

# Hubungan *Work-Family Conflict* dengan Kepuasan Kerja pada Tenaga Kependidikan Universitas Islam Bandung

Dhifani Rizqita Harasti, Anna Rozana  
 Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi  
 Universitas Islam Bandung  
 Bandung, Indonesia  
 dhifaneer14@gmail.com

**Abstract**— Job satisfaction describes how a person feels about his job. Job satisfaction can affect an employee's performance. It is related to many factors, one of which is conflict. A conflict occurs when demands must be fulfilled at one time. Women who have two roles as mothers and workers are more vulnerable to conflict. This conflict is called work-family conflict. This study aimed to identify the correlation between work-family conflict and job satisfaction with involved female employees of education staff of the Islamic University of Bandung. The data were collected from the work-family conflict scale arranged by Greenhaus, and adapted by Carlson, Kackmar, and William (2000). Job satisfaction is then analyzed by a job satisfaction survey arranged by Spector (1997). This research was designed as quantitative research. The data were subsequently analyzed using the spearman rank correlation calculation, and the data showed -0.263 of the result. The correlation analysis showed that there is a weak correlation between job satisfaction and work-family conflict in a negative direction.

**Keywords**—*Work-Family Conflict, Job Satisfaction, Female Employees of Education Staff*

**Abstrak**—Kepuasan kerja menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi optimalisasi kinerja karyawan. Kepuasan kerja berhubungan dengan banyak faktor salah satunya adalah konflik. Konflik terjadi jika tuntutan harus dipenuhi dalam waktu bersamaan. Wanita yang memiliki dua peran sebagai ibu dan pekerja, rentan mengalami konflik. Konflik tersebut dinamakan *work-family conflict*. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan *work-family conflict* dengan kepuasan kerja pada Tenaga Kependidikan Wanita Universitas Islam Bandung. Data penelitian diperoleh dari *work-family conflict scale* yang disusun oleh Greenhaus, dan disederhanakan oleh Carlson, Kackmar, dan William (2000). Kemudian untuk kepuasan kerja diukur oleh *job satisfaction survey* yang disusun oleh Spector (1997). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif kolerasional. Data analisis menggunakan perhitungan kolerasi rank spearman, dan data

menunjukkan hasil -0,263. Data tersebut menunjukkan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan *work-family conflict* memiliki hubungan yang lemah, dengan arah negatif.

**Kata Kunci**—*Work-Family Conflict, Kepuasan Kerja, Tenaga Kependidikan Wanita*

## I. PENDAHULUAN

Saat ini pandangan mengenai gender yang membedakan pria dan wanita sudah tidak relevan, ditunjukkan dengan fenomena semakin banyaknya *working mother* (Hidayati, 2018). Setiap tahunnya fenomena *working mother* terus bertambah (Hidayati, 2018). Hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya pergeseran komposisi di dalam keluarga, dimulai dari *single career family* dimana dalam rumah tangga hanya suami atau istri yang bekerja (Hidayati, 2018). Hal ini menunjukkan bahwa wanita memiliki kesempatan yang serupa dengan pria untuk berperan aktif dalam suatu pekerjaan (Hidayati, 2018).

Menurut Badan Pusat Statistik pada 2017 Kota Bandung memiliki penduduk wanita sebanyak 2.412.458 orang dan tercatat sebanyak 396.024 orang wanita yang bekerja. Sedangkan pada tahun 2018 jumlah wanita di Kota Bandung sebanyak 2.452.179, dan jumlah wanita bekerja sebanyak 398.941. Dapat dilihat dari hasil survey oleh Badan Pusat Statistik di Kota Bandung menunjukkan keterlibatan wanita dalam pekerjaan terus meningkat setiap tahunnya. Kemudian diprediksikan bahwa akan terjadi peningkatan jumlah wanita bekerja pada tahun 2019, karena seiring bertambahnya akses pada dunia pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh wanita, serta mendapat dukungan dari pemerintah untuk wanita berpartisipasi dalam suatu pekerjaan (Savitri, & Nugraha, 2018).

