

HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DENGAN KEPUASAN KERJA PADA POLISI WANITA DI POLRES KULON PROGO

Evy Siska Yuliana, Reny Yuniasanti
Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

ABSTRACT

Work - family conflict arises because of the imbalance between the role of a worker with a role as a member of the family . Policewomen are not satisfied in any time away from work more often a task , ask leave even ditching thus affecting its performance . This study aims to determine the relationship between work - family conflict with job satisfaction there is a police woman . Hypotheses to be proposed in this study is that there is a negative relationship between work - family conflict with job satisfaction in police woman . Subjects in this study were female police officers in the Police Kulon Progo Yogyakarta , as many as 32 people . Methods of data collection in this study using the scale of work - family conflict and job satisfaction scale . This research analysis methods of analysis using Pearson product moment . The results of the analysis of data obtained correlation coefficient (rxy) of -0.308 with a significance level (p < 0.05) , this means that the higher the work - family conflict , the lower the job satisfaction in women police ; conversely the lower the family - work conflict , the more high job satisfaction in female officers . Thus the hypothesis of this study is acceptable . Work - family conflict variables in this study has the effective contribution of 9.5 % to the job satisfaction of female police officers at the police station in Kulon Progo .

Keywords : work - family conflict , job satisfaction , the police woman .

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman, perkembangan industri di Indonesia telah menyerap banyak tenaga kerja, termasuk tenaga kerja wanita. Tidak sedikit wanita yang memasuki dunia kerja yang bersifat non-tradisional seperti buruh pabrik, anggota polisi, sopir, dan tukang ojek (Rini, 2002). Faktor yang turut berpengaruh terhadap pergeseran nilai tentang peranan wanita sebagai seorang pekerja adalah adanya tuntutan ekonomi yang semakin meningkat serta luasnya kesempatan bagi wanita untuk mencapai

jenjang pendidikan yang lebih tinggi (Siagian, 2000).

Di Indonesia, keterlibatan wanita dalam pekerjaan non-tradisional atau peran publik, khususnya anggota polisi, ditunjukkan oleh data pada tahun 2012 yakni jumlah polisi wanita sebanyak 13.200 orang atau 3,6% dari 398.000 jumlah polisi di Indonesia (Tempo, 2013). Hal ini menunjukkan bahwa wanita mampu menyetarakan perannya seperti kaum pria, dengan hak dan kewajiban sama yang diperoleh kaum pria dalam pekerjaannya.

Handayani (2007) menjelaskan bahwa keberadaan polisi dalam suatu negara sangat dibutuhkan karena tanpa polisi, hukum yang ada hanya berupa ayat-ayat saja. Melihat tugas polisi yang sangat menentukan tersebut, maka polisi sebagai penegak hukum dituntut untuk dapat berbuat terbaik dalam pelaksanaan tugasnya. Polwan dituntut untuk memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka hal yang seharusnya dimiliki oleh polwan agar memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, polwan harus mengacu pada aturan-aturan yang ada dalam instansinya (Gitoyo, 2012).

Spector (dalam Luthan, 2005) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap yang menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek yaitu: gaji, kesempatan untuk maju, mutu pengawasan, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri sehingga mempengaruhi pekerjaannya. Di area realitas, fakta yang terjadi berlawanan dengan kondisi yang diharapkan. Kenyataan adanya indikasi ketidakpuasan kerja yang terjadi pada anggota polisi wanita, dalam hal ini anggota polisi wanita di Polres Kulon Progo yang masih mengeluh karena para anggota polisi wanita kurang merasakan kepuasan dalam bekerja. Hal tersebut diperoleh penulis dari hasil wawancara dengan 5 anggota polisi wanita di Polres Kulon Progo pada bulan september 2013.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, ditemukan bahwa sebagian besar anggota polisi terutama pada polwan memiliki aspek-aspek ketidakpuasan kerja yang didasarkan pada teori Spector (dalam Munandar,2011) sebagai berikut: sering tidak menyelesaikan tugas, kurang puas terhadap pendapatan yang diterima karena tuntutan sebagai polwan diwajibkan untuk berpenampilan menarik ketika sedang bertugas, kurang penghargaan terhadap dirinya dari atasan atau rekan kerja terhadap hasil kerjanya, kurangnya kerjasama antar anggota kelompok, sering bolos pada jam kerja, sering merasa bosan dan stres karena kurangnya pelatihan atau pengembangan karir yang diberikan oleh atasan untuk meningkatkan kemampuan, dalam proses promosi atau kenaikan pangkat untuk anggota polisi pun dirasa berat.

