

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Semakin tinggi skor individu maka semakin tinggi tingkat *work-family conflict* yang dihayati dan sebaliknya semakin rendah skor individu maka semakin rendah tingkat *work-family conflict* yang dihayati.

4.1.1. Data Demografi *Work-Family Conflict*

Tabel 4. 1
Data Demografi Berdasarkan Usia

Kriteria	Sub kriteria	Jumlah			
		Tinggi	%	Rendah	%
Usia	Suami				
	20-30 tahun	20	66,67	10	33,33
	31-40 tahun	16	88,89	2	11,11
	Total	36		12	
	Istri				
	20-30 tahun	17	43,59	22	56,41
	31-40 tahun	3	33,33	6	66,67
	Total	20		28	

Sumber : diolah oleh peneliti, 2020

Berdasarkan tabel, dapat diketahui bahwa pada rentang usia 31-40 tahun, suami sebagai anggota TNI menunjukkan *work-family conflict* pada kategori tinggi yaitu sebanyak 88,89% (16 orang), kemudian sebanyak 11,11% (2 orang) menunjukkan *work-family conflict* pada kategori rendah. Pada rentang usia 20-30 tahun, suami sebagai anggota TNI menunjukkan *work-family conflict* pada kategori

tinggi yaitu sebesar 66,67% (20 orang), kemudian sebesar 33,33% (10 orang) menunjukkan *work-family conflict* pada kategori rendah.

Berdasarkan data-data tersebut dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* yang tinggi lebih ditunjukkan oleh suami dengan rentang usia di rentang 31-40 tahun dengan persentase sebesar 88,89%, kemudian *work-family conflict* yang rendah cenderung lebih ditunjukkan oleh suami dengan rentang usia 20-30 tahun dengan persentase 33,33%.

Pada rentang usia 20-30 tahun, istri yang bekerja menunjukkan *work-family conflict* pada kategori tinggi yaitu sebesar 43,59% (17 orang), kemudian sebesar 56,41% (22 orang) menunjukkan *work-family conflict* pada kategori rendah. Pada rentang usia 31-40 tahun, istri yang bekerja menunjukkan *work-family conflict* pada kategori tinggi yaitu sebesar 33,33% (3 orang), kemudian sebesar 66,67% (6 orang) menunjukkan *work-family conflict* pada kategori rendah.

Berdasarkan data-data tersebut dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* yang tinggi lebih ditunjukkan oleh Istri dengan rentang usia di rentang 20-30 tahun dengan persentase sebesar 43,59%, kemudian *work-family conflict* yang rendah cenderung lebih ditunjukkan oleh suami dengan rentang usia 31-40 tahun dengan persentase 66,67%.

Tabel 4. 2
Data Demografi Berdasarkan Pangkat Suami

Kriteria	Sub kriteria	Jumlah			
		Tinggi	%	Rendah	%
Pangkat Suami	Suami				
	Kopral kepala	1	100	0	0
	Koptu	0	0	1	100
	Kopda	9	69,23	4	30,77
	Praka	20	83,33	4	16,67
	Pratu	6	66,67	3	33,33
	Total	36		12	
	Istri				
	Kopral kepala	0	0	1	100
	Koptu	0	0	1	100
	Kopda	6	46,15	7	53,84
	Praka	12	50	12	50
	Pratu	2	22,22	7	77,78
Total	20		28		

Sumber : diolah oleh peneliti, 2020

Berdasarkan tabel, dapat diketahui bahwa suami sebagai anggota TNI menunjukkan *work-family conflict* pada kategori tinggi yaitu pangkat kopral kepala sebesar 100% (1 orang) dan pada pangkat praka sebesar 83,33% (20 orang). Kemudian *work-family conflict* pada kategori rendah pada pangkat pratu sebanyak 3 orang.

Berdasarkan data-data tersebut dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* yang tinggi lebih ditunjukkan oleh suami dengan praka dengan persentase sebesar 83,33%, kemudian *work-family conflict* yang rendah cenderung lebih ditunjukkan oleh suami dengan pangkat pratu dengan persentase 33,33%.

Berdasarkan data-data tersebut dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* yang tinggi lebih ditunjukkan oleh istri dengan suami yang memiliki pangkat Praka dengan persentase sebesar 50% (12 orang), kemudian *work-family conflict* yang rendah cenderung lebih ditunjukkan oleh istri dengan suami yang memiliki pangkat Pratu dengan persentase 77,78% (7 orang).

Tabel 4.3
Data Demografi Berdasarkan Pekerjaan Istri

Kriteria	Sub kriteria	Jumlah			
		Tinggi	%	Rendah	%
		Suami			
Pekerjaan Istri	BUMN	4	57,14	3	42,86
	Bidan/Perawat	3	75	1	25
	Karyawan Swasta	6	85,71	1	14,29
	Wiraswasta	3	60	2	40
	PNS	10	76,92	3	23,08
	Lainnya	10	83,33	2	16,67
	Total	36		12	
			Istri		
Kriteria	Sub kriteria	Jumlah			
		Tinggi	%	Rendah	%
Pekerjaan Istri	BUMN	2	33,33	5	66,67
	Bidan/Perawat	2	50	2	50
	Karyawan Swasta	5	71,42	2	28,57
	Wiraswasta	2	40	3	60
	PNS	5	38,46	8	61,54
	Lainnya	4	33,33	8	66,67
	Total	20		28	

Sumber : diolah oleh peneliti, 2020

Berdasarkan tabel, data-data tersebut dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* yang tinggi lebih ditunjukkan oleh suami dengan istri yang memiliki jenis pekerjaan karyawan swasta dengan persentase sebesar 85,71%, Kemudian *work-family conflict* yang rendah cenderung lebih ditunjukkan oleh suami dengan istri yang memiliki jenis pekerjaan BUMN dengan persentase 42,86%.

Berdasarkan tabel, data-data tersebut dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* yang tinggi lebih ditunjukkan oleh istri yang memiliki jenis pekerjaan karyawan swasta dengan persentase sebesar 71,42%, Kemudian *work-family conflict* yang rendah cenderung lebih ditunjukkan oleh istri yang memiliki jenis pekerjaan BUMN dengan persentase 66,67%.

Tabel 4. 4
Data Demografi Berdasarkan Pendidikan

Kriteria	Sub kriteria	Jumlah			
		Tinggi	%	Rendah	%
Pendidikan		Suami			
	SMA, D1, D2	17	73,91	6	26,09
	≥D3 (termasuk S1, S2, S3)	19	76	6	24
	Total	36		12	
		Istri			
	SMA, D1, D2	12	54,54	10	45,45
≥D3 (termasuk S1, S2, S3)	8	30,77	18	69,23	
Total	20		28		

Sumber : diolah oleh peneliti, 2020

Berdasarkan tabel, data-data tersebut dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* yang tinggi lebih ditunjukkan oleh suami anggota TNI dengan pendidikan terakhir $\geq D3$ (termasuk S1, S2, S3) dengan persentase sebesar 76%, kemudian *work-family conflict* yang rendah cenderung lebih ditunjukkan oleh suami dengan pendidikan terakhir SMA, D1, D2 persentase 26,09 %.

