

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Definisi *Family Satisfaction*

Family satisfaction diartikan oleh Barraca et al., (2000) sebagai derajat kesesuaian antara persepsi sebenarnya mengenai keluarga melalui gambaran yang ideal oleh individu tersebut. Barraca et al., (2000) menyatakan “*family satisfaction is measured according to the degree of fit between the actual perception of one’s family and the image of an ideal family that serves as a reference for the subject*”. Carver dan Jones (1992) mendefinisikan *family satisfaction* dengan seberapa besar seorang individu merasa puas dengan keluarganya dan hubungan yang melekat di dalam keluarga tersebut. Carver dan Jones (1992) menyatakan “*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*”. Lebih lanjut, Zabriskie dan Ward (2013) mendefinisikan *family satisfaction* sebagai penilaian kognitif secara sadar terhadap kehidupan di dalam keluarga setiap individu dengan kriteria penilaian tergantung dari individu tersebut. Zabriskie dan Ward (2013) menyatakan “*family satisfaction can be defined as a conscious genitiveve judgement of one’s family life in which the criteria for the judgment are up to the individual*”.

Peneliti menggunakan teori milik Zabriskie dan Ward (2013) dalam penelitian ini karena teori tersebut mengukur kepuasan keluarga secara umum. Teori ini menggunakan penilaian kognitif, yaitu dengan cara berpikir, menganalisa, menilai, menafsirkan, mempertimbangkan, dan menentukan, sehingga individu dapat mempertimbangkan berbagai perannya dalam kehidupan keluarga sejalan dengan nilai-nilai yang diadopsi agar mengukur kepuasan keluarga mereka lebih akurat. Teori milik Zabriskie dan Ward (2013) telah digunakan oleh Hassouneh dan Zeiadeh (2019) pada remaja dan dewasa pengungsi Suriah di Yordania untuk melihat tingkat kepuasan keluarga dan kepuasan diri mereka sendiri. Sharaievksa dan Stodolska (2016) juga menggunakan teori ini untuk melihat kepuasan keluarga dan reaksi jejaring sosial pada remaja yang berusia 13-17 tahun di Amerika.

2.2 Dimensi *Family Satisfaction*

Teori *family satisfaction* yang dikembangkan oleh Zabriskie dan Ward (2013) merupakan konstruk unidimensional yaitu mengukur satu hal yang sama secara umum dengan menilai kepuasan individu terhadap keluarganya secara menyeluruh sehingga teori ini hanya memiliki satu dimensi tunggal. Zabriskie dan Ward (2013) merancang secara khusus untuk mengetahui banyaknya komponen yang dapat dipertimbangkan ketika mengukur kepuasan keluarga. Zabriskie dan Ward (2013) berfokus pada penilaian global individu mengenai kepuasan keluarganya yang memungkinkan individu untuk membuat penilaian dengan beberapa kekhususan berdasarkan perbandingan keadaan kehidupan keluarga dengan standar dan harapannya sendiri, sehingga menghasilkan ukuran global tunggal.

2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Family Satisfaction*

Zabriskie dan Ward (2013) tidak mengungkapkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *family satisfaction* namun Rahim et al (2013) dalam penelitiannya menjelaskan terdapat tiga buah faktor yang mempengaruhi *family satisfaction* yang mengacu pada teori milik Zabriskie dan Ward (2013), antara lain:

a. *Family Functioning*

Family functioning merupakan faktor yang digunakan untuk melihat fungsi keluarga dengan keterampilan orang tua sebagai penjaga dalam keluarganya. *Family functioning* terlihat dari bagaimana anggota di dalam keluarga dapat saling mengerti satu sama lain dan bagaimana anggota keluarga bisa mengatasi berbagai permasalahan yang terjadi dalam keluarga tersebut. Dengan demikian, semakin tinggi *family functioning* yang dimiliki dalam keluarga, maka akan meningkatkan kepuasan keluarga.

b. *Family Resilience*

Family resilience merupakan faktor yang digunakan untuk melihat bagaimana kemampuan keluarga dalam menanamkan kekuatan agar bisa menghadapi berbagai tantangan hidup secara positif. Beberapa hal yang dapat dilakukan untuk menghadapi berbagai tantangan seperti, saling berdiskusi jika terdapat masalah, dan bersedia saling membantu dalam

keluarga. Oleh karena itu, semakin tinggi *family resilience* yang dimiliki dalam keluarga, maka akan meningkatkan kepuasan keluarga.

c. *Time with Family*

Time with family merupakan faktor yang digunakan untuk melihat seberapa banyak waktu yang dimiliki oleh para anggota keluarga. Terdapat beberapa hal dapat dikerjakan seperti melakukan kegiatan bersama keluarga, melakukan rekreasi bersama keluarga, melakukan makan bersama, dan menonton televisi bersama keluarga. Oleh karena itu, semakin tinggi *time with family* yang dimiliki dalam keluarga, maka akan meningkatkan kepuasan keluarga.