Profesi polwan dianggap peneliti memiliki beban yang lebih berat dibandingkan dengan pekerjaan lain. Berbeda dengan profesi karyawan bank, guru maupun PNS yang memiliki waktu kerja yang cenderung statis, polwan harus selalu siap sedia dimanapun polwan berada, karena seketika ada panggilan dari komandan untuk bertugas maka harus dilaksanakan tanpa peduli waktu dan tempat. Dalam hal ini polwan dituntut memiliki hak dan kewajiban yang sama dengan anggota polisi lainnya. Hal tersebut sejalan dengan Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2000 (dalam UU Kepolisian,

2010) menjelaskan bahwa: setiap anggota polisi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat senantiasa memberikan pelayanan terbaik, bersikap hormat kepada siapapun, dan tidak mengenal waktu istirahat selama 24 jam, atau tidak mengenal hari libur. Menurut Sutanto (2004) Setiap anggota polwan diharapkan dapat menjadi teladan dengan menjalankan aturan-aturan yang berlaku menjaga ketentraman dan penegakkan hukum sesuai dengan tugasnya, Polwan sudah seharusnya bekerja secara profesional, dalam pekerjaan polwan dituntut mempunyai moral yang baik, menjaga citra dan selalu mengembangkan diri sesuai dengan perubahan lingkungan. Agar dapat memenuhi tuntutan tugas seperti itu diperlukan kondisi mental polwan yang sehat salah satunya adalah dengan menjaga kepuasan kerja mereka.

Spector (dalam Pratama, 2009) memaparkan bahwa faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja dibagi menjadi 2 kategori besar, yaitu: (1) Lingkungan kerja serta faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan dan memiliki pengaruh penting pada kepuasan kerja, seperti: (a) Karakteristik pekerjaan, (b) Ketidakeleluasaan dalam organisasi (*Organisational Constraints*), (c) *Work-family conflict* (konflik kerja-keluarga), (d) Stres Kerja, (e) Beban kerja, (2) Faktor individu yang dibawa oleh seseorang ke perkerjaanya, seperti: (a) jenis kelamin, (b) Usia, (c) Pendidikan.

Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja ialah maka konflik pekerjaan-keluarga. Wanita dengan peran ganda yaitu wanita yang memiliki peran sebagai wanita pekerja secara fisik dan psikis, baik di sector pemerintah, swasta maupun wiraswasta dengan tujuan mendatangkan suatu kemajuan dalam karirnya, sekaligus berperan juga sebagai ibu dan atau istri yang bertanggung jawab mengurus rumah tangga (Anoraga, 2005). Rivai & Mulyadi (2010) mendefinisikan konflik peran sebagai hasil dari ketidaksesuaian antara harapan-harapan yang disosialisasikan dengan beberapa posisi yang dimiliki seseorang (konflik antarperan). Konflik pekerjaan-keluarga timbul karena adanya ketidakseimbangan antara peran sebagai pekerja dengan peran sebagai anggota keluarga. Keluarga dapat diartikan sebagai suatu kesatuan keluarga yang kecil, yang terdiri dari seorang ayah, ibu dan anak-anak. Konflik kerja-keluarga dapat menyebabkan rendahnya kualitas hubungan suami istri, munculnya masalah dalam hubungan antara ibu dan anak, serta timbulnya gangguan tingkah laku pada anak. Selain itu konflik kerja-keluarga juga dapat menjadi pemicu timbulnya sikap yang negatif terhadap organisasi (Ammiriel dkk, 2007).