Berdasarkan tabel, data-data tersebut dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* yang tinggi lebih ditunjukkan oleh istri yang bekerja dengan pendidikan terakhir SMA, D1, D2 dengan persentase sebesar 54,54%, kemudian *work-family conflict* yang rendah cenderung lebih ditunjukkan oleh istri yang bekerja dengan pendidikan terakhir $\geq D3$ (termasuk S1, S2, S3) persentase 69,23%.

Tabel 4. 5
Data Demografi Berdasarkan Usia Pernikahan

Kriteria	Sub kriteria	Jumlah			
		Tinggi	%	Rendah	%
Usia Pernikahan	Suami				
	≤ 5 tahun	16	84,21	3	15,79
	5-10 tahun	18	85,71	3	14,26
	≥ 10 tahun	2	25	6	75
	Total	36		12	
	Istri				
	≤ 5 tahun	11	22,92	10	20,83
	5-10 tahun	7	14,58	12	25
	≥ 10 tahun	3	6,25	5	10,42
	Total	20		28	

Sumber : diolah oleh peneliti, 2020

Berdasarkan tabel, dapat diketahui bahwa pada rentang usia pernikahan ≤ 5 tahun, suami sebagai anggota TNI menunjukkan *work-family conflict* pada kategori

tinggi yaitu sebanyak 16 orang, kemudian sebanyak 3 orang menunjukkan *work-family conflict* pada kategori rendah. Pada rentang usia pernikahan 5-10 tahun, suami sebagai anggota TNI menunjukkan *work-family conflict* pada kategori tinggi yaitu sebanyak 18 orang, kemudian sebanyak 3 orang menunjukkan *work-family conflict* pada kategori rendah. Pada rentang usia pernikahan ≥ 10 tahun, suami sebagai anggota TNI menunjukkan *work-family conflict* pada kategori tinggi yaitu sebanyak 2 orang, kemudian sebanyak 6 orang menunjukkan *work-family conflict* pada kategori rendah.

Berdasarkan data-data tersebut dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* yang tinggi lebih ditunjukkan oleh suami dengan rentang usia pernikahan di rentang 5-10 tahun dengan persentase sebesar 85,71%, kemudian *work-family conflict* yang rendah cenderung lebih ditunjukkan oleh suami dengan rentang usia pernikahan ≥ 10 tahun dengan persentase 75%.

Berdasarkan tabel, dapat diketahui bahwa pada rentang usia pernikahan ≤ 5 tahun, istri yang bekerja menunjukkan *work-family conflict* pada kategori tinggi yaitu sebanyak 11 orang, kemudian sebanyak 10 orang menunjukkan *work-family conflict* pada kategori rendah. Pada rentang usia pernikahan 5-10 tahun, istri yang bekerja menunjukkan *work-family conflict* pada kategori tinggi yaitu sebanyak 7 orang, kemudian sebanyak 12 orang menunjukkan *work-family conflict* pada kategori rendah. Pada rentang usia pernikahan ≥ 10 tahun, istri yang bekerja menunjukkan *work-family conflict* pada kategori tinggi yaitu sebanyak 3 orang, kemudian sebanyak 5 orang menunjukkan *work-family conflict* pada kategori rendah.

Berdasarkan data-data tersebut dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* yang tinggi lebih ditunjukkan oleh Istri dengan rentang usia pernikahan di rentang ≤ 5 tahun dengan persentase sebesar 22,92%, kemudian *work-family conflict* yang rendah cenderung lebih ditunjukkan oleh Istri dengan rentang usia pernikahan 5-10 tahun dengan persentase 25%.

Tabel 4. 6
Data Demografi Berdasarkan Jumlah Anak

Kriteria	Sub kriteria	Jumlah				
		Tinggi	%	Rendah	%	
		Suami				
Jumlah Anak	1	9	69,23	4	30,77	
	2	18	81,81	4	18,19	
	3	6	100	0	0	
	0	13	76,47	4	23,53	
	Total	36		12		
			Istri			
	1	7	53,85	6	46,15	
	2	3	25	9	75	
	3	4	66,67	2	33,33	
	0	6	35,29	11	64,71	
Total	20		28			

Sumber : diolah oleh peneliti, 2020

Berdasarkan tabel, data-data tersebut dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* yang tinggi lebih ditunjukkan oleh suami anggota TNI dengan jumlah anak 2 yaitu dengan persentase 81,81%, kemudian *work-family conflict* yang rendah ditunjukkan oleh suami dengan yang memiliki anak 1 dengan persentase 30,77%.

Berdasarkan tabel, data-data tersebut dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* yang tinggi lebih ditunjukkan oleh istri yang bekerja dengan jumlah anak 3

yaitu dengan persentase 66,67%, kemudian *work-family conflict* yang rendah cenderung lebih ditunjukkan oleh istri dengan yang memiliki anak 1 dengan persentase 53,85%.

Tabel 4. 7
Data Demografi Berdasarkan Kepemilikan Asisten Rumah Tangga

Kriteria	Sub kriteria	Jumlah			
		Tinggi	%	Rendah	%
Asisten Rumah Tangga	Suami				
	Ya	10	66,67	5	33,33
	Tidak	26	78,29	7	21,21
	Total	36		12	
	Istri				
	Ya	2	13,33	13	86,67
Tidak	18	54,54	15	45,46	
Total	20		28		

Sumber : diolah oleh peneliti, 2020

Berdasarkan tabel, dapat diketahui bahwa pada suami sebagai anggota TNI dengan kepemilikan asisten rumah tangga menunjukkan *work-family conflict* kategori tinggi yaitu sebanyak 10 orang, kemudian sebanyak 5 orang menunjukkan *work-family conflict* pada kategori rendah. Pada suami sebagai anggota TNI yang tidak memiliki asisten rumah tangga menunjukkan *work-family conflict* pada kategori tinggi yaitu sebanyak 26 orang, kemudian sebanyak 7 orang menunjukkan *work-family conflict* pada kategori rendah.

Berdasarkan data-data tersebut dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* yang tinggi cenderung lebih ditunjukkan oleh suami yang tidak memiliki asisten rumah tangga dengan persentase sebesar 78,29% dan suami anggota TNI yang

memiliki asisten rumah tangga dengan *work-family conflict* pada kategori rendah dengan persentase 33,33%.

Berdasarkan tabel, dapat diketahui bahwa pada istri yang bekerja dengan kepemilikan asisten rumah tangga menunjukkan *work-family conflict* kategori tinggi yaitu sebanyak 2 orang, kemudian sebanyak 13 orang menunjukkan *work-family conflict* pada kategori rendah. Pada istri yang bekerja tidak memiliki asisten rumah tangga menunjukkan *work-family conflict* pada kategori tinggi yaitu sebanyak 18 orang, kemudian sebanyak 15 orang menunjukkan *work-family conflict* pada kategori rendah.