Kecenderungan seorang wanita untuk bekerja menimbulkan sebuah persoalan (Anggriana, Margawati, & Wardani, 2016). Ketika di tempat kerja wanita dihadapkan oleh tuntutan pekerjaan yang diberikan, setelah di rumah wanita akan di hadapkan oleh tuntutan keluarga, dan keduanya pun harus di selesaikan (Anggriana et al., 2016). Pembagian antara peran di pekerjaan dan di rumah merupakan masalah yang kerap dihadapi oleh wanita (Anggriana, Margawati, & Wardani, 2016). Konflik peran

ganda muncul ketika wanita menganggap ada pertentangan antara tanggung jawab yang dimiliki dan tugas-tugas yang harus dikerjakannya (Dwarawati, et. al, 2017). Hal ini terjadi dikarenakan wanita yang bekerja memiliki dua peran yang sama pentingnya, yaitu sebagai pekerja dan sebagai ibu rumah tangga (Dwarawati, et. al, 2017).

Banyak wanita yang tidak bisa menyeimbangkan antara tugasnya di rumah dan di pekerjaan, sehingga banyak wanita merasakan konflik, konflik tersebut disebut *work-family conflict* (Retnaningrum, 2016). *Work-family conflict* merupakan *inter-role conflict* dimana tekanan dari pekerjaan dan keluarga tidak kompatibel dalam satu atau lebih hal, sehingga partisipasi seseorang dalam pekerjaan menjadi sulit begitu pun partisipasinya di keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985).

Setiap karyawan pada suatu instansi menginginkan kepuasan kerja dengan tingkat yang tinggi, namun karena adanya tuntutan peran yang datang bersamaan antara peran di rumah serta pekerjaan sehingga wanita mengalami *work-family conflict* (Ahmad, 2008). *Work-family conflict* ini memiliki hubungan dengan kepuasan kerja (Ahmad, 2008). *Work-family conflict* mengarah pada kelelahan emosional, yang menyebabkan berkurangnya kepuasan kerja (Ahmad, 2008). Wanita bekerja merasakan kelelahan emosional karena harus membagi waktu antara tuntutan pekerjaan, dan tuntutan peran pada keluarga di rumah, sehingga menyebabkan kepada kepuasan kerja (Ahmad, 2008).

Kepuasan kerja disebabkan oleh banyak faktor salah satunya adalah status pernikahan (Spector, 1997). Bagi karyawan dengan status menikah, terutama wanita memiliki peran sebagai ibu rumah tangga dan sebagai wanita karir (Bruck, Allen, & Spector, 2002). Kemudian seringkali tanggung jawab di kedua peran datang bersamaan sehingga menimbulkan konflik bagi wanita bekerja (Bruck, Allen, & Spector, 2002). Bagi wanita bekerja yang merasa kurang puas dengan pekerjaannya dan perilaku yang ditunjukkan tidak efektif, maka peran wanita di rumah pun menjadi tidak efektif (Bruck, Allen, & Spector, 2002). Konflik yang berasal dari pekerjaan, memiliki hubungan yang kuat dengan dengan konflik yang muncul dari keluarga (Bruck et al., 2002).

Wanita yang bekerja di sektor pendidikan seperti dosen atau tenaga kependidikan memegang tanggung jawab yang besar dalam pekerjaan dan dalam kehidupan rumah tangga di rumah (Julianti, & Prasetya, 2016). Wanita merupakan peran utama yang berperan dalam pelayanan di rumah, seperti mengurus anak dan rumah (Julianti, & Prasetya, 2016). Wanita yang berperan sebagai ibu rumah tangga sekaligus bekerja tidak jarang menimbulkan tekanan dalam memenuhi tuntutan kedua pekerjaan tersebut (Julianti, & Prasetya, 2016).

Menurut pandangan pendidikan nasional, peran tenaga kependidikan terhadap mahasiswa di perguruan tinggi masih dianggap penting dalam menjalannya tri dharma perguruan tinggi (Nurziah, 2016). Untuk mencapai tujuan pendidikan nasional seperti yang tercantum pada undang-undang, diperlukan seorang tenaga kependidikan yang profesional dalam melaksanakan peran, fungsi, dan tugasnya (Nurziah,

