Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Perilaku *Work Family Conflict*

Dwi Hurriyati
Universitas Bina Darma Palembang
Email : dwi.hurriyati@binadarma.ac.id

Abstract

The research purpose is to know that is there is a relation between the work family conflicts with the work satisfaction in PT. Bank Mandiri (Persero) Palembang. The hypothesis that used in this research is that there is a relation between the work family conflicts with works satisfaction on the woman in PT. Bank Mandiri (Persero). The subject used for this research is 150 woman in .Bank Mandiri (Persero). with using the simple regression technique. The analysis result by using the simple regression technique shows that r = 0,378 and p = 0,000 where is p≤0,01 that means there is a significant relation between work family conflict to the work satisfaction on police woman in Bank Mandiri (Persero). The effective contribution given by work family conflict against the work satisfaction on woman in .Bank Mandiri (Persero). is as much as 0,145 or 14,5 %.

Key word : Work family conflict, Work Satisfaction

PENDAHULUAN

Proses perkembangan jaman, wanita yang dahulu hanya berperan sebagai ibu rumah tangga sekarang mulai bekerja di luar rumah dan mendapatkan penghasilannya sendiri. Wanita memilih untuk bekerja di luar rumah disebabkan karena berbagai alasan. Semula wanita memutuskan untuk bekerja di luar rumah semata-mata untuk membantu kondisi ekonomi keluarga (Shehan, 2003).

Seiring dengan bergulirnya waktu kini wanita memutuskan untuk bekerja bukan semata-mata karena tuntutan ekonomi saja melainkan lebih kepada upaya untuk memperluas wawasan dan pengembangan diri, baik pria ataupun wanita memiliki kesempatan yang sama untuk bekerja. Tidak jarang pula wanita-wanita tersebut berada pada bidang pekerjaan yang sifatnya non-tradisional bagi kaumnya. Mereka ikut berperan dalam program wirausaha yang membutuhkan keterampilan dan terlibat dalam pekerjaan yang selama ini mungkin belum pernah dijamah kaum hawa, seperti bank, penambang batu, petugas kepolisian, supir, tukang las, tukang kayu, maupun pekerja berat lainnya.

Johnson (Ringgio, 2009) mendapati pekerjaan termasuk ke dalam salah satu dari enam pekerjaan yang memiliki kepuasan kerja, kesejahteraan psikologis, dan kesehatan fisik yang rendah. Selanjutnya Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Dua faktor dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg (Ringgio,2007)), yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor motivasi (*motivation factors*). Faktor pemeliharaan atau disebut pula *dissatifiers, hygiene factors, job context, extrinsic factors* meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan *subordinate*, upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan status. Sedangkan faktor pemotivasian disebut pula *satisfier, motivators, job content, intrinsic factors* meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work it self*, kesempatan berkembang dan tanggung jawab. Beberapa ciri-ciri pegawai/karyawan

yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi Menurut Herzberg (Ringgio, 2009), ciri-ciri perilaku pekerja yang memiliki kepuasan kerja antara lain : Mempunyai motivasi tinggi untuk bekerja dan merasa senang melakukan tugas dalam pekerjaanya, yaitu dengan datang tepat waktu tidak terlambat dan melaksanakan apel pagi dan setelah itu melaksanakan tugas disatuannya masing-masing. Sedangkan ciri-ciri pekerja yang kurang puas adalah: mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaanya. Tingkah laku karyawan yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja, dan pelanggaran disiplin yang lainnya.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Herzberg (Ringgio, 2009), maka dapat dilihat bahwa biasanya pada awal bekerja, para pekerja cenderung merasa puas dengan pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena merasa adanya tantangan dalam bekerja dan mereka mempelajari keterampilan-keterampilan baru. Setelah beberapa tahun, biasanya para pekerja akan mengalami penurunan kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena mereka mengalami stagnasi, merasa dirinya tidak berkembang , kemudian 6-7 tahun setelah bekerja biasanya kepuasan kerja akan kembali meningkat. Hal ini dikarenakan individu merasa sudah mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

