

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN *WORK LIFE BALANCE*  
TERHADAP *LIFE SATISFACTION* TERHADAP IBU BEKERJA  
PADA SEKTOR PERBANKAN DI PONTIANAK**

**Vera Aryani**

Politeknik Negeri Pontianak

e-mail korespondensi: veeraaryani05@gmail.com

**Abstrak**

Bagi ibu yang bekerja di lembaga pemerintahan, organisasi, maupun perusahaan tantangan yang dirasakan akan terasa jauh lebih besar. Seorang Ibu harus bisa menjadi seorang pekerja, guru, dan menjalankan peran sebagai Ibu pada saat yang bersamaan. Selain itu, ibu juga harus melakukan pekerjaan lain setelah berada di rumah, seperti mengerjakan pekerjaan rumah tangga di rumah hingga membersihkan rumah. Penelitian ini bertujuan menganalisis dan menguji pengaruh *work-family conflict* dan *work-life balance* terhadap *life satisfaction* ibu bekerja pada sektor perbankan di Pontianak. Survey penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner terhadap 100 orang ibu bekerja pada sektor perbankan dan diolah menggunakan metode SEM-PLS dengan bantuan SmartPLS 3.3.9. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life conflict* berpengaruh terhadap *life satisfaction* sedangkan *work-life conflict* tidak berpengaruh terhadap *work-life balance* dan *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap *life satisfaction*. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam pelaksanaannya terutama jumlah sampel. Jumlah sampel yang digunakan hanya 100 responden yang dinilai sangat sedikit dibandingkan dengan jumlah keseluruhan ibu bekerja di sektor perbankan di Pontianak.

**Kata Kunci:** *Life Satisfaction, Work Family Conflict, Work Life Balance*

**PENDAHULUAN**

Perkembangan globalisasi saat ini memiliki dampak yang besar dalam perubahan berbagai aspek kehidupan, termasuk partisipasi wanita dalam lapangan pekerjaan. Jika kita melihat profil wanita Indonesia saat ini, sangat banyak wanita Indonesia yang bekerja. Pada dekade terakhir, kiprah wanita di ranah produktif mulai menunjukkan eksistensinya. Bisa kita lihat bagaimana perempuan dilibatkan secara aktif bekerja di semua lini, mulai dari biang ekonomi, sosial, politik hingga agama. Wanita dapat diandalkan untuk disemua lini sebagai sumber daya manusia yang produktif dan andal. Peran wanita dalam pembangunan ekonomi terlihat dari keterlibatan wanita dalam dunia kerja. Partisipasi wanita menyangkut peran tradisi dan transisi. Peran tradisi merupakan peran wanita sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga. Sementara peran transisi artinya adalah wanita sebagai tenaga kerja, anggota masyarakat dan manusia pembangunan. Peran tradisi atau domestik meliputi peran wanita sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga.

Sementara peran transisi memiliki arti dimana wanita berperan sebagai tenaga kerja, anggota masyarakat dan manusia pembangunan. Peran transisi wanita sebagai tenaga kerja berperan aktif dalam kegiatan ekonomis (mencari nafkah) di berbagai kegiatan sesuai dengan keterampilan dan pendidikan yang dimiliki serta lapangan pekerjaan yang tersedia. Survei nasional Komnas Perempuan terhadap 2.285 responden, 96% perempuan mengakui bahwa pekerjaan rumah tangga meningkat semenjak bekerja dari rumah, dan ibu harus mendampingi anak-anaknya dan menjadi guru saat sekolah dari rumah. Bagi ibu yang bekerja di Lembaga pemerintahan, organisasi, perusahaan tantangannya akan lebih besar. Ia harus bisa menjadi seorang pekerja, guru dan ibu pada saat yang bersamaan. Selain itu, ibu juga harus melakukan pekerjaan lain di rumah, seperti mencuci pakaian hingga membersihkan rumah (Dewi, 2020). Dalam survei yang dilakukan Motherly, 74% ibu di Amerika Serikat mengatakan bahwa kesehatan mental mereka buruk sejak pandemi corona. 30% ibu yang bekerja mengatakan bahwa penyebab utama stress adalah merawat anak-anak mereka kemudian diiringi kekhawatiran mengenai kesehatan mental dan kebahagiaan anggota keluarga (Dewi, 2020).

