan prediksi false positive, yakni memprediksi seseorang puas padahal sebenarnya tidak. Nilai odds-ratio >1 mengindikasikan pengaruh positif sementara <1 mengindikasikan pengaruh negatif (Goss-Sampson, 2024). Pada penelitian ini, nilai odds-ratio yang diperoleh sebesar 0,917 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit skor work-family conflict akan mengakibatkan penurunan peluang family satisfaction sebesar 0,917 kali. Hal ini karena nilai odds-ratio berfungsi sebagai prediktor berkelanjutan. Hasilnya memberitahukan bahwa hipotesis null (H_0) ditolak. Artinya, work-family conflict karyawan yang bekerja di perkotaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kehidupan dalam keluarga mereka. **4 4.5 Analisis Tambahan Demi meningkatkan temuan penelitian, analisis tambahan dilakukan untuk mengevaluasi perbedaan dalam data demografis responden yang dikumpulkan selama penelitian. 4.5 1 Uji Beda Family Satisfaction**

berdasarkan Durasi yang Dhabiskan untuk Keluarga dalam Satu Hari Tahap ini bertujuan untuk mengetahui gambaran tingkat kepuasan kehidupan dalam keluarga berdasarkan durasi waktu yang dihabiskan bersama keluarga dalam satu hari. Sebelum melakukan analisis perbedaan tingkat family satisfaction berdasarkan durasi tersebut, peneliti menguji asumsi normalitas yang kemudian dilanjut dengan uji homogenitas. Hasil uji ini disajikan pada Tabel 4.5 berikut ini. Tabel 4.5 Data Uji Normalitas berdasarkan Durasi yang Dhabiskan untuk Keluarga dalam Satu Hari Test of Normality (Shapiro-Wilk) W p 1-5 Jam 0,964 <0,001 Lebih dari 5 Jam 0,952 <0,001 Berdasarkan hasil uji normalitas yang ditampilkan pada Tabel 4.5, data untuk kelompok durasi waktu bersama dengan keluarga selama 1-5 jam per hari (W =0,964, p <0,001) maupun lebih dari 5 jam per hari (W =0,952, p <0,001) membuktikan keduanya tidak terdistribusi secara normal. Maka demikian, data tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas. Oleh karena itu, analisis dilanjutkan dengan menggunakan uji nonparametrik Mann-Whitney U sebagai alternatif. Tabel 4.6 Hasil Uji Beda Family Satisfaction berdasarkan Durasi yang Dhabiskan untuk Keluarga dalam Satu Hari W p Rank-Biserial Correlation Durasi Media n Family Satisfact ion 13356,0 00 <0,0 01 -0,202 1-5 Jam 12,000 Lebih dari 5 Jam 14,000 Hasil analisis perbedaan tingkat kepuasan keluarga berdasarkan durasi waktu yang dihabiskan bersama keluarga 53 dalam satu hari memperlihatkan keberadaan perbedaan yang signifikan antara kedua kelompok. Pengujian ini menggunakan metode nonparametrik Mann-Whitney U Test . Sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 4.6, Berdasarkan nilai statistiknya, median tingkat kepuasan keluarga menunjukkan perbedaan antara kedua kelompok, yaitu pada kelompok yang menghabiskan waktu 1–5 jam per hari (Mdn =12,000, SD=3,092) dengan kelompok yang menghabiskan waktu luang lebih dari 5 jam per hari (Mdn =14,000, SD=3,267), W (367)=13356, p <0,001. Hasil tertera mengindikasikan adanya perbedaan tingkat kepuasan keluarga antara kelompok durasi 1-5 jam per hari dan kelompok durasi lebih

dari 5 jam per hari (karena $p < 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa secara distribusi, terdapat kecenderungan perbedaan dalam tingkat kepuasan keluarga, meskipun kecil, di mana kelompok dengan durasi kebersamaan yang lebih lama (lebih dari 5 jam per hari) menunjukkan kepuasan yang lebih tinggi. Meskipun perbedaan tersebut signifikan secara statistik, nilai rank-biserial correlation ($r_B = -0,202$) menunjukkan hasil yang sangat lemah dan cenderung negatif, sehingga perbedaan antara kelompok memiliki efek yang tidak terlalu besar. Rank-biserial correlation sendiri dapat digunakan sebagai effect size dalam analisis nonparametrik Mann-Whitney U (Goss-Sampson, 2024).

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 61 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



REPORT #27624527

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.