Thomas dan Ganster (2005) menyebutkan juga bahwa *work family conflict* akan berdampak pada ketidakpuasan akan pekerjaan, depresi, absensi dan penyakit jantung koroner. Seseorang yang telah puas atau merasa senang terhadap pekerjaannya akan mempunyai semangat tinggi dalam pekerjaannya sehingga produktivitasnya akan meningkat pula. Sebaliknya, seseorang yang tidak puas atau kecewa terhadap pekerjaan cenderung malas terhadap pekerjaannya dan akan melakukan hal-hal yang merugikan terhadap perusahaannya seperti menjelek-jelekkan perusahaan sendiri di depan orang lain, melakukan korupsi.

Greenhaus & Buetell (Shehan, 2003) mendefinisikan *work family conflict* sebagai suatu format konflik antar peran yang terjadi dalam pekerjaan maupun keluarga dimana salah satu peran tersebut bertentangan dengan peran yang lain sehingga memunculkan suatu konflik.

Menurut Gree Hause dan Beutell (Shehan, 2003) gejala-gejala *work family conflict* meliputi : rasa bersalah, kegelisahan, keletihan, dan frustrasi. Sebagian besar karyawan yang sudah menikah mengalami konflik dimana tuntutan pekerjaan menganggu tuntutan keluarga, misalnya harus mengabiskan waktu ditempat kerja lebih banyak dari pada dirumah hal ini menyebabkan rasa bersalah pada diri karyawati dimana ia tidak bisa melakukan perannya secara penuh dalam memenuhi kebutuhan rumah tangga. Seringkali terpaksa harus dihadapkan pada dilema atau konflik antara memilih karir sebagai salah satu tujuan hidup atau menjadi ibu rumah tangga yang baik yang selalu siap mengasuh dan melayani kebutuhan suami serta anak-anaknya yang menyebabkan kegelisahan terus menerus, juga tuntutan kehidupan rumah tangga yang menghalangi seorang karyawati untuk meluangkah waktu untuk pekerjannya atau kegiatan yang berkenaan dengan kariernya dimana ia menghadapi situasi rumit yang menempatkan posisi mereka di antara kepentingan keluarga dan kebutuhan untuk bekerja dimana ia harus menjalankan tuntutan pekerjannya, seperti : masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian atau lembur kerja yang menyebabkan polwan tersebut mengalami kelelahan dan frustasi.

Pada umumnya gejala-gejala tersebut dialami oleh para pekerja yang

masih mempunyai anak balita , biasanya dialami ibu yang mempunyai umur antara 25-40 tahun. Dimana pada usia ini, dimana anak-anak belum bisa mandiri, yang masih menuntut perhatian dan kasih sayang penuh dari orangtuanya, terutama peran sebagai ibu rumah tangga. Bila dilihat dari sudut pandang awam, rasa bersalah terkadang timbul apabila harus meninggalkan anak yang lagi sakit, atau tatkala anak menangis ketika ibunya berangkat ke kantor, kegelisahanpun tak luput dari ibu yang bekerja, misalnya apakah anak yang ditinggalkan di rumah, baik di titipkan dengan orang tua ataupun pengasuh sudah makan dll. Belum lagi keletihan ketika pulang bekerja, sampai di rumah mereka dituntut untuk menjadi sosok ibu rumah tangga yang harus mempersiapkan keperluan rumah misalnya menyaiapkan makan malam keluarga, memandikan anak, dan peran lainnya sebagai ibu rumah tangga, yang lama kelamaan timbul rasa frustasi dalam diri mereka.