Di Indonesia jumlah wanita bekerja menunjukkan peningkatan yang cukup signifikan. Bahkan tren yang berkembang dimana perusahaan lebih berminat untuk merekrut tenaga kerja wanita daripada laki-laki. Di kota Pontianak sendiri berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2023 menunjukkan bahwa data angkatan kerja wanita berdasarkan data Perempuan Sebagai Tenaga Profesional Menurut Kabupaten/Kota (Persen) tahun 2022 sebanyak 43,76% dan naik menjadi 45,35% pada tahun 2023. Sebelumnya, pada tahun 2018 diketahui jumlah angkatan kerja wanita dari tingkat pendidikan Sekolah Dasar (SD) sampai Perguruan Tinggi sebesar 50,51% sedangkan angkatan kerja pria dari tingkat pendidikan Sekolah Dasar (SD) sampai Perguruan Tinggi sebesar 49,49%. Dari data ini menunjukkan bahwa angkatan kerja wanita 1,03% lebih banyak dari pada angkatan kerja pria. Sebagian wanita menginginkan menjadi seorang wanita karier, selain wanita lajang, wanita yang telah berumah tangga juga ingin menjadi yang seperti itu, mempunyai pekerjaan yang menghasilkan uang dan posisi jabatan disuatu dan posisi jabatan disuatu perusahaan. Kondisi tersebut sejalan dengan konsep kesetaraan atau emansipasi, dimana wanita juga ingin dihargai sama dengan pria, selain itu juga didorong dengan tuntutan kehidupan yang semakin lama semakin meningkat.

Ibu bekerja yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan urusan pekerjaan dapat mengalami konflik yang biasanya disebut sebagai konflik pekerjaan-keluarga (*work family conflict*) (Ashar & Harsanti, 2016). *Work family conflict* (konflik pekerjaan-keluarga) terjadi Ketika pengalaman di tempat kerja mengganggu kehidupan keluarga.

Pengalaman seperti itu mungkin stres kerja, transisikarir, ekstrim, jam kerja yang tidak teratur, atau tidak fleksibel, sering perjalanan, konflik interpersonal, peran yang berlebihan, rekan kerja mendukung, dan tidak mendukung organisasi atau pengawas. Konflik keluarga-pekerjaan, di sisi lain tangan, terjadi ketika pengalaman dalam keluarga saling lebih murah dengan kehidupan kerja. Beberapa tekanan dalam lingkungan keluarga, dapat disebabkan oleh kehadiran anak, orang tua yang bertanggung jawab untuk merawat anaknya, konflik interpersonal dalam keluarga, dan adanya keluarga yang tidak mendukung anggota (Taşdelen-Karçkay & Bakalim, 2017).

*Work family conflict* terjadi saat partisipasi dalam peran pekerjaan dan peran keluarga saling tidak cocok antara satu dengan yang lainnya (Greenhaus & Beutell, 1985). *Work family conflict* dapat menimbulkan dampak negatif baik pada individu sendiri, keluarganya maupun bagi organisasi tempat ia bekerja. Beberapa dampak negatif secara individual diantaranya adalah gangguan kesehatan, dan ketidakharmonisan hubungan dengan anggota keluarga lain, berkurangnya kualitas baik dalam bekerja maupun dalam kehidupan rumah tangga yang menyebabkan *inbalance* pada kehidupannya, serta menurunnya kepuasan hidup (*life satisfaction*) seseorang (Ashar & Harsanti, 2016). Penelitian ini membahas salah satu dampak negatif dari *work family conflict* yaitu rendahnya kepuasan hidup (*life satisfaction*) seseorang. Taşdelen-Karçkay & Bakalim, (2017) menyatakan bahwa *life satisfaction* merupakan tingkatan dimana penilaian individu terhadap kualitas hidup mereka yang menyenangkan dan hal ini dapat disamakan dengan kebahagiaan. *Work family conflict* dapat mengarah pada stres dalam bekerja karena *work family conflict* ini memaksa seseorang untuk memerankan perilaku yang bertentangan dengan wewenang yang berbeda (Taşdelen-Karçkay & Bakalim, 2017). Kegiatan keluarga berperan dalam menentukan kepuasan hidup, maka ketika pekerjaan sangat mempengaruhi aktivitas keluarga akibatnya adalah kepuasan hidup yang rendah. Wanita karir yang merasa pekerjaannya mencampuri kehidupan keluarganya melaporkan kepuasan hidup yang lebih rendah (Tan et al., 2015). Biasanya seseorang sulit untuk menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan keluarga sehingga tingkat kepuasan hidup seseorang mengalami penurunan.