Dalam menghadapi konflik diperlukan keputusan yang bijaksana, apabila mungkin secara kompromistis (Walgito, 2011). Ammiriel dkk (2007)

menyebutkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berkorelasi negatif dengan kepuasan kerja, yaitu pekerja yang mengalami konflik tingkat tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Menurut Gitoyo (2012) Polisi wanita yang tidak puas akan lebih sering izin meninggalkan tugas, minta cuti, bahkan membolos sehingga mempengaruhi kinerja organisasi kepolisian.

Menurut Ammiriel dkk (2007) konflik pekerjaan-keluarga merupakan salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Konflik keluarga-pekerjaan timbul karena adanya ketidakseimbangan antara peran sebagai pekerja dengan peran sebagai anggota keluarga, keluarga dapat diartikan sebagai suatu kesatuan keluarga yang kecil, yang terdiri dari seorang ayah, ibu dan anak-anak (Lathifah, 2008). Konflik kerja-keluarga dapat menyebabkan rendahnya kualitas hubungan suami istri, munculnya masalah dalam hubungan antara ibu dan anak, serta timbulnya gangguan tingkah laku pada anak. Selain itu konflik kerja-keluarga juga dapat menjadi pemicu timbulnya sikap yang negatif terhadap organisasi (Ammiriel & Yuwono, 2007).

Dalam menghadapi konflik diperlukan keputusan yang bijaksana, apabila mungkin secara kompromistis (Walgito, 2011). Spector (dalam Helena, 2009) menyebutkan bahwa konflik

keluarga-pekerjaan berkorelasi negatif dengan kepuasan kerja, yaitu pekerja yang mengalami konflik tingkat tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Polisi wanita yang tidak puas akan lebih sering izin meninggalkan tugas, minta cuti, bahkan membolos sehingga mempengaruhi kinerja organisasi kepolisian.

Dalam penelitian yang dilakukan Amiriel & Yuwono (2007) mengenai konflik kerja-keluarga dengan kepuasan kerja pada karyawati berperan jenis androgini, didapati bahwa konflik kerja-keluarga berkorelasi negatif secara signifikan dengan kepuasan kerja, dan dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi konflik antara keluarga dengan pekerjaan maka akan semakin rendah kepuasan kerja yang dipersepsi oleh para karyawati ataupun sebaliknya, semakin rendah tingkat konflik antara keluarga pekerjaan maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang dipersepsi oleh para karyawati.

Searah dengan penelitian ini, dalam penelitian yang dilakukan Soeharto (2010) mengenai konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan kerja: metaanalisis, didapati bahwa ada hubungan negative konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan/WFC dengan kepuasan kerja pada semua karakteristik.

Menurut Ammiriel & Yuwono (2007) menyebutkan bahwa dalam hal ini

konflik keluarga-pekerjaan merupakan salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Hal ini terjadi karena karyawan yang mengalami konflik antara keluarga dengan pekerjaannya akan berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya. Helena (2008) menyatakan bahwa, anggota polisi wanita dituntut bagaimana menyikapi konflik keluarga-pekerjaan dengan pekerjaannya supaya dapat merasa puas dengan pekerjaannya yang diemban tanpa meninggalkan pekerjaannya sebagai anggota polisi. Hal ini terjadi karena karyawan yang mengalami konflik antara keluarga dengan pekerjaannya akan berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya. Sutanto (2004) menyatakan bahwa, anggota polisi wanita dituntut dapat menyikapi konflik pekerjaan-keluarga dengan pekerjaannya supaya dapat merasa puas dengan pekerjaannya yang menjadi tanggung jawabnya tanpa meninggalkan pekerjaannya sebagai anggota polisi.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti ingin melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan kerja pada polisi wanita. Adapun manfaat yang ingin diperoleh secara teoritis diharapkan dapat memberi sumbangan dalam pengembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi; Manfaat praktis adalah memberi informasi mengenai hubungan