2.4 Definisi *Work-Life Balance (WLB)*

WLB didefinisikan kepuasan akan fungsi yang baik ketika berada di tempat bekerja dan di rumah serta sedikit terjadinya konflik peran (Clark, 2001). Hill et al (2001) mengartikan bahwa *work-life balance* sebagai seberapa besar seseorang bisa menyeimbangkan terjadinya berbagai tuntutan secara emosional, perilaku, dan waktu secara bersamaan baik di dalam pekerjaan, tanggung jawab pribadi, dan keluarganya. Kemudian Fisher et al (2003) mengartikan *WLB* sebagai suatu keadaan seimbang antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan yang dilakukan agar bisa menjalani seluruh tugasnya sebagai diri sendiri maupun pasangan secara bersamaan tanpa harus mengorbankan salah satu tugasnya.

Peneliti menggunakan teori *work-life balance* milik Fisher et al (2003) karena teori ini dianggap sesuai dengan konteks penelitian yang dilakukan. Hal ini membuat peneliti merasa terbantu untuk dapat melihat aspek individual pada setiap partisipan dalam menciptakan adanya *work-life balance*, terlebih para responden juga bisa menjalankan tugasnya tanpa harus mengorbankan salah satu baik kehidupan pribadi maupun pekerjaan. Teori milik Fisher et al (2003) telah digunakan oleh para peneliti di Indonesia dan sesuai dengan budaya di Indonesia, seperti penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni dan Mulyana (2021) kepada seorang guru di Surabaya dan Apriani et al., (2021) kepada 100 ibu yang bekerja di seluruh Indonesia. Mochtar dan Susanti (2022) juga melakukan penelitian kepada pekerja di Surabaya dan Rejeki et al., (2021) melakukan penelitian kepada para pegawai di Indonesia.

2.5 Dimensi *Work-Life Balance*

Terdapat tiga dimensi dari *WLB* yang dikemukakan oleh Fisher et al., 2003) dan kemudian dikembangkan lagi menjadi empat dimensi oleh Fisher et al (2009), antara lain:

a. *Work Interference with Personal Life* (WIPL)

Mengacu pada seberapa besar pengaruh pekerjaan bis mengganggu kehidupan pribadi dan berhubungan dengan stres kerja keseluruhan.

b. *Personal Life Interference with Work* (PLIW)

Mengacu pada seberapa besar pengaruh kehidupan individu dapat mengganggu pekerjaan sehingga mempengaruhi performa pekerjaan di tempat kerja.

c. *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL)

Mengacu pada seberapa besar pengaruh kehidupan pribadi individu dapat meningkatkan performa pekerjaan di tempat kerja.

d. *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW)

Mengacu pada seberapa besar pekerjaan yang individu lakukan dapat meningkatkan kualitas hidup yang dimiliki sehingga memiliki hubungan dengan kepuasan hidup (*life satisfaction*).

2.6 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi *Work-Life Balance*

Berikut merupakan empat faktor pengaruh menurut Poulouse dan Sudarsan (2014) mengacu pada definisi milik Fisher et al (2003), yaitu:

a. *Individual Factors*

Individual factors berkaitan erat dengan kepribadian, kesejahteraan psikologis, dan kecerdasan emosional. Kepribadian bisa dilihat dari *Big Five factor model of personality* dalam 5 dimensi dasar yaitu, *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness*. Kesejahteraan psikologis bisa dilihat dari penerimaan diri, kepuasan, harapan, dan optimisme. Perempuan ternyata mempunyai kesejahteraan psikologis yang cenderung lebih tinggi dari laki-laki sehingga cenderung memiliki *WLB* yang tinggi juga (Poulouse & Sudarsan 2014). Kecerdasan

emosional dilihat dari kemampuan individu dengan adaptif untuk bisa mengenali, mengekspresikan, mengatur dan memanfaatkan emosi.

b. *Organizational Factors*

Organizational factors berkaitan erat dengan adanya dukungan dalam tempat kerja seperti, pengaturan kerja yang fleksibel, durasi dalam bekerja, dukungan terhadap kerja, dan teknologi yang memadai. Pengaturan kerja yang lebih fleksibel seperti kombinasi antara *work fom office (wfo)*, *work from home (wfh)*, dan *work from anywhere (wfa)* guna membantu para karyawan dalam mencapai kolaborasi yang baik antara bekerja dengan beraktivitas lainnya. Lokasi kerja yang semakin fleksibel, tidak terbatas untuk jarak dan tempat, akan meningkatkan produktivitas karyawan dan meningkatkan *work-life balance*. Durasi bekerja terlihat dari berapa jam kerja yang habis dalam sehari penuh. Semakin sedikit jam kerja yang dihabiskan, dapat bermanfaat untuk menaikkan tingkat *WLB* yang dimiliki individu (Poulose & Sudarsan 2014).

c. *Societal Factors*

Societal factors berkaitan erat dengan tuntutan yang muncul dari dalam diri maupun keluarga seperti mengasuh dan merawat anak, dukungan keluarga atau pasangan dan dukungan sosial lainnya. Seorang ayah yang mengasuh anak ketika istrinya bekerja cenderung mengalami stres dan menurunnya keseimbangan kehidupan kerja. Besarnya dukungan keluarga terlebih pada pasangan yang sudah menikah memiliki dampak positif dalam meningkatkan kepuasan dan menyeimbangkan kehidupan kerja (Poulose & Sudarsan 2014).

d. *Other Factors*

Other Factors merupakan faktor-faktor lainnya yang turut memberikan pengaruh pada *work-life balance* seperti demografis responden, yaitu jenis kelamin, penghasilan, usia, status perkawinan dan lain sebagainya. Individu dengan jenis kelamin perempuan merasa kesulitan untuk menjalani peran sebagai ibu dan karyawan sehingga cenderung memiliki *work-life balance* yang rendah (Poulose & Sudarsan 2014).