Berdasarkan data-data tersebut dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* yang tinggi lebih ditunjukkan oleh Istri yang tidak memiliki asisten rumah tangga dengan persentase sebesar 54,54% dan istri yang bekerja dengan *work-family conflict* pada kategori rendah dengan persentase 86,67%.

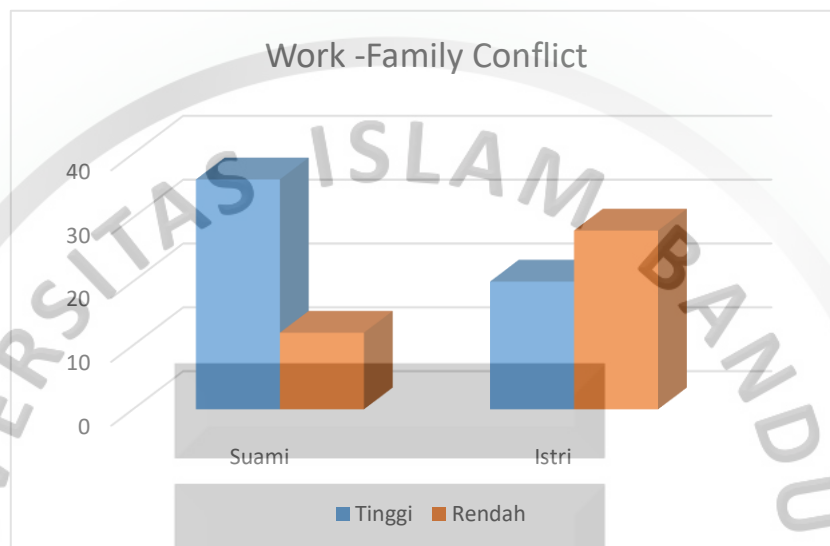
4.1.2. Gambaran Work-Family Conflict Pada Pasangan Suami-Istri

Tabel 4. 8
Gambaran *Work-Family Conflict* Pada Pasangan Suami-Istri

Komponen Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
SUAMI	Tinggi	36	75%
	Rendah	12	25%
TOTAL		48	100%
<i>Work-Family Conflict</i>	Tinggi	20	41,67%
	Rendah	28	58,33%
TOTAL		48	100%

Sumber : diolah oleh peneliti, 2020

Diagram 4. 1
Work-Family Conflict Pada Pasangan Suami Istri



Sumber : diolah oleh peneliti, 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data, diagram diatas menggambarkan kategori *work-family conflict* yang dimiliki oleh pasangan dengan istri yang bekerja dan suami anggota TNI. Dari 48 orang suami anggota TNI AD, diketahui bahwa suami 36 orang (75%) memiliki *work-family conflict* pada kategori tinggi dan terdapat 12 orang) memiliki *work-family conflict* pada kategori rendah . Dari 48 orang istri yang bekerja, diketahui bahwa istri memiliki *work-family conflict* yang lebih dominan pada kategori tinggi, yaitu berjumlah 20 orang (41,67%). Kemudian terdapat 28 orang (58,33%) pada kategori rendah.

Tabel 4. 9
Gambaran *Work-family conflict* Pada Pasangan Suami-Istri Berdasarkan Arah

Komponen Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase	
<i>Work-To-Family Conflict</i>	SUAMI	Tinggi	38	79,17%
		Rendah	10	20,83%
	TOTAL		48	100%
	ISTRI	Tinggi	37	77,08%
		Rendah	11	22,92%
	TOTAL		48	100%
<i>Family-To-Work Conflict</i>	SUAMI	Tinggi	35	72,92 %
		Rendah	13	27,08%
	TOTAL		48	100%
	ISTRI	Tinggi	41	85,42 %
		Rendah	7	14,58%
	TOTAL		48	100%

Sumber : diolah oleh peneliti, 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data, diagram diatas menggambarkan pada dimensi *work to family conflict* yang dimiliki oleh pasangan dengan istri yang bekerja dan suami anggota TNI. Dari 48 orang suami anggota TNI AD, diketahui bahwa seluruh suami 38 orang (79,17%) memiliki *work to family conflict* yang lebih dominan pada kategori tinggi dan 10 orang (20,83%) pada kategori rendah. Dari 48 orang istri yang bekerja, diketahui bahwa istri memiliki *work-family conflict* pada kategori tinggi, yaitu berjumlah 37 orang (77,08%). Kemudian terdapat 11 orang (22,92%) pada kategori rendah.

Berdasarkan hasil pengolahan data, diagram diatas menggambarkan pada dimensi *family to work conflict* yang dimiliki oleh pasangan dengan istri yang bekerja dan suami anggota TNI. Dari 48 orang suami anggota TNI AD, diketahui bahwa seluruh suami 35 orang (72,92%) memiliki *family to work conflict* yang lebih dominan pada kategori tinggi dan 13 orang (27,08%) pada kategori rendah. Dari 48 orang istri yang bekerja, diketahui bahwa istri memiliki *family to work conflict* pada kategori tinggi, yaitu berjumlah 41 orang (85,42%). Kemudian terdapat 7 orang (14,58%) pada kategori rendah.

4.1.3. Gambaran Dimensi *Work-Family Conflict*

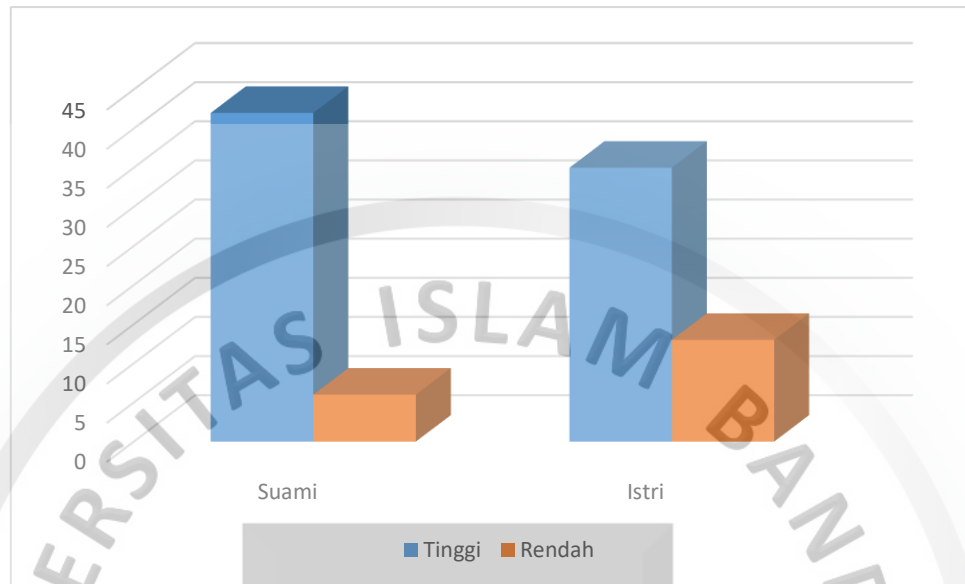
4.1.3.1. Aspek *Timed Based Conflict*

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap subjek penelitian dengan menggunakan alat ukur *work-family conflict*, maka didapat jumlah skor pada tiap aspek sehingga menghasilkan kategori dimensi pada masing-masing subjek penelitian yang dapat digambarkan melalui tabel dan grafik sebagai berikut :