2016). Tenaga kependidikan harus memberikan kinerja yang optimal sebagai komponen yang membantu pada lembaga pendidikan tinggi (Dwarawati et al., 2017). Berdasarkan UU No 20 Tahun 2003 Pasal 39 tenaga pendidikan memiliki tugas seperti melaksanakan administrasi, pengoleloaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknik untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Tenaga kependidikan mempunyai waktu kerja kurang lebih 8 jam dalam sehari (Azhari, Sartika, & Utami, 2019). Tenaga kependidikan bekerja mulai pukul 08.00 sampai dengan 17.00 (Dwarawati, et. al, 2017). Namun jam kerja tersebut tidak mencukupi untuk menyelesaikan tugas yang dimiliki oleh tenaga kependidikan (Dwarawati, et. al, 2017). Karena tugas yang cukup banyak dan tidak selesai saat waktu kerja, tugas yang tidak selesai harus dibawa ke rumah karena *deadline* yang menunggu (Dwarawati, et. al, 2017).

*Work-family conflict* memiliki banyak hubungan dengan banyak faktor, baik dari keluarga maupun pekerjaan (Hidayati, 2018). Faktor dari keluarga seperti kepuasan dalam hubungan rumah tangga, dan keharmonisan anggota keluarga (Hidayati, 2018). Kemudian dari pekerjaan pekerjaan seperti stress kerja, kepuasan kerja, komitmen kerja dan hal tersebut mendorong adanya perputaran karyawan atau *turnover* yang tinggi pada organisasi (Hidayati, 2018).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Bruck, Allen, & Spector yang melakukan penelitian kepada 160 karyawan di rumah sakit termasuk staff administrasi, perawat, dan lainnya, dengan kriteria minimal 20 jam perminggu, dengan pasangan sama-sama bekerja dan memiliki anak (Bruck et al., 2002). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-family conflict* secara signifikan hubungannya kuat dengan kepuasan kerja secara (Bruck et al., 2002). Ketika ketiga aspek *work-family conflict* datang secara bersamaan, maka perilaku secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja (Bruck et al., 2002). Hasil dari penelitian ini adalah ada hubungan negatif yang signifikan antara *work-family conflict* (Bruck et al., 2002).

Pada penelitian yang dilakukan Afzal dan Farooqi yang melakukan penelitian kepada 180 staff administrasi di beberapa perguruan tinggi negeri. Penelitian tersebut memiliki tujuan untuk melihat hubungan *work-family conflict* dengan kepuasan kerja (Afzal & Farooqi, 2014). Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan yang lemah antara *work-family conflict* dengan kepuasan kerja, dengan nilai kolerasi -0,30 dan arah yang negatif (Afzal & Farooqi, 2014). Kemudian terdapat perbedaan dari hasil penelitian antara pria dengan wanita (Afzal & Farooqi, 2014).

Kemudian Tarigan dan Ratnaningsih yang melakukan penelitian kepada 98 orang tenaga kependidikan yang mengajar dan yang tidak mengajar. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *work-family conflict* dengan kepuasan kerja dengan nilai kolerasi sebesar 0,610 (Tarigan & Ratnaningsih, 2018). *Work-family conflict* memberikan sumbangan yang efektif sebesar 37,2% terhadap kepuasan kerja (Tarigan & Ratnaningsih, 2018). Hasil penelitian tersebut menunjukkan

adanya perbedaan yang signifikan *work-family conflict* pria dengan wanita (Tarigan & Ratnaningsih, 2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa wanita lebih rentan mengalami konflik dibandingkan dengan pria, hal ini dilihat dari perbandingan *work-family conflict* wanita yang lebih tinggi dibandingkan pria (Tarigan & Ratnaningsih, 2018).

Dari beberapa penelitian yang telah dipaparkan dapat dilihat bahwa masih belum ada yang menyatakan hubungan *work-family conflict* dengan kepuasan kerja secara spesifik untuk pria dan wanita. Untuk itu peneliti tertarik untuk meneliti hubungan *work-family conflict* dengan kepuasan kerja dengan responden wanita saja karena dilihat dari beberapa penelitian sebelumnya, terlihat bahwa wanita lebih rentan untuk mengalami konflik

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat seberapa erat hubungan *work-family conflict* dengan kepuasan kerja yang dialami oleh tenaga kependidikan wanita Universitas Islam Bandung.