2.7 Kerangka Berpikir

Tinggal di lingkungan urban menawarkan berbagai manfaat dan tantangan unik yang memiliki pengaruh terhadap kehidupan pribadi, sosial, dan pekerjaan. Lingkungan urban memberikan individu beragam akses yang dapat dijalani dan memungkinkan individu menikmati hidup serba cepat dan mudah, seperti kesempatan bekerja, aktivitas sosial dan budaya, tempat hiburan, pusat perbelanjaan, restoran, transportasi umum dan lain sebagainya. Namun masyarakat urban terkadang mengalami beberapa kendala yang berkaitan dengan lalu lintas yang padat, polusi udara dan kejahatan, ruang publik, dan ekonomi. Terdapat dampak negatif dan positif bagi masyarakat yang bekerja dan tinggal di lingkungan urban. Maka dari itu, Masyarakat lingkungan urban perlu menemukan cara untuk mengatasi tantangan dan kendala yang dialami untuk bisa merasakan banyak manfaat yang ditawarkan bagi masyarakat demi meningkatkan produktivitas dan kualitas dalam keluarga.

Peneliti melakukan wawancara kepada tiga subjek karyawan yang telah berkeluarga dan tinggal di lingkungan urban untuk menggali fenomena-fenomena yang dialami secara langsung oleh subjek tersebut. Berdasarkan hasil wawancara kepada tiga subjek, dapat disimpulkan bahwa subjek A dan B memiliki tingkat kepuasan keluarga dan *work-life balance* yang cukup baik, sedangkan subjek C tidak memiliki kepuasan keluarga dan *work-life balance* yang baik. Pekerjaan dapat mengganggu rutinitas keluarga seperti jam kerja yang dihabiskan, fleksibilitas ketika bekerja, timbulnya stres ketika bekerja, dan menurunnya kesehatan fisik serta mental.

Berdasarkan fenomena yang telah dijabarkan dan diperkuat oleh penelitian sebelumnya, peneliti menemukan bahwa variabel *WLB* dan *FS* memiliki hubungan. Kedua variabel dinilai penting karena saat ini kebutuhan hidup semakin meningkat terlebih di kota-kota urban seperti DKI Jakarta, Bekasi, Surabaya, dan lain sebagainya yang tentunya akan menimbulkan risiko yang dinilai negatif sehingga berdampak terhadap kepuasan keluarga mereka.

Kepuasan keluarga diartikan sebagai perasaan yang timbul secara penuh dalam diri individu melalui interaksi verbal dan fisik dengan anggota keluarga

lainnya (Barraca et al., 2000 sebagaimana dikutip dalam Anwar, 2015). Kepuasan keluarga itu sendiri memiliki definisi yang berbeda-beda tergantung dari perspektif yang ingin diambil seperti Galginaitis (1994) yang mengartikan *family satisfaction* diartikan sebagai sejauh mana individu mempunyai perasaan yang positif untuk menilai situasi di dalam keluarganya. Terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi kepuasan keluarga (*family satisfaction*) seperti waktu yang dihabiskan bersama keluarga, memberi dan menerima dukungan dari keluarga, kegiatan makan bersama atau aktivitas di akhir pekan dan pekerjaan di luar rumah (Jones et al., 2018).

Pekerjaan yang berada di luar rumah termasuk menjadi bagian dari faktor yang cukup penting untuk meningkatkan kepuasan keluarga terlebih pada pasangan suami dan istri yang bekerja. Hal ini disebabkan karena pekerjaan dapat mengganggu rutinitas keluarga seperti jam kerja yang dihabiskan, fleksibilitas ketika bekerja, timbulnya stres ketika bekerja, dan menurunnya kesehatan fisik serta mental (Jones et al., 2018). Bagi suami dan istri yang bekerja tentu akan memiliki lebih sedikit waktu untuk dihabiskan bersama keluarganya dan cenderung mengalami stres kerja akibat kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Oleh karena itu, anggota keluarga yang bekerja terlebih tinggal di lingkungan urban membutuhkan adanya keseimbangan antara kehidupan keluarga dan kehidupan pekerjaan. Berdasarkan pemaparan diatas, gambar 2.1 merupakan alur kerangka berpikir.



Gambar 2. 1 Ilustrasi Kerangka Berpikir

2.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

H₀ : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *work-life balance* dan *family satisfaction* pada karyawan yang berkeluarga di lingkungan urban.

H_a : Terdapat hubungan yang signifikan antara *work-life balance* dan *family satisfaction* pada karyawan yang berkeluarga di lingkungan urban.