*Life satisfaction* didasarkan pada kepuasan individu seseorang dengan memiliki peran penting kehidupan serta ada tidaknya *work life balance* dalam hidup (Pavot & Diener, 2008). *Work life balance* mempengaruhi berbagai hasil termasuk kepuasan kerja, kepuasan kehidupan rumah dan kepuasan hidup secara keseluruhan (Greenhaus & Powell, 2006). Penelitian menemukan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap *life satisfaction* (Brough et al., 2014; Adams, et al, 2014). Hubungan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga adalah dua arah yang berbeda.

*Work family conflict* dapat menimbulkan dampak negatif bagi dirinya sendiri, keluarga, dan organisasi dalam hal menyeimbangkan waktu dan peran (Karckay & Bakalim, 2017:3). Oleh karena itu kehidupan pekerjaan dan keluarga seseorang dapat mempengaruhi kehidupan keluarga mereka. Jika wanita bekerja mengutamakan waktu dan peran pada pekerjaan maka kehidupan keluarga akan terganggu. Jika wanita bekerja mengutamakan waktu dan peran pada keluarga kehidupan pekerjaan tidak maksimal (Kadir, 2001). Ketika wanita bekerja mengalami *work family conflict* mereka kesulitan dalam membangun keseimbangan dalam dua domain kehidupan tersebut. Sehingga semakin tinggi *work family conflict* yang dirasakan maka semakin rendah *work life balance* yang dirasakan ibu bekerja.

## **METODE**

Jenis Penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif dan dilakukan dengan metode kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah ibu bekerja di sektor perbankan di Pontianak. Teknik pengambilan sampel yaitu random sampling. Menurut Ferdinan (2002), jumlah sampel dari populasi yang jumlahnya tidak diketahui dapat menggunakan dasar jumlah indikator dikali 5-10. Pada penelitian ini, indikator berjumlah 11 indikator, sehingga jumlah sampel sebanyak  $8 \times 10 = 80$  sampel. Kuesioner menggunakan *google form* dan disebarikan kepada melalui *link whatsapp* dan *email*. Metode penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) yang menggunakan alat analisis SmartPLS 3.3.9 Variabel *Work-Family Conflict* diukur dengan indikator: tekanan kerja, banyaknya tuntutan tugas, konflik komitmen dan tanggungjawab terhadap keluarga. Variabel *Work-Life Balance* diukur dengan indikator: pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi dan kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan. Variabel *Life satisfaction* diukur dengan indikator: kepuasan terhadap kehidupan saat ini.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Analisis pemodelan faktor-faktor yang mempengaruhi *life satisfaction* pada ibu bekerja di sektor perbankan di Pontianak dengan pendekatan SmartPLS, dilakukan dengan dua prosedur analisis, pada tahap pertama dilakukan penilaian terhadap kelayakan indikator-indikator instrument yang digunakan sebagai pengukuran variabel laten. Setiap variabel diukur dan dijelaskan oleh indikator-indikator pengukuran yang memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas.