Kegunaan penelitian ini yaitu dapat digunakan oleh Bagian Umum dan SDM untuk meningkatkan kepuasan kerja tenaga kependidikan Universitas Islam Bandung terutama wanita. Kemudian untuk mengisi kesenjangan informasi mengenai kajian hubungan *work-family conflict* dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah identifikasi masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana *work-family conflict* pada tenaga kependidikan wanita Universitas Islam Bandung?
2. Bagaimana kepuasan kerja pada tenaga kependidikan wanita Universitas Islam Bandung?
3. Seberapa erat hubungan hubungan *work-family conflict* dengan kepuasan kerja pada tenaga kependidikan wanita di Universitas Islam Bandung

## II. LANDASAN TEORI

### A. *Work-Family Conflict*

*Work-family conflict* (WFC) adalah suatu bentuk dari inter-role conflict dimana tekanan dari pekerjaan dan keluarga saling tidak kompatibel dalam beberapa hal. Sehingga partisipasi seseorang dalam suatu pekerjaan menjadi sulit, begitupun partisipasi individu dalam suatu peran di keluarga (Greenhaus & Beutell, 1989).

Carlson, Kackmar, dan Williams (2000) mengembangkan konsep *work family conflict* dari teori yang dipaparkan oleh Greenhaus. Menurut Carlson, Kackmar, dan Williams (2000) *work family conflict* sebagai konflik *interrole* yang memiliki tiga aspek konflik, yaitu konflik berbasis waktu, tegangan, dan perilaku, dan setiap aspek konflik memiliki 2 sumber konflik, yaitu konflik karena pekerjaan mengganggu keluarga dan konflik karena keluarga mengganggu pekerjaan.

Greenhaus & Beutell (1989) mengemukakan terdapat 3 aspek *work-family conflict*, yaitu :

#### 1. *Time Based Conflict*

Konflik terjadi karena waktu dihabiskan untuk memenuhi tanggung jawab pada salah satu peran, dan tidak dapat memenuhi peran lain. Tekanan yang terjadi pada individu dalam segi waktu, membuat individu tidak dapat memenuhi harapan yang timbul bersamaan dalam satu waktu.

#### 2. *Strain Based Conflict*

Konflik yang terjadi ketika terjadinya ketegangan dalam satu peran yang mempengaruhi kinerja individu pada peran lain. Ketegangan yang dirasakan akan mempengaruhi kualitas hidup individu secara keseluruhan.

#### 3. *Behavior Based Conflict*

Konflik terjadi ketika oranglain mengharapkan individu untuk memunculkan perilaku tertentu, namun individu tersebut tidak dapat memenuhinya, sehingga individu mengalami konflik diantara peran tersebut. Konflik mungkin bisa terjadi ketika suatu tingkahlaku efektif untuk memenuhi satu peran, namun tidak efektif untuk memenuhi peran lain.

Greenhaus & Beutell (1989) menyatakan bahwa *work-family conflict* dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya:

#### 1) Dalam Diri Individu

##### a. Karakteristik Demografi

Karakteristik demografi yang dimaksud disini adalah jenis kelamin, status keluarga, usia anak, dan jenis pekerjaan.

##### b. Karakteristik Kepribadian

Karakteristik kepribadian yang mempengaruhi *work-family conflict* adalah *trait affectivitu*, *attachment preoccupied*, *hardiness*, dan *conscientiousness*.

#### 2) Peran Keluarga

##### a. *Time Involvement*

Waktu lebih banyak dihabiskan pada salah satu peran membuat individu menjadi kurang maksimal dalam menjalankan tanggung jawab pada peran lain.

##### b. *Family Stressor*

Adanya stressor dari keluarga membuat individu merasa memiliki konflik terhadap peran yang dijalannya.

##### c. *Relationship with Specific Family Members*

Terdapat hubungan antara *work-family conflict* dengan kepuasan pernikahan. Ketika individu merasa puas dengan pernikahannya, maka semakin rendah *work-family conflict* yang dirasakan individu, begitu pula sebaliknya.

##### d. *Having Children*

Mempunyai anak adalah salah satu faktor yang meningkatkan tanggung jawab orangtua.

### 3) Peran Pekerja

#### a. *Amount of time*

Jumlah jam kerja sudah ditentukan, namun terkadang melebihi batas waktu yang telah ditentukan karena terdapat banyak pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan. Hal ini menjadi suatu faktor individu merasakan adanya *work-family conflict*.