Tabel 4. 10
Dimensi *Timed Based Conflict* Pada Pasangan Suami-Istri

Kategori	Suami		Istri	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
<i>Work To Family</i>				
Tinggi	42	87,5%	35	72,92%
Rendah	6	12,5%	13	27,08%
Total	48	100%	48	100%
<i>Family To Work</i>				
Tinggi	44	91,67%	40	83,33%
Rendah	4	8,33%	8	16,67%
Total	48	100%	48	100%

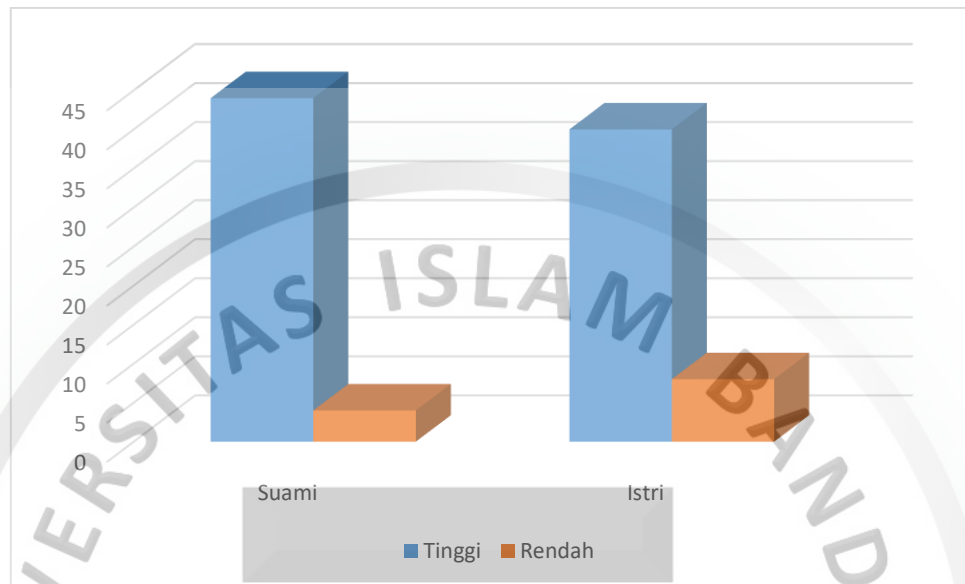
Diagram 4. 2
Dimensi *Timed Based Work to Family*



Sumber : diolah oleh peneliti, 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data, diagram diatas menggambarkan , tabel dan grafik diatas menggambarkan dimensi *timed based work interference with family* yang dimiliki oleh pasangan dengan istri yang bekerja dan suami anggota TNI. Dari 48 orang suami anggota TNI AD, diketahui bahwa seluruh suami 42 orang (87,5%) memiliki dimensi *timed based work interference with family* pada kategori tinggi dan sisanya 6 orang (12,5) pada kategori rendah. Dari 48 orang istri yang bekerja, diketahui bahwa istri memiliki *timed based work interference with family* pada kategori tinggi, yaitu berjumlah 35 orang (72,92%). Kemudian terdapat 13 orang (27,08%) pada kategori rendah.

Diagram 4. 3
Dimensi *Timed Based Family To Work*



Sumber : diolah oleh peneliti, 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data, diagram diatas menggambarkan , tabel dan grafik diatas menggambarkan dimensi *timed based family interference with work* yang dimiliki oleh pasangan dengan istri yang bekerja dan suami anggota TNI. Dari 48 orang suami anggota TNI AD, diketahui bahwa seluruh suami 44 orang (91,67%) memiliki dimensi *timed based family interference with work* pada kategori tinggi dan sisanya 4 orang (8,33%) pada kategori rendah. Dari 48 orang istri yang bekerja, diketahui bahwa istri memiliki *timed based family interference with work* pada kategori tinggi, yaitu berjumlah 40 orang (83,33%). Kemudian terdapat 8 orang (16,67%) pada kategori rendah.

4.1.3.2. Aspek *Strain Based Conflict*

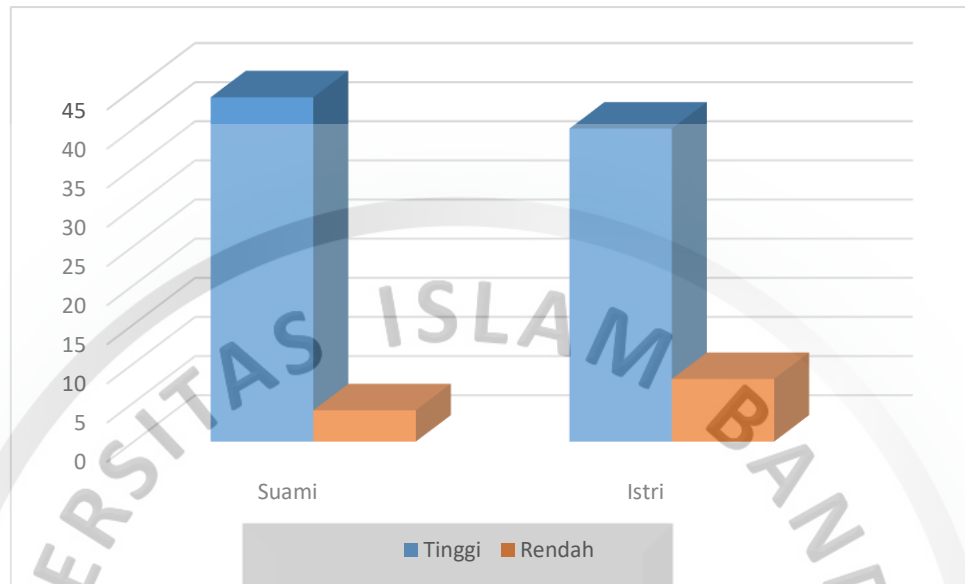
Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap subjek penelitian dengan menggunakan alat ukur *work-family conflict*, maka didapat jumlah skor pada tiap aspek sehingga menghasilkan kategori dimensi pada masing-masing subjek penelitian yang dapat digambarkan melalui table dan diagram sebagai berikut :

Tabel 4. 11
Dimensi *Strain Based Conflict* Pada Pasangan Suami-Istri

Kategori	Suami		Istri	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
<i>Work to Family</i>				
Tinggi	44	91,67%	40	83,33%
Rendah	4	8,33%	8	16,67%
Total	48	100%	48	100%
<i>Family to Work</i>				
Tinggi	45	93,75%	40	83,33%
Rendah	3	6,25%	8	16,67%
Total	48	100%	48	100%