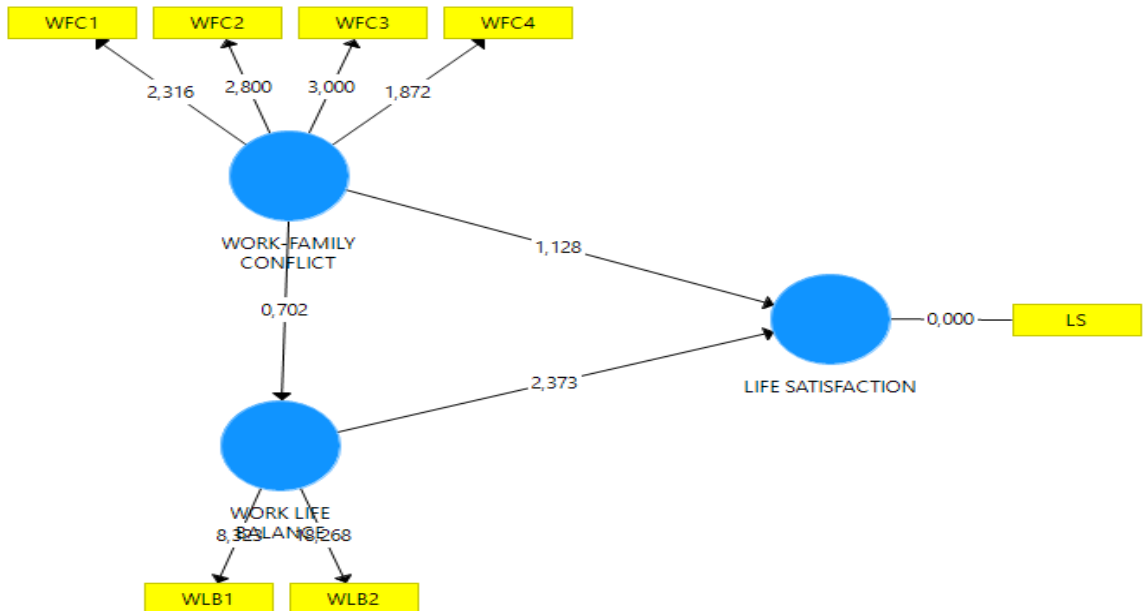
Model pengukuran dalam pemodelan persamaan struktural menggunakan pendekatan SmartPLS menggunakan istilah *outer model*. Fungsi model pengukuran adalah untuk mendefinisikan hubungan setiap blok indikator dengan variabel latennya. Model pengukuran dievaluasi berdasarkan konvergen indikatornya dan reliabilitas komposit blok indikatornya.

Tabel 1. Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Jumlah Indikator	Jumlah item	AVE	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Work-Life Conflict	4	4	0.623	0.868	0.795
Work-Life Balance	2	2	0.779	0.875	0.724
Life Satisfaction	1	1	1.000	1.000	1.000

Sumber: Data olahan menggunakan SmartPLS versi 3.3.9

Data tabel 1 menunjukkan semua indikator penelitian memenuhi reliabilitas komposit. Selanjutnya, reliabilitas internal konsistensi dari seluruh variabel, yang tercermin dari nilai Cronbach's Alpha semua variabel juga sudah memenuhi reliabilitas konsistensi. Nilai AVE tiap variabel juga menunjukkan bahwa semua variabel memenuhi validitas.



Gambar 2. Evaluasi Model Struktural

Sumber: Data olahan menggunakan SmartPLS versi 3.3.9

Penelitian ini menggunakan data primer dari kuesioner telah disebarkan. Evaluasi model *structural* atau *inner model* dilakukan untuk melihat hubungan antar variabel dalam suatu konstruk penelitian.