antara konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan kerja yang dialami oleh polisi wanita, sehingga polisi wanita dapat memiliki kepuasan kerja yang tinggi dengan mengantisipasi munculnya konflik pekerjaan-keluarga. Dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan negatif antara konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan kerja pada polisi wanita.

Metode

Variabel tergantung dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, sedangkan variabel bebasnya konflik pekerjaan-keluarga. Kepuasan kerja dioperasionalkan sebagai sikap yang menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan, situasi dan kondisi kerja di lingkungan pekerjaannya yang merupakan hasil interaksi antara individu dengan lingkungan kerjanya, seperti gaji, kesempatan untuk maju, mutu pengawasan, rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri serta diikuti dengan adanya perasaan bangga dan bahagia atas kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas dalam pekerjaannya sampai tuntas dengan prestasi yang dicapai. Kepuasan kerja diukur menggunakan Skala Kepuasan Kerja.

Konflik pekerjaan-keluarga dioperasionalkan sebagai kondisi dimana seseorang mengalami suatu konflik antar peran yang terjadi apabila tekanan dari peran seseorang di pekerjaan tidak sesuai

dengan tekanan dari peran yang ia jalani di keluarga sehingga pemenuhan tuntutan pada satu peran menyulitkan pemenuhan tuntutan pada peran lainnya, tuntutan suatu pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban pekerjaan yang melebihi kemampuan dan akibatnya waktu untuk penyelesaian pekerjaan menjadi terbatas dan akhirnya mendorong seorang pekerja menjadi terburu-buru. Konflik pekerjaan keluarga dikur menggunakan Skala Konflik Pekerjaan-Keluarga. Skala dibuat dengan pilihan majemuk yang terdiri dari empat alternatif jawaban, yaitu: sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Skor untuk aitem yang bersifat *favorebel* bergerak dari 4 untuk jawaban sangat setuju (SS), 3 untuk setuju (S), 2 untuk tidak setuju (TS), dan 1 untuk sangat tidak setuju (STS). Sedangkan untuk aitem *unfavorabel*, skor bergerak mulai angka 1 untuk sangat setuju (SS), 2 untuk setuju (S), 3 untuk tidak setuju (TS), dan 4 untuk sangat tidak setuju (STS).

Uji coba alat dilakukan pada 30 anggota Polisi Wanita di Polres Bantul Yogyakarta pada 2 Desember 2013 sampai dengan 9 Desember 2013. Berdasarkan hasil uji coba terhadap 50 aitem pada skala kepuasan kerja didapat 30 aitem yang valid dan 20 aitem tidak valid. Validitas aitem berkisar antara 0,320 sampai dengan 0,669 dengan asumsi aitem yang tidak valid adalah aitem dibawah 0,30. Berdasarkan analisis

diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,917 artinya perbedaan (variasi) yang tampak pada skor skala tersebut mampu mencerminkan 91,7% dari variasi yang terjadi pada skor murni kelompok subjek bersangkutan, sedangkan 8,3% skor tersebut menampakan variasi kesalahan. Dengan demikian reliabilitas dapat dikatakan tinggi.

Berdasarkan hasil uji coba terhadap 42 aitem pada skala konflik keluarga-pekerjaan didapat 24 aitem valid dan 18 aitem yang tidak valid. Validitas aitem berkisar antara 0,304 samapi dengan 0,774 dengan asumsi aitem yang tidak valid adalah aitem dibawah 0,30.