Fase dewasa tengah (25-40 tahun) ditandai sikap mantap memilih teman hidup dan membangun keluarga. Dewasa tengah menggunakan energy sesuai kemampuannya untuk menyesuaikan konsep diri dan citra tubuh terhadap realita fisiologis dan perubahan pada penampilan fisik. Harga diri yang tinggi, citra tubuh yang bagus dan sikap posiif terhadap perubahn fisiologis muncul jika orang dewasa mengikuti latihan fisik diet yang seimbang, tidur yang nyenyak dan melakukan hygiene yang baik. Menurut teori perkembangan Erikson, tugas perkembangan yang utama pada usia baya adalah mencapai generatifitas (Spector,2007). Generatifitas adalah keinginan untuk merawat dan membimbing orang lain. Dewasa tengah dapat mencapai generatifitas dengan anak-anaknya melalui bimbingan dalam interaksi sosial dengan generasi berikutnya. Jika dewasa tengah gagal mencapai generatifitas akan terjadi stagnasi. Hal ini ditunjukkan dengan perhatian yang berlebihan pada dirinya atau perilaku merusak anak-anaknya dan masyarakat. Sedangkan menurut teori perkembangan Havighurst (Dariyo, 2003) telah diringkas dalam tujuh perkembangan untuk orang dewasa tengah. Tugas perkembangan tersebut meliputi: Pencapaian tanggung jawab sosial orang dewasa, menetapkan dan mempertahankan standar kehidupan, membantu anak-anak remaja tanggung jawab dan bahagia, mengembangkan aktivitas luang ,berhubungan dengan pasangannya sebagai individu, menerima dan menyesuaikan perubahan fisiologis pada usia pertengahan dan menyesuaikan diri dengan orang tua yang telah lansia.

Robins (Rachmayani, 2007) kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Marthin (Rachmayani, 2007) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan muncul saat harapan-harapan tidak terpenuhi.

Kotler (Yuwono dan Khajar, (2005)) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja (atau hasil) yang ia rasakan dibanding dengan harapannya. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang besifat individual. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut.

As'ad (2002) bahwa pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung penilaian individu terhadap aspek-aspek pekerjaan seperti, bayaran, promosi jabatan, kondisi kerja, rekan kerja, dan

pengawasan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu tersebut. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan apabila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan tersebut yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya.

Menurut Herzberg (Ringgio, 2009), ciri perilaku pekerja yang memiliki kepuasan kerja adalah mereka yang mempunyai motivasi untuk bekerja yang lebih tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjannya. Tingkah laku karyawan yang malas tentunya akan menimbukan masalah bagi perusahaan berupa tingkat abensi yang tinggi, keterlambatan kerja, dan pelanggatan disiplin yang lainnya. Sebaliknya tingkah laku karyawan yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi perusahaan.

Menurut Jewell dan Siegall (1998) beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja, yaitu : Aspek psikologis, Aspek fisik**,** Aspek sosia**l,** Aspek finansial,

Davidoff (1991), menyatakan bahwa konflik adalah situasi dimana terdapat dua atau lebih kebutuhan, harapan, keinginan dan tujuan yang tidak bersesuaian, saling bersaingan dan menyebabkan salah satu organisme merasa ditarik kearah dan jurusan yang berbeda sekaligus dan menimbukan perasaan yang sangan tidak enak. Konflik ini dapat menimbulkan frusrtasi, karena kalau memilih salah satu berarti tidak memiliki yang lain (meski untuk sementara waktu saja). Konflik dapat terjadi dalam diri individu maupun di luar individu, tergantung pada pilihan yang di ambil. Dalam konslik internal (dalam diri individu), tujuan-tujuan yang saling bertentangan berada dalam diri individu itu sendiri.

Thomas dan Ganster (Shehan, 2003) mendefinisikan *work family conflict* sebagai suatu bentuk khusus dari konflik antar peran yang terjadi karena tuntutan dari pekerjaan bertentangan atau tidak sesuai dengan tuntutan dari keluarga.

Menurut Munandar (Yuwono dan Khajar, Ibnu. (2005), wanita yang bekerja di luar rumah merasa bersalah terhadap anak-anak yang ditinggalkan-nya. Salah satu penyebab rasa bersalah itu adalah bahwa idealnya seorang ibu harus berada di rumah mengurus anak-anaknya. Dengan bekerja di luar rumah, wanita tersebut merasa kurang memberikan perhatian dan bimbingannya kepada anak-anaknya.