#### b. *Work Stresor*

Stresor yang berasal dari pekerjaan, seperti tuntutan pekerjaan, konflik peran pekerjaan, ambiguitas peran pekerjaan, dan ketidakpuasan dalam bekerja dapat dihubungkan dengan *work-family conflict*.

#### c. *Job Type*

Suatu jabatan yang dimiliki individu dapat menjadi salah satu faktor terjadinya *work-family conflict*.

#### d. *Job Security*

Jika seorang individu merasakan *work-family conflict* yang tinggi, maka individu tersebut memiliki tingkat *job security* yang rendah

## B. Kepuasan Kerja

Menurut Spector (1997) kepuasan kerja yaitu sikap yang menggambarkan bagaimana perasaan individu terhadap pekerjaannya secara keseluruhan, ataupun aspek-aspek tertentu pekerjaan, serta sikap dan persepsi yang dipengaruhi oleh tingkat kesesuaian antara individu dengan organisasi. Hal tersebut merupakan tingkat dimana individu merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaannya.

Menurut Spector (1997) terdapat 9 aspek kepuasan kerja yaitu :

### 1. Gaji

Gaji merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan, sebagai imbalan atas semua hal yang mereka telah kerjakan kepada perusahaan.

### 2. Promosi

Kesempatan untuk naik jabatan (promosi) merupakan kesempatan yang diberikan oleh perusahaan.

### 3. Atasan

Pada aspek ini yang dimaksud atasan adalah mengukur sejauh mana karyawan puas dengan gaya kepemimpinan atasannya.

### 4. Tunjangan Tambahan

Tunjangan tambahan yang dimaksud disini adalah pendapatan di luar gaji. Individu merasa puas ketika menerima tunjangan tambahan apabila tunjangan tersebut pantas diterima, karena sesuai dengan apa yang dikerjakannya.

## 5. Penghargaan

Penghargaan merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan sebagai tanda penghargaan atas sesuatu yang telah karyawan berikan kepada perusahaan. Perusahaan memberikan penghargaan sesuai dengan prestasi yang dicapai oleh karyawan, maka karyawan tersebut akan merasa puas terhadap pekerjaannya.

## 6. Prosedur dan Peraturan Kerja

Prosedur dan peraturan kerja disini berkaitan dengan sistem birokrasi perusahaan. Apabila perusahaan mempunyai tata tertib atau peraturan yang terlalu rumit maka karyawan cenderung akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, begitu pula sebaliknya.

## 7. Rekan Kerja

Rekan kerja yaitu orang-orang yang berada pada satu lingkungan kerja dengan karyawan yang bersangkutan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, apabila karyawan tersebut mendapatkan rekan kerja yang mendukung, menyenangkan, baik hati, disertai pengaruh yang rukun

## 8. Sifat Pekerjaan

Sifat pekerjaan yang dimaksud mencakup definisi kerja, variasi tugas, peran di pekerjaan, jadwal kerja. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, apabila sifat pekerjaan yang dimilikinya saat ini sesuai dengan harapannya.

## 9. Komunikasi

Komunikasi di dalam perusahaan adalah suatu pergerakan alur informasi antar karyawan. Apabila komunikasi di dalam perusahaan lancar dan tidak mengalami hambatan, maka karyawan akan merasa puas.

Kepuasan kerja merupakan dampak dari berbagai faktor, baik pribadi maupun lingkungan (Spector, 1997) :

### a. Faktor Lingkungan

#### • Karakteristik Pekerjaan

Spector (1997) mengatakan bahwa karyawan memiliki kebebasan untuk membuat keputusan sendiri atas pekerjaannya, serta memiliki kesempatan untuk memberikan masukan terhadap kebijakan perusahaan atau organisasi yang akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

#### • Variabel Peran

Peran merupakan pola tingkahlaku yang dituntut oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan. Terdapat dua variabel peran yang dapat memengaruhi kepuasan kerja yaitu *role ambiguity* dan *role conflict*.