REPORT #27624527

Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	4.05% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9124/10/10.%20BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
2.	2.04% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9124/9/9.%20BAB%20II.pdf	●
INTERNET SOURCE		
3.	1.07% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/2982/10/10%29%20BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
4.	0.81% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6185/11/11.%20BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
5.	0.68% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/8905/11/11.%20BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
6.	0.66% journal.untar.ac.id https://journal.untar.ac.id/index.php/phronesis/article/download/30717/19087/...	●
INTERNET SOURCE		
7.	0.62% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9146/16/16.%20Bukti%20Lolos%20Plagiarism...	●
INTERNET SOURCE		
8.	0.44% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/2418/10/10.%20BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
9.	0.4% repository.uinjkt.ac.id https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/81462/1/MUTIARA%..	●



REPORT #27624527

INTERNET SOURCE		
10.	0.36% eprints.upj.ac.id	●
	https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/3006/10/BAB%20III.pdf	
INTERNET SOURCE		
11.	0.28% repository.uinjkt.ac.id	●
	https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/38632/2/YUSUF%20...	
INTERNET SOURCE		
12.	0.27% eprints.upj.ac.id	●
	https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/10792/10/Bab%20III.pdf	
INTERNET SOURCE		
13.	0.25% www.qic-wd.org	●
	https://www.qic-wd.org/umbrella-summary/work-family-conflict	
INTERNET SOURCE		
14.	0.23% coursework.uma.ac.id	●
	https://coursework.uma.ac.id/index.php/psikologi/article/download/492/765/24..	
INTERNET SOURCE		
15.	0.19% jorgebarraca.com	●
	http://jorgebarraca.com/wp-content/uploads/Psychometric-Properties-of-a-New..	
INTERNET SOURCE		
16.	0.17% eprints.upj.ac.id	●
	https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/10764/10/10.%20BAB%20III.pdf	
INTERNET SOURCE		
17.	0.17% repository.dinamika.ac.id	●
	https://repository.dinamika.ac.id/id/eprint/4047/1/15430100020-2020-UNIVERSI...	
INTERNET SOURCE		
18.	0.16% repository.uinjkt.ac.id	●
	https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/78420/1/YULINDA%...	
INTERNET SOURCE		
19.	0.14% eprints.upj.ac.id	●
	https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9124/11/11.%20BAB%20IV.pdf	
INTERNET SOURCE		
20.	0.14% repository.stei.ac.id	●
	http://repository.stei.ac.id/9185/4/bab%203.pdf	



REPORT #27624527

INTERNET SOURCE		
21.	0.14% eprints.upj.ac.id	●
	https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/2960/9/9.%20BAB%20II.pdf	
INTERNET SOURCE		
22.	0.13% repository.unja.ac.id	●
	https://repository.unja.ac.id/40236/5/BAB%20V.pdf	
INTERNET SOURCE		
23.	0.13% repositori.kemendikdasmen.go.id	●
	https://repositori.kemendikdasmen.go.id/17336/1/Jurnal%20Edumat%203.pdf	
INTERNET SOURCE		
24.	0.12% citeseerx.ist.psu.edu	●
	https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=5902934c799..	
INTERNET SOURCE		
25.	0.11% repository.uin-suska.ac.id	●
	http://repository.uin-suska.ac.id/73768/1/bab%201-5.pdf	
INTERNET SOURCE		
26.	0.11% repository.unja.ac.id	●
	https://repository.unja.ac.id/12789/4/BAB%20I.pdf	
INTERNET SOURCE		
27.	0.09% jurnal.itscience.org	●
	https://jurnal.itscience.org/index.php/jebma/article/download/3523/2816/15516	
INTERNET SOURCE		
28.	0.09% repository.ub.ac.id	●
	https://repository.ub.ac.id/161188/1/SITI%20NURMAYANTI.pdf	
INTERNET SOURCE		
29.	0.08% eprints.upj.ac.id	●
	https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9109/2/BAB%20II.pdf	
INTERNET SOURCE		
30.	0.05% biologi.ub.ac.id	●
	https://biologi.ub.ac.id/s1/wp-content/uploads/sites/25/2011/05/BAB-I.pdf	



REPORT #27624527

● QUOTES

INTERNET SOURCE

1. **0.33%** citeseerx.ist.psu.edu
<https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=5902934c799..>

INTERNET SOURCE

2. **0.32%** eprints.upj.ac.id
<https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9124/9/9.%20BAB%20II.pdf>

INTERNET SOURCE

3. **0.29%** scholarworks.sjsu.edu
<https://scholarworks.sjsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article..>

INTERNET SOURCE

4. **0.18%** eprints.upj.ac.id
<https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9109/2/BAB%20II.pdf>

INTERNET SOURCE

5. **0.17%** www.qic-wd.org
<https://www.qic-wd.org/umbrella-summary/work-family-conflict>

INTERNET SOURCE

6. **0.17%** jorgebarraca.com
<http://jorgebarraca.com/wp-content/uploads/Psychometric-Properties-of-a-New..>

INTERNET SOURCE

7. **0.12%** www.asanet.org
<https://www.asanet.org/wp-content/uploads/attach/journals/mar20smhfeature...>

INTERNET SOURCE

8. **0.11%** eprints.upj.ac.id
<https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9146/16/16.%20Bukti%20Lolos%20Plagiarism...>

INTERNET SOURCE

9. **0.03%** eprints.upj.ac.id
<https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/2418/10/10.%20BAB%20III.pdf>