Sumber : diolah oleh peneliti, 2020

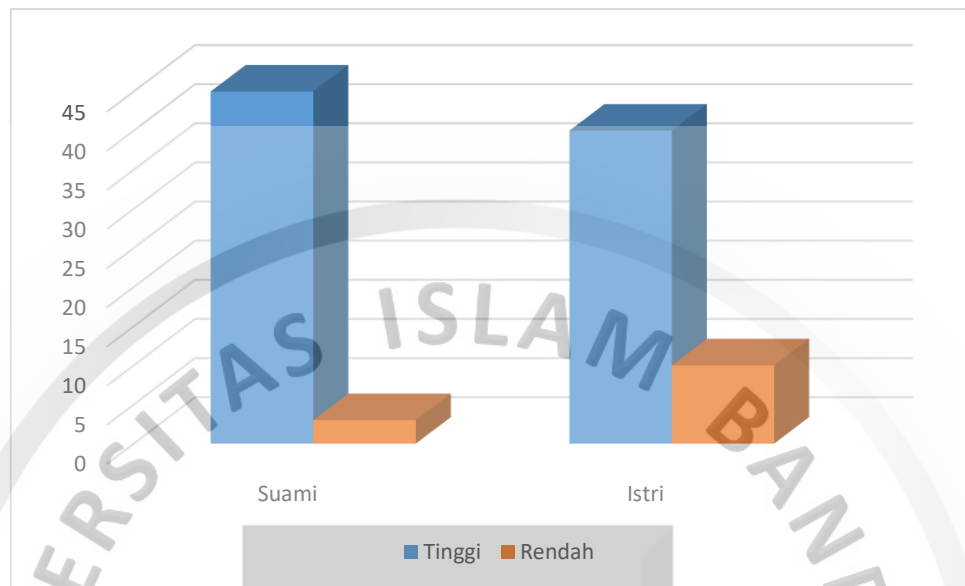
Diagram 4. 4
Dimensi *Strain Based Work To Family*



Sumber : diolah oleh peneliti, 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data, diagram diatas menggambarkan , tabel dan grafik diatas menggambarkan dimensi *strain based work interference with family* yang dimiliki oleh pasangan dengan istri yang bekerja dan suami anggota TNI. Dari 48 orang suami anggota TNI AD, diketahui bahwa 44 orang (91,67%) memiliki dimensi *strain based work interference with family* pada kategori tinggi dan sisanya 4 orang (8,33%) pada kategori rendah. Dari 48 orang istri yang bekerja, diketahui bahwa istri memiliki *strain based work interference with family* pada kategori tinggi, yaitu berjumlah 40 orang (83,33%). Kemudian terdapat 8 orang (16,67%) pada kategori rendah.

Diagram 4. 5
Dimensi *Strain Based Family To Work*



Sumber : diolah oleh peneliti, 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data, diagram diatas menggambarkan , tabel dan grafik diatas menggambarkan dimensi *strain based family interference with work* yang dimiliki oleh pasangan dengan istri yang bekerja dan suami anggota TNI. Dari 48 orang suami anggota TNI AD, diketahui bahwa 45 orang (93,75%) memiliki dimensi *strain based family interference with work* pada kategori tinggi dan sisanya 3 orang (6,25%) pada kategori rendah. Dari 48 orang istri yang bekerja, diketahui bahwa istri memiliki *strain based family interference with work* pada kategori tinggi, yaitu berjumlah 40 orang (83,33%). Kemudian terdapat 8 orang (16,67%) pada kategori rendah.

4.1.3.3. Aspek *Behavior Based Conflict*

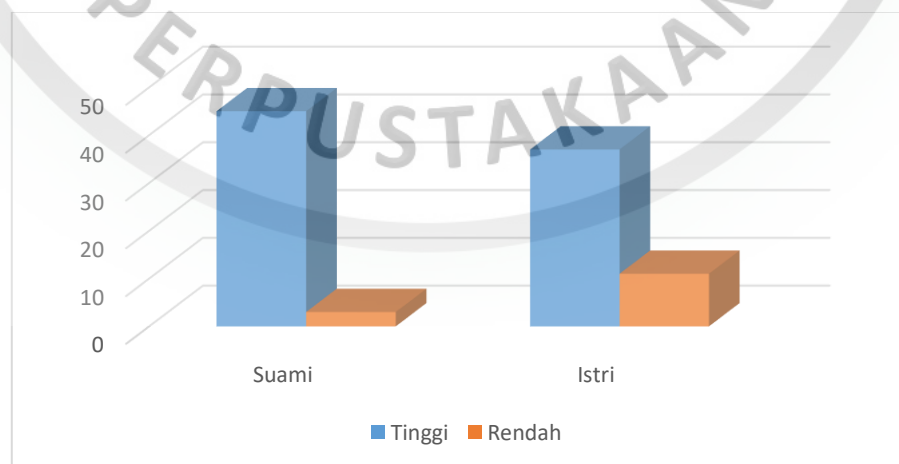
Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap subjek penelitian dengan menggunakan alat ukur *work-family conflict*, maka didapat jumlah skor pada tiap aspek sehingga menghasilkan kategori dimensi pada masing-masing subjek penelitian yang dapat digambarkan melalui table dan diagram sebagai berikut :

Tabel 4. 12
Dimensi *Behavior Based Conflict* Pada Pasangan Suami-Istri

Kategori	Suami		Istri	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
<i>Work to Family</i>				
Tinggi	45	93,75%	37	77,08%
Rendah	3	6,25%	11	22,92%
Total	48	100%	48	100%
<i>Family to Work</i>				
Tinggi	42	87,5%	43	89,58%
Rendah	6	12,5%	5	10,42%
Total	48	100%	48	100%