Davidoff (1991) mengemukakan bahwa konflik peran dapat menimbulkan frustasi, karena kalau memilih salah satu berarti tidak memilih yang lain (meski untuk sementara waktu saja). Konflik dapat terjadi dalam diri individu maupun di luar diri individu, tergantung pada pilihan yang diambil. Dalam konflik internal (dalam diri individu), tujuan-tujuan yang saling bertentangan berada dalam diri individu itu sendiri.

Wanita yang bekerja, dari hari ke hari secara kompulsif mencoba memenuhi semua fungsinya sebagai ibu dengan misalnya memandikan anak, mendampingi anak belajar, memasakkan makanan bagi mereka dan lain-lain. Kenyataan ini tentu tidak realistis karena wanita sama halnya dengan makhluk ciptaan Tuhan yang lain juga memiliki keterbatasan fisik. Hal inilah yang menimbulkan terjadinya kelelahan pada wanita yang bekerja. Lebih lanjut dikatakan bahwa ibu yang bekerja sering dihinggapi rasa khawatir, bahwa bila terjadi sesuatu yang kurang baik dalam kehidupan keluarganya ia akan dituduh sebagai penyebab.

Menurut Gree Hause dan Beutell (Shenan,2003) gejala-gejala *work family*

conflict meliputi :Rasa bersalah, kegelisahan, keletihan, frustrasi

METODE

Variabel penelitian ini adalah kepuasan kerja dan *work family conflict* dengan subjek penelitian sebanyak 70 respondendari karyawati PT. Mandiri (Persero) di cabang A.Rivai Palembang yang sudah berkeluarga dan mengalami *work family conflict.* Subjek telah memenuhi karakteristik yang dipakai dalam penelitian ini dengan jumlah populasi sebanyak 85 orang. Teknik *Non Probability Sampling* yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini lebih tepatnya penulis menggunakan teknik *purposive sampling*. Adapun karakteristik populasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : berjenis kelamin perempuan, sudah menikah, memiliki anak lebih dari satu, usia antara 25 -40 tahun

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kepuasan kerja menurut Gruneberg & Wall dan *work family conflict* menurut Gree House dan Beutell (Shenan,2003).

Sebelum pengambilan data, dilakukan uji coba kuesioner untuk mengetahui tingkat kelayakan alat ukur. Validitas kuesioner ini menggunakan validitas isi, sementara untuk mengukur reliabilitas digunakan uji reliabilitas Alpha Cronbach. Dari hasil uji validitas skala *work famili conflict* terdapat 56 butir yang dinyatakan sahih dan 4 butir dinyatakan gugur. Skala kepuasan kerja terdapat 55 butir yang dinyatakan sahih dan 5 butir dinyatakan gugur. Uji reliabilitas pada skala *Work Familiy Conflict* menghasilkan koefisien korelasi alpha sebesar 0,945. Sedangkan uji reliabilitas pada skala Kepuasan Kerja menghasilkan koefisien korelasi Alpha sebesar 0,948

HASIL

Kelompok subjek dikatagorikan mempunyai *work family conflict* yang tinggi jika X>145.25 dan *work family conflict* rendah jika skor X<145.25. Secara sederhana, pengelompokkan subjek penelitian berdasarkan katagorisasi distribusi normal untuk skala *work family conflict* menunjukkan bahwa dari 70 orang yang memiliki *Work Family Conflict* yang dijadikan subjek penelitian, ada 29 orang (41.43%) yang memiliki *Work Family Conflict* rendah dan 41 orang (58.57%) memiliki *Work Family Conflict* tinggi.

Kelompok subjek dikatagorikan mempunyai *work family conflict* yang tinggi jika X>140.15 dan *work family conflict* rendah jika skor X<140.15. Secara sederhana, pengelompokkan subjek penelitian berdasarkan katagorisasi distribusi normal untuk skala *work family conflict* menunjukkan bahwa dari 70 orang yang memiliki *Kepuasan kerja* yang dijadikan subjek penelitian, ada 30 orang (42.86%) yang memiliki *Kepuasan kerja* rendah dan 40 orang (57.14%) memiliki *Kepuasan kerja* tinggi.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normalitas sebaran data penelitian dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov.* Jika taraf signifikansi lebih dari 0,05 (p>0,05) berarti dianggap normal. Sebaliknya, jika taraf signifikansi kurang dari 0,05 (p<0,05) berarti data berdistribusi tidak normal.