### b. Faktor Pribadi

- Kepribadian  
Spector (1997) menyatakan bahwa kepribadian yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah afeksi negatif dan pusat kontrol.
- Status Pernikahan  
Dukungan dari keluarga maupun pasangan mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan kerja.
- Usia  
Spector (1997) menyatakan bahwa karyawan dengan usia lebih tua memiliki kepuasan kerja lebih tinggi, daripada karyawan yang berusia muda.
- Jenis Kelamin  
Spector (1997) menyatakan bahwa wanita dan pria memiliki kepuasan kerja yang berbeda, tetapi hanya sedikit perbedaannya.

### III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**TABEL 1.** HUBUNGAN ANTARA WORK-FAMILY CONFLICT DENGAN KEPUASAN KERJA

| Variabel                                       | Korelasi | Sig   |
|--|----------|-------|
| <i>Work-family conflict</i> dan kepuasan kerja | -0,263   | 0,000 |

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai sig  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian dapat diartikan bahwa *work-family conflict* dengan kepuasan kerja memiliki hubungan. Hasil dari korelasi antara kepuasan kerja dengan *work-family conflict* menunjukkan  $-0.263$  yang berarti memiliki hubungan negatif dengan tingkat hubungan korelasi rendah. Hal tersebut jika dilihat dari lemahnya suatu hubungan antara kedua variabel, bisa terjadi dikarenakan bahwa *work-family conflict* bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Kemudian penelitian-penelitian sebelumnya melakukan penelitian pada responden pria dan wanita, lalu pada penelitian ini hanya mengambil responden wanita saja. Oleh karena itu data yang di dapatkan lebih sedikit, sehingga hasil perhitungan korelasi pun menjadi rendah. Lalu karena sumber *work-family conflict* adalah dari pekerjaan yang mengganggu keluarga, seharusnya variabel yang dikaji adalah variabel yang berhubungan dengan keluarga sehingga hasil perhitungan korelasi menjadi tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan dari 30 orang responden terdapat 23 (76,67%) orang tenaga kependidikan wanita mengalami *work-family conflict* di kategori rendah. Hal tersebut memiliki arti bahwa tenaga kependidikan wanita tidak terlalu menghayati *work-family conflict* yang dialaminya. Tenaga kependidikan sudah dapat memenuhi tuntutan di setiap perannya, dan sudah memenuhi tanggung

jawab di setiap perannya. Tenaga kependidikan tidak menghayati tekanan yang dirasakan, tenaga kependidikan dirasa sudah berpartisipasi di setiap perannya. Kemudian yang menjadi salah satu alasan mengapa tenaga kependidikan mengalami *work-family conflict* yang rendah, karena adanya dukungan dari pasangan untuk bekerja. Hal tersebut terlihat dari 26 (80%) orang tenaga kependidikan mendapat dukungan dari pasangan untuk bekerja. Kemudian dilihat dari jumlah anak, mayoritas tenaga kependidikan memiliki anak berjumlah satu, hal tersebut menggambarkan tenaga kependidikan memiliki tanggung jawab yang lebih sedikit, sehingga konflik yang dialami pun lebih rendah. Dilihat dari data yang didapatkan bahwa sebanyak 18 (60%) tenaga kependidikan memiliki anak berjumlah satu. Hal-hal tersebut merupakan faktor penyebab tenaga kependidikan tidak menghayati konflik peran yang dialaminya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 22 (73,3%) tenaga kependidikan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini memiliki arti bahwa tenaga kependidikan memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya secara keseluruhan, maupun aspek-aspeknya, hal tersebut dipengaruhi oleh tingkat kesesuaian tenaga kependidikan dengan Universitas Islam Bandung. Kemudian hasil kepuasan kerja pada tenaga kependidikan menjadi tinggi karena, tenaga kependidikan merasa bahwa mereka tidak mengalami konflik peran yang tinggi.

### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat koefisien korelasi antara hubungan *work-family conflict* dengan kepuasan kerja sebesar  $-0,263$  hal tersebut menunjukkan adanya hubungan negatif yang lemah diantara kedua variabel tersebut.
2. Berdasarkan data yang diperoleh, *work-family conflict* yang dialami oleh tenaga kependidikan wanita tergolong rendah.
3. Berdasarkan data yang diperoleh, kepuasan kerja yang dimiliki oleh tenaga kependidikan wanita tergolong tinggi.