Gambar 2 menunjukkan hasil tersebut. Evaluasi model struktural dilakukan dengan melihat nilai koefisien determinasi (*R-Square*) tiap variabel dependen serta menggunakan prosedur *bootstrapping* untuk memperoleh stabilitas estimasi dari model. Suatu variabel memiliki daya penjas yang baik apabila nilai koefisien determinasi >0.5 atau mendekati nilai 1. Nilai *R-square* variabel *work-life balance* adalah adalah 0,019 yang berarti variabel *work-family conflict* dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel *work-life balance* sebesar 1,9 %, sedangkan nilai variabel *life satisfaction* dengan nilai *R-square* sebesar 0.089 yang artinya variabel *work-family conflict* dan *work-life balance* dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variable *life satisfaction* sebesar 8,9 %.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Hipotesis dan Hubungan antar Variabel	Original Sampel (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV)	P Values	Ket.
Hipotesis 1 WLC → LS	0.262	0.262	0.113	2.325	0.020	Diterima
Hipotesis 2 WLC → WLB	0.136	0.148	0.198	0.690	0.490	Ditolak
Hipotesis 3 WLS → LS	-0.182	0.176	0.155	1.175	0.241	Ditolak

Sumber: Data olahan menggunakan *smartPLS* versi 3.3.9

Hipotesis 1 menyatakan bahwa *work-life conflict* berpengaruh langsung terhadap *life satisfaction* pada ibu bekerja di sektor perbankan di Pontianak. Hasil perhitungan memeperlihatkan nilai t-statistic 2,325 > 1,96 atau nilai p-value 0,020 < 0,05. Dengan demikian hipotesis 1 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Taşdelen-Karçkay & Bakalim, (2017) bahwa *Work family conflict* dapat mengarah pada strees dalam bekerja karena *work family conflict* ini memaksa seseorang untuk memerankan perilaku yang bertentangan dengan wewenang yang berbeda. Kegiatan keluarga berperan dalam menentukan kepuasan hidup, maka ketika pekerjaan sangat mempengaruhi aktivitas keluarga akibatnya adalah kepuasan hidup yang rendah. Wanita karir yang merasa pekerjaannya mencampuri kehidupan keluarganya melaporkan kepuasan hidup yang lebih rendah (Tan et al., 2015). Biasanya seseorang sulit untuk menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan keluarga sehingga tingkat kepuasan hidup seseorang mengalami penurunan.

Hipotesis 2 menyatakan bahwa *work-life conflict* tidak berpengaruh langsung terhadap *work-life balance* pada ibu bekerja di sektor perbankan di Pontianak. Hasil perhitungan memeperlihatkan nilai t-statistic 0,690 < 1,96 atau nilai p-value 0,490 > 0,05. Terdapat perbedaaan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu yang menyatakan hubungan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga adalah dua arah yang berbeda.

Work family conflict dapat menimbulkan dampak negatif bagi dirinya sendiri, keluarga, dan organisasi dalam hal menyeimbangkan waktu dan peran (Karckay & Bakalım, 2017:3). Oleh karena itu kehidupan pekerjaan dan keluarga seseorang dapat mempengaruhi kehidupan keluarga mereka. Jika wanita bekerja mengutamakan waktu dan peran pada pekerjaan maka kehidupan keluarga akan terganggu. Jika wanita bekerja mengutamakan waktu dan peran pada keluarga kehidupan pekerjaan tidak maksimal (Kadir, 2001). Ketika wanita bekerja mengalami *work family conflict* mereka kesulitan dalam membangun keseimbangan dalam dua domain kehidupan tersebut. Sehingga semakin tinggi *work family conflict* yang dirasakan maka semakin rendah *work life balance* yang dirasakan ibu bekerja.

Hipotesis 3 menyatakan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh langsung terhadap *life satisfaction* pada ibu bekerja di sektor perbankan di Pontianak. Hasil perhitungan memeperlihatkan nilai t-statistic  $0,690 < 1,96$  atau nilai p-value  $0,490 > 0,05$ . *Life satisfaction* didasarkan pada kepuasan individu seseorang dengan memiliki peran penting kehidupan serta ada tidaknya *work life balance* dalam hidup (Pavot & Diener, 2008). *Work life balance* mempengaruhi berbagai hasil termasuk kepuasan kerja, kepuasan kehidupan rumah dan kepuasan hidup secara keseluruhan (Greenhaus & Powell, 2006). Penelitian menemukan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap *life satisfaction* (Brough et al., 2014; Adams, et al, 2014). Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian-penelitian tersebut dan dapat dijadikan *research gap* untuk penelitian selanjutnya.