Ringkasan hasil uji normalitas terhadap variabel *work family conflict* dan kepuasan kerja dirangkumkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Ringkasan Hasil Uji Normalitas Sebaran

No	Variabel	K-SZ	P	Ket.
1	*Work Family Conflict*	0,810	0,528	Distribusi normal
2	Kepuasan Kerja	0,805	0,536	Distribusi normal

Sumber: Diolah dari data penelitian

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* dan kepuasan kerja berdistribusi normal.

Uji linieritas hubungan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel bergantung memiliki hubungan yang linier. Melalui uji linieritas dapat pula diketahui taraf penyimpangan dari linieritas hubungan tersebut. Hubungan antara variabel bebas dan variabel bergantung dikatakan linier jika tidak diketemukan penyimpangan yang berarti. Uji linieritas dilakukan dengan tehnik analisis varians. Kaidah uji yang digunakan adalah jika p<0,05 maka hubungan antara variabel bebas dan variable bergantung dinyatakan linier, atau jika p>0,05 maka hubungannya tidak linier. Ringkasan hasil uji linieritas hubungan dapat dilihat pada table di bawah ini:

Tabel 2. Rangkuman Hasil Uji Linieritas Antar Variabel

Korelasi	F	p	Ket.
*Work Family Conflict*Kepuasan Kerja*	29,538	0,000	Linier

Sumber: Diolah dari data Penelitian

Hasil uji linieritas hubungan menunjukkan bahwa hubungan yang linier antara variable *work family conflict* dan kepuasan kerja. Sehingga, analisis data dengan statistic parametric dapat dilakukan.

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah dengan menggunakan uji regresi sederhana menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) *for windows release 18,0*. Hasil uji regresi sederhana dilakukan pada variable *Work Family Conflict* (X) dan Kepuasan Kerja (Y) dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Sederhana

Variabel	R	R^2	p	Ket.
*Work Family Conflict *Kepuasan Kerja*	.378	.145	0,000	Sangat Signifikan

Sumber : Diolah dari data penelitian

DISKUSI

Berdasarkan hasil analisis di atas diperoleh bahwa besarnya koefisien korelasi antara variable *work family conflict* dan Kepuasan Kerja adalah r=0.378 dengan p=0,000 dimana p p<0,01. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara *work family conflict* dengan kepuasan kerja pada karyawati PT Bank Mandiri (Persero) Palembang. Selanjutnya, besarnya sumbangan efektif yang diberikan oleh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 14,5 % (R^2=0.145). Hal ini berarti bahwa ada 85,5% variable lain yang juga berpengaruh terhadap *work family conflict* yang tidak diteliti oleh peneliti.

Penelitian ini menggunakan tehnik regresi sederhana yang bertujuan menguji hipotesis tentang adanya hubungan antara *work family conflict* dengan kepuasan kerja karyawati, setelah melalui analisis pengolahan dan diperoleh hasil yang mendukung hipotesis tersebut. Menunjukkan bahwa hipotesis tersebut terbukti melalui nilai koefisien korelasi diperoleh r=0,378 dengan nilai p=0,000. Nilai signifikansi sebesar 0.000 menunjukkan adanya

hubungan yang positif antara *work family conflict* dengan kepuasan kerja pada karyawati PT. Bank Mandiri (Persero)