Berdasarkan analisis diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,898 artinya perbedaan (variasi) yang tampak pada skor skala tersebut mampu mencerminkan 89,8% dari variasi yang terjadi pada skor murni kelompok subjek bersangkutan, sedangkan 10,2% skor tersebut menampakan variasi kesalahan. Dengan demikian reliabilitas dapat dikatakan tinggi.

Subjek penelitian ini berjumlah 32 subjek ditentukan dengan kriteria: polisi wanita yang berdinias aktif, telah menikah dan memiliki anak, usia diatas 24 tahun dan berpendidikan terakhir SMA sederajat. Metode yang digunakan untuk menganalisis data penelitian dan menguji hipotesis adalah korelasi *Product Moment* dari Pearson.

Hasil dan Diskusi

Hasil uji normalitas sebaran data kepuasan kerja diperoleh nilai KS-Z = 0,109 dengan taraf signifikansi 0,200 ($p > 0,05$), berarti sebaran data kepuasan kerja normal. Hasil uji normalitas sebaran data konflik pekerjaan-keluarga diperoleh nilai KS-Z = 0,134 dengan taraf signifikansi 0,149 ($p > 0,05$) yang berarti sebaran data konflik pekerjaan-keluarga normal. Hasil uji linieritas konflik pekerjaan-keluarga dan kepuasan kerja diperoleh koefisien linieritas (F) sebesar 10,358 dengan taraf signifikansi 0,008 ($p < 0,05$), berarti konflik pekerjaan-keluarga dan kepuasan kerja pada polisi wanita memiliki hubungan yang linier.

Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) antara konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan kerja sebesar -0,308 dengan taraf signifikansi 0,043 ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara konflik keluarga-pekerjaan dengan kepuasan kerja pada polisi wanita. Hasil kategorisasi kepuasan kerja menunjukkan bahwa tidak ada subjek yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, yang memiliki kepuasan kerja sedang sebanyak 17 orang (53,125%). Subjek penelitian yang memiliki kepuasan kerja rendah sebanyak 15 orang (46,875%); sedangkan kategorisasi variabel konflik pekerjaan-keluarga menunjukkan bahwa subjek penelitian yang memiliki konflik pekerjaan-keluarga tinggi sebanyak 1 orang (3,125%), yang memiliki

konflik pekerjaan-keluarga sedang sebanyak 28 orang (87,5%), dan yang memiliki konflik pekerjaan-keluarga sebanyak 3 orang (9,375%).

Gitoyo (2012) menjelaskan bahwa polisi wanita harus bisa totalitas dalam bekerja, polisi wanita diuntut untuk selalu siap apabila ada panggilan dari komandannya tanpa mengenal waktu. Dan dalam teori *discreapancy* disebut dengan *discreapancy* negatif, karena kenyataan yang terjadi pada polisi wanita jauh berbeda dengan yang diinginkan yaitu waktu antara bekerja dengan mengurus rumah tangganya. Kepuasan kerja merupakan salah satu ukuran dari kualitas kehidupan seseorang yang bekerja atau berkarir dalam sebuah organisasi termasuk polisi wanita yang bekerja pada organisasi Kepolisian Republik Indonesia (POLRI). Spector (dalam Luthan, 2005) menjelaskan faktor lingkungan kerja seperti karakteristik pekerjaan, ketidakleluasaan dalam organisasi, *work-family conflict* dan beban kerja merupakan hal yang penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada seseorang.

Amiriel dkk (2007) menjelaskan bahwa konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) merupakan salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Hal ini terjadi karena ketika seorang wanita pekerja mengalami konflik antara keluarga dengan pekerjaannya maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya, polwan

dituntut bagaimana menyikapi konflik pekerjaan-keluarga dengan pekerjaannya agar dapat merasa puas dengan pekerjaannya yang diemban tanpa meninggalkan pekerjaanlain yang menjadi tanggung jawabnya. Kemudian ketika seorang wanita yang bekerja atau berkarir seperti halnya seorang polisi wanita kemudian mengalami *work-family conflict* maka polwan akan berusaha mengubah situasi yang dihadapinya atau secara fisik akan meninggalkan pekerjaan, misalnya saja tidak masuk kerja, datang terlambat atau keluar dari pekerjaan.