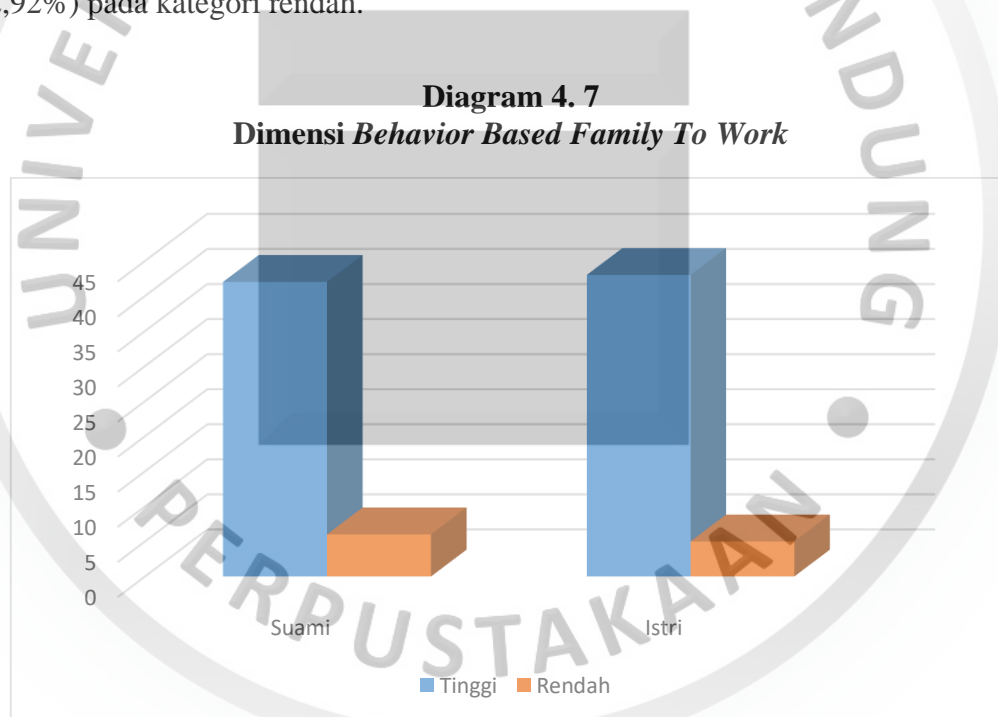
Sumber : diolah oleh peneliti,2020

Diagram 4. 6
Dimensi *Behavior Based Work To Family*



Sumber : diolah oleh peneliti, 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data, diagram diatas menggambarkan , tabel dan grafik diatas menggambarkan dimensi *behavior based work interference with family* yang dimiliki oleh pasangan dengan istri yang bekerja dan suami anggota TNI. Dari 48 orang suami anggota TNI AD, diketahui bahwa 45 orang (93,75%) memiliki dimensi *behavior based work interference with family* pada kategori tinggi dan sisanya 3 orang (6,25%) pada kategori rendah. Dari 48 orang istri yang bekerja, diketahui bahwa istri memiliki *behavior based work interference with family* pada kategori tinggi, yaitu berjumlah 37 orang (77,08%). Kemudian terdapat 11 orang (22,92%) pada kategori rendah.



Sumber : diolah oleh peneliti, 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data, diagram diatas menggambarkan , tabel dan grafik diatas menggambarkan dimensi *behavior based family interference with work* yang dimiliki oleh pasangan dengan istri yang bekerja dan suami anggota TNI.

Dari 48 orang suami anggota TNI AD, diketahui bahwa 42 orang (87,5%) memiliki dimensi *behavior based family interference with work* pada kategori tinggi dan

sisanya 6 orang (12,5%) pada kategori rendah. Dari 48 orang istri yang bekerja, diketahui bahwa istri memiliki *behavior based family interference with work* pada kategori tinggi, yaitu berjumlah 43 orang (89,58%). Kemudian terdapat 5 orang (10,42%) pada kategori rendah.

Tabel 4. 13
Ringkasan Work-family conflict Pada Suami-Istri

	SUAMI							
	<i>Work to family</i>				<i>Family to work</i>			
	Tinggi		Rendah		Tinggi		Rendah	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
<i>Timed based</i>	42	87,5%	6	12,5%	44	91,67%	4	8,33%
<i>Strain based</i>	44	91,67%	4	8,33%	45	93,75%	3	6,25%
<i>Behavior based</i>	45	93,75%	3	6,25%	42	87,5%	6	12,5%
	ISTRI							
	<i>Work to family</i>				<i>Family to work</i>			
	Tinggi		Rendah		Tinggi		Rendah	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
<i>Timed based</i>	35	72,92%	13	27,08%	40	83,33%	8	16,67%
<i>Strain based</i>	40	83,33%	8	16,67%	40	83,33%	8	16,67%
<i>Behavior based</i>	37	77,08%	11	22,92%	43	89,58%	5	10,42%

Sumber : diolah oleh peneliti, 2020

4.2. Pembahasan

4.2.1. Gambaran Demografi *Work-family conflict*

Pada Istri yang bekerja dengan suami anggota TNI AD di Batalyon X Bandung, terdapat beberapa faktor yang berpengaruh pada *work-family conflict* yang ditunjukkan oleh suami maupun istri, diantaranya adalah faktor tingkat jabatan pekerjaan, pekerjaan istri, pendidikan terakhir, usia pernikahan, asisten rumah tangga, dan jumlah anak.

Berdasarkan tabel 4.2 suami dan istri dengan pangkat keanggotaan Praka cenderung menunjukkan *work-family conflict* yang tinggi yaitu sebesar 83,33%. Pada pangkat praka akan memiliki beberapa atasan yaitu Komandan kecil hingga Komandan Besar dan bisa memiliki bawahan. Hal tersebut menjadikan anggota tentara dan istri akan memiliki konsekuensi yang jauh lebih besar dibandingkan dengan pangkat lainnya. Hal tersebut sejalan yang dikemukakan oleh Gross (dalam Greenhaus & Beutell, 1985) mengatakan bahwa ketiadaan sangsi yang kuat dapat mengurangi tekanan untuk memenuhi tuntutan peran. Lingkungan kerja biasanya memiliki tuntutan dan sangsi yang lebih keras dibandingkan dengan tuntutan dan sangsi dari keluarga.

Berdasarkan tabel 4.3 suami dengan istri yang memiliki pekerjaan cenderung menunjukkan *work-family conflict* yang tinggi pada jenis pekerjaan karyawan swasta yaitu sebesar 85,71% pada suami anggota TNI dan 71,42% pada istri yang bekerja. Kemudian pada istri cenderung menunjukkan *work-family conflict* rendah pada jenis pekerjaan BUMN yaitu sebesar 66,67%. Hal tersebut dikemukakan oleh Greenhaus &

Kopelman (1981), bahwa tingkat *work-family conflict* suami dengan istri manajerial/professional telah ditemukan mengalami pekerjaan-keluarga yang lebih intens konflik dari pada suami dengan istri yang bukan manajerial/nonprofessional. Ada kemungkinan bahwa istri yang dipekerjakan di posisi manajerial atau professional bekerja dengan jam lebih lama untuk menghasilkan tekanan yang intens pada suami untuk berpartisipasi lebih banyak di kegiatan keluarga. Pada gilirannya, dapat bertentangan dengan tanggung jawab pekerjaan suami.

Berdasarkan tabel 4.4 suami anggota TNI menunjukkan *work-family conflict* yang tinggi dengan pendidikan terakhir $\geq D3$ (termasuk S1, S2, S3) dengan persentase sebesar 76%. Kemudian *work-family conflict* cenderung rendah pada istri dengan pendidikan terakhir $\geq D3$ (termasuk S1, S2, S3) dengan persentase sebesar 69,23%. Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Meliani, Sunari dan Krisnatuti (2014), individu yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi memiliki maka akan semakin rendah *work-family conflict* yang dirasakan oleh individu. Dalam penelitian Ammons dan Kelly (2008) dalam Vidia (2019) yang menyatakan bahwa subjek dengan pendidikan yang rendah cenderung mengalami *family to work*, sedangkan subjek yang berpendidikan tinggi cenderung mengalami *work to family*. Penjelasan akan hubungan tersebut berkaitan dengan strategi yang digunakan untuk *manage* tanggung jawab pekerjaan dan keluarganya. bagaimanapun juga hubungan antara dua variabel tersebut, harus mempertimbangkan kondisi kerja yang supportif untuk pekerja dengan tingkat pendidikan.