Karyawati khususnya yang berada di PT. Bank Mandiri (Persero) ada yang mengalami *work family conflict.* Dari 70 karyawati yang ada,kesemuanya sudah menikah, dan rata-rata mempunyai anak balita. Fase dewasa tengah (25-40 tahun) ditandai sikap mantap memilih teman hidup dan membangun keluarga. Dewasa tengah menggunakan energy sesuai kemampuannya untuk menyesuaikan konsep diri dan citra tubuh terhadap realita fisiologis dan perubahan pada penampilan fisik. Harga diri yang tinggi, citra tubuh yang bagus dan sikap posiif terhadap perubahn fisiologis muncul jika orang dewasa mengikuti latihan fisik diet yang seimbang, tidur yang adekuat dan melakukan hygiene yang baik. .Menurut teori perkembangan Erikson (Crain, 2007), tugas perkembangan yang utama pada usia baya adalah mencapai generatifitas. Generatifitas adalah keinginan untuk merawat dan membimbing orang lain. Dewasa tengah dapat mencapai generatifitas dengan anak-anaknya melalui bimbingan dalam interaksi sosial dengan generasi berikutnya. Jika dewasa tengah gagal mencapai generatifitas akan terjadi stagnasi. Hal ini ditunjukkan dengan perhatian yang berlebihan pada dirinya atau perilaku merusak anak-anaknya dan masyarakat. Teori perkembangan Havighurst telah diringkas dalam tujuh perkembangan untuk orang dewasa tengah . Tugas perkembangan tersebut meliputi: Pencapaian tanggung jawab social orang dewasa, menetapkan dan mempertahankan standar kehidupan membantu anak-anak remaja tanggung jawab dan bahagia,mengembangkan aktivitas luang, berhubungan dengan pasangannya sebagai individu, menerima dan menyesuaikan perubahan fisiologis pada usia pertengahan, menyesuaikan diri dengan orang tua yang telah lansia.

Davidoff (1991), menyatakan bahwa konflik adalah situasi dimana terdapat dua atau lebih kebutuhan, harapan, keinginan dan tujuan yang tidak bersesuaian, saling bersaingan dan menyebabkan salah satu organisme merasa ditarik kearah dan jurusan yang berbeda sekaligus dan menimbukan perasaan yang sangat tidak enak. Konflik ini dapat menimbulkan frustasi, karena kalau memilih salah satu berarti tidak memiliki yang lain (meski untuk sementara waktu saja). Konflik dapat terjadi dalam diri individu maupun di luar individu, tergantung pada pilihan yang di ambil. Dalam konflik internal (dalam diri individu), tujuan-tujuan yang saling bertentangan berada dalam diri individu itu sendiri.

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini, peneliti melakukan katagori terhadap kepuasan kerja karyawati PT. Bank Mandiri (Persero). Dari 70 karyawati yang dijadikan subjek penelitian, terdapat 41 karyawati (58,57%) yang memiliki *Work Family Conflict* tinggi. 29 karyawati (41.43%) yang memilki *Work Family Conflict* rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar anggota karyawati PT. Bank Mandiri (Persero)memiliki *Work Familiy Conflict* yang tinggi.

Jumlah karyawati bank yang memilki *Work family Conflict* yang tinggi yaitu 41 orang (58,57%). Hal ini membuktikan bahwa *Work family Conflict* dilalami oleh karyawati PT. Bank Mandiri (Persero), mereka mengalami hal yang sama misalnya harus bisa bersikap professional antara pekerjaan dan peran sebagai ibu rumah tangga. Namun mereka sering bercerita sesama karyawati sehingga tidak merasa sendiri dalam menghadapi masalah-masalah yang terjadi.

Robins (Rachmayani, 2007) kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Marthin (dalam

Rachmayani, 2007) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan muncul saat harapan-harapan tidak terpenuhi.

Katagori kepuasan kerja hasil dari analisis menunjukkan bahwa dari 70 anggota karyawati PT. Bank Mandiri (Persero)yang dijadikan subjek penelitian terdapat 40 orang (57,14%) yang memilki kepuasan kerja tinggi. 30 orang (42,86%) yang memilki kepuasan kerja rendah. Tingginya jumlah anggota orang 40 (57,14%) yang memilki kepuasan kerja dikarenakan adanya beberapa factor antara lain Isi Pekerjaan, imbalan, promosi jabatan, kondisi kerja, rekan kerja dan pengawasan. Selain hal tersebut, ada program *reward* yang diberikan kepada karyawati PT. Bank Mandiri (Persero). Salah satunya program jalan-jalan apabila ada prestasi yang di raih. Ini sangat berpengaruh terhadap karyawati. Ada semangat yang dapat ditimbulkan dari program yang ada. Selanjutnya program ini yang lagi dirintis adalah ibadah umroh. Dan sepertinya ini bisa memberikan *spirit* bagi anggota untuk lebih berkiprah lebih baik, baik dan baik lagi.