Menurut Greenhaus dan Beutell (dalam Pratama,2009) untuk mengetahui konflik keluarga-pekerjaan mengacu pada tiga aspek yaitu pertama *Time-Based Conflict* yang merupakan tuntutan waktu pada satu peran mempengaruhi keterlibatan di peran yang lainnya. Tuntutan waktu ini dapat terjadi tergantung dari alokasi waktu kerja dan kegiatan keluarga yang dipilih berdasarkan pilihan dan nilai yang dimiliki individu. Sesuai dengan teori *discreapancy* menjelaskan bahwa orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Menurut Gitoyo (2012) polwan dituntut untuk menaati peraturan yang ada dalam organisasi Kepolisian, salah satunya tentang jam kerja yang harus dipenuhi oleh masing-masing polwan, dan waktu yang dibutuhkan dalam pekerjaannya tidak sedikit, ketika ada

kegiatan seperti operasi ketupat menjelang Lebaran dan operasi lilin ketika menjelang Natal hampir seluruh personel kepolisian tanpa terkecuali di terjunkan langsung untuk mengatur lalu lintas dalam waktu 24 jam. Dalam hal ini polwan memiliki tuntutan dari keluarga baik suami, anak, ataupun orangtua yang merasa tidak nyaman karena sebgaaian besar waktu dihabiskan di kantor, sehingga ada tuntutan untuk meluangkan waktu secara lebih berkualitas di dalam lingkungan keluarga, hal tersebut memicu adanya stres yang akan berpengaruh pada kinerja polwan dan berdampak pada kepuasan kerja pada anggota polisi terutama polwan.

Kedua *Strain-Based Conflict*, yaitu stres yang ditimbulkan dari salah satu peran yang mempengaruhi peran yang lain sehingga mempengaruhi kualitas hidup secara keseluruhan. Menurut Locke (dalam As'ad, 2003) kepuasan kerja seseorang bergantung pada *discreapancy* antara hal yang diinginkan dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Dalam hal ini polwan harus menjalankan peran dan tuntutannya masing-masing, ketika peran dan tuntutannya masing-masing saling bertentangan atau tidak sesuai maka disebut dengan *discreapancy* negatif yang akan menimbulkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan.

Ketiga *Behavior-Based Conflict* yaitu tingkah laku yang efektif untuk satu peran tapi tidak efektif untuk digunakan untuk peran yang lain. Dalam hal ini polwan diharuskan untuk bisa membedakan sikap tegas ketika berada di kantor dengan sikap tegas ketika berada di rumah, sikap tegas yang dilakukan di kantor di gambarkan dengan cara polwan menaati peraturan yang berlaku di kantor, serta selalu diberi sanksi atau hukuman ketika melanggar peraturan tersebut sesuai dengan peraturan atau undang-undang yang berlaku, Sedangkan ketika berada di rumah sikap tegas ditunjukkan dengan mengajarkan hal-hal yang baik untuk anak-anaknya seperti mengajarkan tentang norma yang berlaku di lingkungannya, antara lain: sebagai istri yang patuh terhadap suami, lemah lembut dalam mendidik anak-anaknya. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Geurts & Demerouti, 2003) aspek *Behavior-Based Conflict* disebabkan terbawanya sikap atau cara memperlakukan diri pada anggota keluarga dari kebiasaan, budaya dan perilaku yang dihadapi di organisasi lingkungan kerja ke lingkungan keluarga. Hal ini akan berdampak pada dua sisi kehidupan, yaitu kehidupan pribadi dan kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan yang akan mempengaruhi pada kepuasan kerjanya.