### V. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat beberapa saran yang diperoleh sebagai berikut :

1. Penelitian ini menemukan hubungan *work-family conflict* dengan kepuasan kerja menghasilkan hubungan yang lemah dan arahnya negatif, sehingga mengindikasikan bahwa ada faktor lain yang hubungannya lebih kuat dengan *work-family conflict*. Untuk itu penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan faktor atau variabel lain yang mempunyai hubungan erat dengan *work-family conflict*, dalam hal ini salah satunya yaitu dukungan sosial, dan kepuasan pernikahan.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afzal, S., & Farooqi, Y. A. (2014). Impact of Work Family Conflict / Family Work Conflict on Job Satisfaction and Life Satisfaction: A Case Study of a Public Sector University, Gujranwala Division, Pakistan. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, 5(8), 31-36.
- [2] Ahmad, A. (2008). Direct and indirect effects of work-family conflict on job performance. *The Journal of International Management Studies*, 3(2), 176–180.
- [3] Anggriana, T. M., Margawati, T. M., & Wardani, S. Y. (2016). Konflik Peran Ganda Pada Dosen Perempuan Ditinjau Dari Dukungan Sosial Keluarga. *Counselia: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 5(1). <https://doi.org/10.25273/counselia.v5i1.269>.
- [4] Azhari, M. N., Sartika, D., & Utami, A. T. (2015). Studi Deskriptif Kepuasan Kerja Pegawai di Universitas Islam Bandung.
- [5] Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2002). The relation between work-family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 336–353. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1836>.
- [6] Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- [7] Conflict, C. B. W., Savitri, V. N., & Nugraha, S. (2018). Hubungan Antara Work-family conflict dengan Kualitas Hidup pada Ibu Bekerja di Kota Bandung ( Studi pada Ibu yang Bekerja di Sektor Perbankan di Kota Bandung )
- [8] Dwarawati, D., Rozana, A., & Nuraeni, E. (2017). Hubungan antara konflik peran ganda dengan dukungan sosial pada karyawan Unisma. *Prosiding Seminar Nasional Penelitian Dan PKM Kesehatan*, 9–16
- [9] Greenhaus, Jeffrey H., Beutell, Nicholas J. (1985). *Sources of Conflict Between Work and Family Roles*. Pennsylvania: Drexel University, Seton University, United State
- [10] Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Granrose, C. S., Rabinowitz, S., & Beutell, N. J. (1989). Sources of work-family conflict among two-career couples. *Journal of Vocational Behavior*, 34(2), 133–153. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(89\)90010-9](https://doi.org/10.1016/0001-8791(89)90010-9)
- [11] Hidayati, M. A. dan L. N. (2018). WORK-FAMILY CONFLICT PADA WANITA BEKERJA: STUDI TENTANG PENYEBAB, DAMPAK DAN STRATEGI COPING Oleh: Muniya Alteza dan Lina Nur Hidayati. (October), 1–12
- [12] Retnaningrum, A. K., Musadieg, M. Al, Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2016). PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA ( Studi pada perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta ). 36(1).
- [13] Spector, P. E. (1989). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693–713. <https://doi.org/10.1007/BF00929796>
- [14] Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*, Thousand Oaks, CA, Sage Publications, Inc
- [15] Tarigan, C. F., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan Antara Work-Family Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Tenaga Kependidikan Di Universitas X. *Empati*, 7(3), 244–251.
- [16] Badan Pusat Statistik Kota Bandung (2018). *Data Set Jumlah Penduduk Berdasarkan Jenis Kelamin*. Data Kota Bandung. <http://data.bandung.go.id/dataset/jumlah-penduduk-berdasarkan-jenis-kelamin>
- [17] Badan Pusat Statistik Kota Bandung. (2018) *Jumlah Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas Menurut Kegiatan dan Jenis Kelamin di Kota Bandung*. Badan Pusat Statistik Kota Bandung
- [18] Undang-Undang Republik Indonesia. (2003). UU no 13 tahun 2003 pasal 77 tentang ketanagakerjaan. <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/64764/71554/F1102622842/IDN64764.pdf>.
- [19] Undang-Undang Republik Indonesia. (2005). UU no 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. *Sumberdaya Ristekdikti*. <http://sumberdaya.ristekdikti.go.id/wp-content/uploads/2016/02/uu-nomor-14-tahun-2005-ttg-guru-dan-dosen.pdf>