Sumbangan efektif *Work Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja dapat dilihat dari koefisien determinan (R^2) yaitu sebesar 0,145. *Work Family Conflict* memberikan sumbangan efektif sebesar 14,5%. Terdapat juga faktor-faktor lain yang secara teoritik diasumsikan mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor ini antara lain adalah usia, tingkat pendidikan, tingkat kepangkatan, lama kerja dan status dalam jabatannya. Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yaitu ada hubungan yang positif antara *Work Family Conflict* dengan kepuasan kerja pada karyawati PT. Bank Mandiri (Persero) dalam penelitian ini diterima. Adapun hasil uji hipotesis penelitian ini berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan adalah ada hubungan yang positif antara *Work Family Conflict* dengan Kepuasan Kerja pada karyawati PT. Bank Mandiri (Persero).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara *Work Family Conflict* dengan kepuasan kerja pada karyawati PT. Bank Mandiri (Persero) Palembang.

Perusahaan dapat memberikan pelatihan bagaimana mengatasi *Work Family Conflict*, selain itu, paparan mengenai gambaran kepuasan kerja polwan misalnya dengan memberikan prosedur pekerjaan yang jelas, sehingga mengurangi kesan birokratik yang ada dalam organisasi, atau dengan meningkatkan kesempatan promosi dengan memperhatikan kemampuan dengan prestasi yang dimiliki karena bukan hal mudah untuk mencapai itu. Selain itu dapat juga memberikan reward sehingga diharapkan dapat memberikan semangat.

DAFTAR PUSTAKA

As'ad. 2002, *Psikologi Industri*, Edisi Keempat, Penerbit: Gramedia, Jakarta

Crain, W. 2007. Teori Perkembangan, Konsep dan Aplikasi. Jakarta. Pustaka Pelajar

Dariyo,A. 2003. Psikologi Perkembangan Dewasa Muda. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.

Davidoff, L. L. (1991). *Psikologi Suatu Pengantar* (edisi ke-2). Jilid 2. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Hackman, J.R., & Oldman, G.R. (2002). *Development of the job diagnostic survey, Journal of Applied Physchology*, 60, 159-170

Hoffman, L.W. & Nye. Et. All. 1992.*Working Mothers*. San Francisco: Jossey - Bass Publisher

Jewell, L. N. & Siegall, M., (1998). *Psikologi Industri/Organisasi Modern: Psikologi Penerapan Untuk Memecahkan Berbagai Masalah di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri, Dan Organisasi*, ed-2, hal 529. Jakarta: Arcan.

Levy and Weitz. 2001, *Retailing Management*, Mc.Graw Hill, New York.

Rachmayani. 2007. *Pengaruh Ketidakamanan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional*

terhadap Pengunduran Diri Pekerja. Jurnal Bisnis dan Manajemen vol 7, no 1:121-134.

Ringgio, R. E. 2009. *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. Trird Edition. Printice Hall. Upper Saddle River. New Jersey.

Shehan, C.L. 2003. *Marriage and Families*, 2nd ed.Boston: Allyn & Bacon

Sobur, A. 2003. *Psikologi Umum.* Bandung: CV. Pustaka Setia.

Spector, P.E., 2007. *Job Satisfaction.* USA: SAGE Publications, Inc

Spector, P.E., 2000. *Industrial and Organization Psychology Reserch and Practice (second edition).* New York: Jhon Wily & Sons, Inc.

Thomas. L. T.. and D. C Ganster. 2005. *Impact of Family Supportive Work Variables on Work Family Conflict and Strain: A control perspective*. Journal of Applied Psychology, Vol. 80 No.I, pp. 73-93.

Yuwono dan Khajar. 2005. Analisa Beberapa Faktor yang Mempunyai Kepuasan Kerja Pegawai Kejaksaan Tinggi D.I. Yogyakarta. Jurnal Review Bisnis Indonesia. Vol.1 No.1 Januari, 75-89