Beberapa aspek di atas akan saling berinteraksi, sehingga konflik

keluarga-pekerjaan pada anggota polwan muncul. Jika hal di atas muncul maka akan berdampak pada konflik keluarga-pekerjaan yang tinggi, sebaliknya apabila polwan hal diatas tidak muncul maka konflik keluarga-pekerjaan rendah. Ketika polwan mengalami konflik keluarga-pekerjaan maka polwan akan berusaha mengubah situasi yang dihadapinya atau secara fisik akan meninggalkan pekerjaan, misalnya saja tidak masuk kerja, datang terlambat atau keluar dari pekerjaan. Pekerjaan dirasakan sebagai kondisi yang penuh tekanan dimana kondisi ini yang akan mempengaruhi tingkat kepuasan dalam pekerjaan. Sehingga tingkat konflik keluarga-pekerjaan juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerjanya (Hammer & Thompso, dalam Amiriell, 2007).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Soeharto (2010) menjelaskan bahwa pekerja yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga tinggi akan mengalami ketidakpuasan terhadap pekerjaan daripada pekerja yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga rendah, dan konflik pekerjaan-keluarga akan lebih mempengaruhi kepuasan kerja pada wanita dari pada pria. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amiriell dkk (2007) mengenai konflik kerja-keluarga dengan kepuasan kerja pada karyawati berperan jenis androgini, yang menunjukkan ada hubungan negatif antara

konflik kerja-keluarga dengan kepuasan kerja.

Menurut Spector (dalam Luthan, 2005) imbalan/gaji, kesempatan untuk maju, mutu pengawasan, pekerjaan itu sendiri dan rekan kerja merupakan komponen utama sebuah kepuasan kerja, sehingga tinggi rendahnya konflik pekerjaan-keluarga dapat dilihat dari aspek-aspek tersebut. Konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja sedang berarti bahwa peranan imbalan/gaji, kesempatan untuk maju, mutu pengawasan, pekerjaan itu sendiri dan rekan kerja yang diperoleh di tempat kerja masih kurang mendapatkan tanggapan yang positif dari polisi wanita.

Hasil analisis korelasi menginformasikan bobot sumbangan variabel konflik pekerjaan-keluarga anggota polwan Polres Kulon Progo terhadap kepuasan kerja sebesar 9,5%. Hal tersebut memberikan penjelasan bahwa sumbangan variabel konflik pekerjaan-keluarga cukup berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sumbangan konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja pada polwan sebesar 9,5% dan memberikan penjelasan bahwa masih terdapat 90,5% faktor lain yang turut mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Spector (dalam Luthan, 2005) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh oleh lingkungan kerja, Ketidakeleluasaan dalam organisasi, beban kerja, jenis kelamin, usia serta pendidikan. Berdasarkan pembahasan diatas

mengenai hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan negatif antara konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan kerja pada polisi wanita di Polres Kulon Progo. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga maka cenderung semakin rendah kepuasan kerja pada polisi wanita di Polres Kulon Progo, sebaliknya semakin rendah konflik pekerjaan-keluarga maka cenderung semakin tinggi kepuasan kerja pada polisi wanita di Polres Kulon Progo. Kepuasan kerja tidak mutlak dipengaruhi oleh konflik pekerjaan-keluarga karena masih ada variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa ada hubungan negatif antara konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan kerja pada polisi wanita. Bertumpu pada kesimpulan hasil penelitian, saran yang diajukan:

1. Bagi anggota polisi wanita

Penelitian ini memperlihatkan bahwa konflik keluarga-pekerjaan mempunyai pengaruh dalam kepuasan kerja, dan dari hasil penelitian didapat bahwa masih ada subjek yang memiliki tingkat kepuasan yang rendah. Diharapkan bagi anggota polisi wanita agar mampu menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sehingga mampu bekerja dengan baik serta merasa puas dengan pekerjaannya.