## **PENUTUP**

Hasil penelitian menunjukkan secara statistik bahwa *work-life conflict* berpengaruh terhadap *life satisfaction* sedangkan *work-life conflict* tidak berpengaruh terhadap *work-life balance* dan *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap *life satisfaction*. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam pelaksanaannya terutama jumlah sampel. Jumlah sampel yang digunakan hanya 100 responden yang dinilai sangat sedikit dibandingkan dengan jumlah keseluruhan ibu bekerja pada sektor perbankan di Pontianak.

## **DAFTAR PUSTAKA**

1. Adams, G. A., King, L. A., King, D. W., Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of Job and Family Involvement , Family Social Support , and Work-Family Conflict With Job and Life Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 411–420.
2. Ashar, A., & Harsanti, I. (2016). Hubungan Work Family Conflict dengan Quality Of Work Life Pada Karyawan Wanita Perusahaan Swasta. *Jurnal*

- Ilmiah Psikologi, 9(2), 120–131.
3. Brough, P., Timms, C., Driscoll, M. P. O., Siu, O., Sit, C., & Lo, D. (2014). The International Journal of Human Work – life balance : a longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *The International Journal of Human Resources Management*, 25(19), 2724–2744. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.899262>.
  4. Dewi, N. (2020). Sulitnya Menjadi Ibu Pekerja Selama Pandemi. <https://tirto.id/sulitnya-menjadi-ibu-pekerja-selama-pandemi-ftYi>.
  5. Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective Well-Being : Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302.
  6. Fidyani, Linda (2018) Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kesuksesan Karier Karyawan (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo). Sarjana thesis, Universitas Brawijaya.
  7. Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of and Conflict Family Between Work. *Academy of Manajemen Review*, 10(1), 76–88.
  8. Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conlict Between Work and Family. *Roles. The Academy of Management Review*, Vol. 10 No.1, 76-88.
  9. Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72–92.
  10. Kadir, R. A. (2001). Pengaruh Karier, Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kepuasan Hidup Wanita Karier Di Jateng dan Yogyakarta.
  11. Karckay, A. T., & Bakalm, O. (2017). The mediating effect of work – life balance on the relationship between work – family conflict and life satisfaction. *Australian Journal of Career Development*, 26(1), 3–13. <https://doi.org/10.1177/1038416216682954>.
  12. Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh work life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 49(1), 60-68.
  13. Oshio, T. (2012). Gender Differences in the Associations of Life Satisfaction with Family and Social Relations Among the Japanese Elderly. *J Cross Cult Gerontol*, 27, 259–274. <https://doi.org/10.1007/s10823-012-9169-y>.
  14. Pavot, W., & Diener, E. (2008). The Satisfaction With Life Scale and the emerging construct of life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology* ISSN:, 3(2), 137152. <https://doi.org/10.1080/17439760701756946>.

15. Rahmawati, A. (2016). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) dan kepuasan kerja terhadap loyalitas guru SMK swasta di Kecamatan Cakung Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 1215-1224.
16. Ramya, R. 2014. Work Life Balance Strategies of Woman. *International Journal of Research and Development, A Management Review*. ISSN. 2319-5479, pp. 21- 26.
17. Shin, D. C., & Johnson, M. (1978). Avowed Happiness as an Overall Assessment of the Quality of Life. *Social Indicators Research*, 5(4), 475–492.
18. Singh, P. and Khanna, P. 2011. Work Life Balance: A Tool for Increased Employee Productivity and Retention. *Lachoo Management Journal*.Vol. 2, No. 2, pp. 188-206.
19. Siregar, L.L,. (2020). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Burnout pada Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Sumatera Utara. Skripsi yang tidak dipublikasikan. Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara.
20. Taşdelen Karçkay, Arzu & Bakalım, Orkide. (2017). The mediating effect of work–life balance on the relationship between work–family conflict and life satisfaction. *Australian Journal of Career Development*. 26. 3-13. 10.1177/1038416216682954.