Berdasarkan tabel 4.5 suami anggota TNI dengan rentang usia pernikahan 5-10 tahun cenderung menunjukkan *work-family conflict* yang tinggi pada suami yaitu sebesar 85,71% dan usia pernikahan ≥ 10 tahun menunjukkan *work-family conflict* yang rendah dengan persentase 75%. Kemudian pada istri cenderung menunjukkan *work-family conflict* tinggi pada usia pernikahan ≤ 5 tahun yaitu sebesar 22,92% dan pada usia pernikahan 5-10 tahun cenderung menunjukkan *work-family conflict* yang rendah sebesar 25%. Hal ini sesuai pernyataan dari Greenhaus dan Callanan (2006), dengan seiringnya berjalannya waktu, bertambah masing-masing rasa berharga dari pasangan mempengaruhi kinerja perannya dan berkurang konflik.

Berdasarkan tabel 4.6, suami anggota TNI dengan jumlah anak 2 cenderung menunjukkan *work-family conflict* yang tinggi yaitu sebesar 81,81%. Kemudian pada istri *work-family conflict* kategori tinggi dengan jumlah anak 3 yaitu dengan persentase 66,67%. *Work-family conflict* yang rendah baik pada suami anggota TNI maupun istri yang bekerja yang memiliki jumlah anak 1. Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Meliani, Sunari dan Krisnatuti (2014), bahwa besar keluarga berpengaruh terhadap *work-family conflict* yang dirasakan individu, bahwa pada penelitian ini didominasi oleh ibu bekerja yang memiliki anak tidak lebih dari dua maka *work-family conflict* yang dirasakan pun rendah. Beutell dan Greenhaus (1982) melaporkan bahwa keluarga yang besar menghasilkan konflik terutama untuk wanita yang suaminya sangat terlibat dalam kerja. Suami yang sangat terlibat dalam pekerjaan memiliki sedikit waktu untuk keluarganya, sehingga meningkatkan banyak tuntutan waktu diberikan pada istrinya dengan jumlah keluarga yang besar. Keith dan

Schafer (1980) dalam Greenhaus (1982) melaporkan bahwa tingkat *work-family conflict* berhubungan langsung dengan jumlah jam kerja suaminya per minggu.

Berdasarkan tabel 4.7, suami dan istri dengan asisten rumah tangga menunjukkan *work-family conflict* yang rendah pada suami yaitu sebesar 33,33% dan pada istri sebesar 86,67%. Kemudian pada pasangan yang tidak dengan asisten rumah tangga cenderung menunjukkan *work-family conflict* pada kategori tinggi pada suami yaitu sebesar 78,29% dan pada istri sebesar 54,54%. Hal tersebut dirasakan oleh istri yang bekerja, mengenai pekerjaan rumah ketika terdapat asisten rumah tangga menjadi lebih mudah untuk terselesaikan sehingga menjadi tidak beban. Sedangkan banyaknya rumah tangga yang tidak memiliki asisten rumah tangga, kerap kali melibatkan suami dalam pekerjaan rumah tangga dengan jarak kantor dengan rumah berdekatan.

4.2.2. Gambaran *Work-Family Conflict*

Greenhaus & Beutell menyatakan bahwa *work-family conflict* adalah bentuk dari konflik antar peran yaitu saat tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan sehingga partisipasi dalam salah satu peran menjadi lebih sulit karena partisipasi pada peran lainnya. *Work-family conflict* meliputi enam dimensi yang terdiri kombinasi dari tiga aspek *timed based*, *strain based* dan *behaviour based* dengan dua arah (*Bi-directional*) yaitu *work to family* dan *family to work*.

Teori *work-family conflict* ini diturunkan dari teori *work-family conflict* menurut **Greenhaus & Beutell** yang menyatakan bahwa *work-family conflict* adalah

sebagai suatu *inter-role conflict* yang terjadi dimana tekanan peran dari konteks keluarga dan konteks pekerjaan yang berbeda.

Menurut **Frone al. (1992)**, *Work-family conflict* terjadi pada saat individu berusaha untuk memenuhi tuntutan peran pekerjaannya dan usahanya dipengaruhi oleh kemampuan diri sendiri untuk memenuhi kebutuhan keluarganya, atau sebaliknya, pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Menurut **Frone al. (1992)** dalam **Greenhaus dan Callanan (2006)**, tekanan pekerjaan meliputi beban pekerjaan, kurang diberi otonomi dan kerancuan peran. Sedangkan tekanan dari domain keluarga menggambarkan individu yang berperan sebagai orang tua dan pasangan suami istri (Parasuraman dan Greenhaus, 1992). Kedua peran tersebut mengarah pada kualitas peran masing-masing yaitu hubungan antara orang tua-anak dan hubungan suami-istri.

Adapula berbagai macam dampak yang diberikan ketika seorang individu menjadi dua peran ganda sekaligus. *Work-family conflict* menimbulkan dampak negatif dalam berbagai pembagian peran baik peran dalam pekerjaan maupun peran dalam keluarga. Penelitian yang dilakukan oleh Artiwati (2017) membagi dampak dari konflik tersebut ke dalam tiga area yaitu dampak terhadap individu, keluarga dan pekerjaan. Individu yang mengalami konflik mudah merasakan masalah terkait kesehatan, stress, kurangnya komunikasi dengan orang lain terutama dengan anggota keluarga serta menurunnya kualitas relasi. Dampak terhadap keluarga dapat meliputi konflik dengan anggota keluarga dan anak yang kurang mendapatkan perhatian.

Dampak dalam pekerjaan biasanya meliputi stress karena pekerjaan, kurangnya konsentrasi dalam bekerja hingga rendahnya performa kerja yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil data pengukuran *work-family conflict* pada pasangan dengan istri yang bekerja dan suami sebagai anggota TNI AD Batalyon X, didapat bahwa pada suami dan istri memiliki *work-family conflict* yang sama yaitu lebih dominan menghayati konflik rendah.