2. Bagi organisasi

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh informasi bahwa anggota polwan Polres Kulon Progo Yogyakarta merasakan kepuasan kerja yang sedang. Hal tersebut dapat digunakan oleh organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja anggota Polri terutama polwan supaya kepuasan kerja anggota yang tinggi dengan mempertimbangkan konflik keluarga-pekerjaan dengan memberikan penyuluhan serta pelatihan mengenai mengatasi dan membagi waktu untuk bekerja dan mengurus rumah tangga.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Konflik keluarga-pekerjaan memiliki sumbangan efektif sebesar 9,5% terhadap kepuasan kerja dan 90,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan variabel lainnya sebagai variabel bebas yang mempengaruhi kepuasan kerja pada polisi wanita, karena masih banyak variabel lainnya yang turut berpengaruh antara lain lingkungan kerja, Ketidakeleluasaan dalam organisasi, stress kerja, beban kerja, jenis kelamin, usia serta pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

Ammiriel, P.K., Purwanto, .Y., & Yuwono, S. (2007). Hubungan *Work-Family Conflict* dengan Kepuasan Kerja pada Karyawati berperan Jenis Kelamin Androgini di PT. Tiga Putera Abadi Perkasa Cabang

Purbalingga. *Indigenous Jurnal Ilmiah Berskala Psikologi*. 9(2), 1-13.

Anoraga, P. (2005). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Fratiwi, W. (2010). *Work-Family Conclict* Ditinjau dari Tuntutan Pekerjaan pada Perempuan Berperan Ganda Di Kecamatan Bengkalis, Kabupaten Bengkalis. *Skripsi (tidak diterbitkan)*. Yogyakarta : Universitas Islam Indonesia.

Geurts, S. A. E., & Demerouti, E. (2003). Work/non-work interface: A review of theories and findings. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *The handbook of work and health psychology* (pp. 279–312). New York: Wiley.

Gitoyo, Yohanes. (2012). Mengenal Sejarah Polisi Wanita (Polwan) di Indonesia. <http://www.http://pustaka.digital.indonesia.blogspot.com/2012/09/mengenal-sejarah-polisi-wanita-polwan.html>. (akses 27 September 2013 10.30 WIB).

Handayani, Astuti. (2007). Hubungan antara Self Esteem dengan Kepuasan Kerja pada *Polisi*. *Skripsi (tidak diterbitkan)*. Yogyakarta: Universitas Wangsa Manggala.

Helena. (2009). Hubungan antara Stres Kerja dan *work-family conflict* dengan Kepuasan Kerja pada Polisi

- Wanita. *Skripsi (tidak diterbitkan)*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Lathifah, I. (2008). Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap *Turnover Intentions* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*. Tesis (tidak diterbitkan). Semarang: Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro.
- Luthan, F., (2005). *Organizational Behavior*. Mc Graw-Hill Book Co-Singapore, Singapura.
- Munandar, A.S. (2010). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Pratama. (2009). Hubungan Konflik Kerja Keluarga dengan Kepuasan Kerja pada Wanita Bekerja. *Skripsi (tidak diterbitkan)*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Rini.J.F. (2002). Konsep Diri. <http://www.e-psikologi.com/dewasa/160502.htm>. diakses melalui www.e-Psikologi.com. Pada tanggal 14 Februari 2014.
- Rivai & Mulyadi.(2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siagian,S.P (2000). Teori Pengembangan Organisasi. Jakarta: Bumiaksara.
- Soeharto T.N.E.D. (2010). Konflik Pekerjaan-Keluarga dengan Kepuasan Kerja: Metaanalisis. *Jurnal Psikologi*.37(1), 189-194.
- Sutanto. (2004). Buku Pedoman Pelaksanaan Tugas Bintara POLRI di Lapangan. KNRI.
- Undang-undang RI No. 2 Tahun 2002 dan Peraturan Pemerintah RI Tahun 2010 tentang Kepolisian. (2010). Bandung: Citra Umba