Berdasarkan pengolahan data pada tabel 4.1, didapat bahwa *work-family conflict* suami dikategorikan tinggi secara keseluruhan dengan persentase 75% (36 orang). Hal ini berarti suami sebagai anggota TNI AD memiliki konflik yang tinggi artinya menghayati belum dapat memenuhi tuntutan peran dalam konteks pekerjaan dan konteks keluarga secara bersamaan, dan mereka masih merasa kesulitan untuk dalam menjalankan kedua perannya secara sekaligus. Kemudian sebanyak 25% (12 orang) *work-family conflict* dikategorikan rendah. Hal tersebut berarti suami memiliki konflik yang rendah artinya suami sebagai anggota TNI AD mereka menghayati dapat memenuhi berbagai tuntutan peran dalam konteks pekerjaan dan peran dalam konteks keluarga secara bersamaan tanpa merasa kesulitan dalam menjalankan dua peran sekaligus. Apabila ditelusuri secara mendalam bahwa data yang didapatkan dari 36 orang suami meskipun memiliki konflik yang tinggi namun mereka memiliki konflik yang rendah pada beberapa dimensi *work-family conflict*.

Ditemukan tingkat *work-family conflict* yang dikategorikan rendah lebih banyak dirasakan pada istri yang bekerja. Pada tabel 4.1, didapatkan data *work-family conflict* yang dikategorikan tinggi dengan persentase 41,67% (20 orang). Hal ini

berarti istri yang bekerja memiliki konflik yang tinggi artinya mereka menghayati dapat memenuhi berbagai tuntutan peran dalam konteks pekerjaan dan peran dalam konteks keluarga secara bersamaan tanpa merasa kesulitan dalam menjalankan dua peran secara bersama. Kemudian sebanyak 58,33% (28 orang) data *work-family conflict* dikategorikan rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa istri yang bekerja memiliki konflik yang tinggi artinya istri yang bekerja menghayati belum dapat memenuhi tuntutan peran dalam konteks pekerjaan dan konteks keluarga secara bersamaan, dan mereka masih merasa kesulitan untuk dalam menjalankan kedua perannya secara sekaligus. Apabila ditelusuri secara mendalam bahwa data yang didapatkan dari 28 orang istri meskipun memiliki konflik yang tinggi namun mereka memiliki konflik yang rendah pada beberapa dimensi *work-family conflict*.

4.2.3. Gambaran *Work-Family Conflict* Tiap Arah

4.2.2.1. Gambaran *Work-Family Conflict* Tiap Arah Pada Suami

A. *Work to family*

Dimensi *Timed based work to family* menjelaskan bagaimana waktu yang digunakan oleh suami dalam memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan tidak dapat digunakan dalam memenuhi tuntutan dalam rumah tangga. Dalam penelitian ini didapatkan data dengan persentase 87,5% (42 orang) suami yang bekerja sebagai anggota TNI memiliki *timed based* yang dikategorikan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa suami sebagai anggota TNI menghayati tuntutan dalam memenuhi pekerjaan menghambat mereka untuk memenuhi tuntutan dalam rumah tangga sesuai dengan yang telah mereka sepakati. Kurangnya waktu yang dimiliki oleh suami,

mengakibatkan mereka merasa kurang terlibat dalam aktivitas keluarga. Salah satunya ketika keadaan yang mengharuskan adanya tugas dinas ke luar kota dalam jangka waktu 4-12 bulan, sehingga sulit untuk terlibat dalam peran sebagai ayah bagi anak-anak dalam kegiatan bermain dan pemberian aturan dalam rumah. Selain itu terbatasnya waktu yang dimiliki mengakibatkan sulit untuk berkomunikasi dengan istri. Adanya penugasan siaga pada hari besar atau hari libur membuat mereka tidak dapat terlibat dalam kegiatan berlibur bersama keluarga. Terdapat 12,5% (6 orang) memiliki *timed based* yang dikategorikan rendah artinya mereka menghayati bahwa konflik yang dirasakan rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa suami yang bekerja dapat membagi waktunya dengan keluarga dan pekerjaan, sehingga mereka dapat menjalankan pekerjaan hingga selesai tanpa mengganggu tugas dan tanggung jawab di rumah. Anggota TNI ini memiliki target dalam penyelesaian tugas dan membuat waktu tersendiri untuk menjalankan peran sebagai kepala rumah tangga.

Dimensi *Strain based work to family* menjelaskan bagaimana tekanan dari tuntutan peran dalam pekerjaan mempengaruhi tekanan kinerja dalam memenuhi tuntutan dalam rumah tangga. Dalam penelitian ini didapatkan data dengan persentase 91,67% (44 orang) suami yang bekerja sebagai anggota TNI memiliki *strain based work to family* yang dikategorikan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa suami sebagai anggota TNI, merasa secara terus menerus terpikirkan oleh tanggung jawab dalam tanggung jawab terhadap peran dalam keluarga, mereka merasa khawatir dengan keadaan anak yang sedang sakit sebab tidak dapat mendampingi dan membantu istri yang bekerja selama ditinggal bertugas. Hal tersebut hingga membuat suami

mengalami stress yang diakibatkan adanya tekanan yang dirasakan, secara tidak langsung mereka merasakan sulit untuk berkonsentrasi dalam pekerjaan. Semakin kuat penghayatan tekanan yang menjadi ketegangan suami yang bekerja sebagai TNI di Batalyon X Bandung membuat ketidaknyaman yang dihasilkan oleh peran dalam pekerjaan menyebabkan konflik semakin tinggi dikarenakan sulit untuk memenuhi tuntutan peran dalam keluarga yaitu sosok sebagai ayah dan suami. Terdapat 8,33 % (4 orang) memiliki *strain based* yang dikategorikan rendah artinya mereka menghayati bahwa konflik yang dirasakan rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa suami merasakan tenang dalam pekerjaan karena tidak terpikirkan mengenai tugas dan tanggung jawab sebagai sosok ayah dan suami yang selalu ada, mereka meyakini ketika mereka fokus pada pekerjaan maka dengan segera mereka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dan dapat kembali memberikan peran dalam keluarganya. Suami anggota TNI AD ini tidak merasakan kekhawatiran karena mereka merasa dapat meminta bantuan pada tetangga di Batalyon.

Dimensi *Behavior work to family* menjelaskan bagaimana konflik muncul ketika penghrapan perilaku yang dilakukan dalam peran pekerjaan berbeda digunakan untuk perannya dalam keluarga. Dalam penelitian ini didapatkan data dengan persentase 93,75% (45 orang) suami yang bekerja sebagai anggota TNI memiliki *behavior based* yang dikategorikan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa suami sebagai anggota TNI, cara efektif yang biasa dilakukan untuk mengatasi permasalahan dalam pekerjaan menjadi tidak efektif ketika dilakukan untuk mengatasi permasalahan di dalam keluarga. Cara penyelesaian masalah dengan atasan hanya dilakukan dengan

memberikan saran ketika diminta oleh atasan dan senantiasa untuk mengikuti segala perintah yang diberikan, namun hal tersebut tidak efektif dilakukan ketika berperan menjadi kepala keluarga dan menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan rumah tangga karena tuntutan menjadi kepala rumah tangga adalah mampu mengambil keputusan. Didapatkan bahwa semakin kuat penghayatan suami yang bekerja sebagai TNI di Batalyon X Bandung mengenai perasaan tidak nyaman dengan peran pekerjaan berbeda dengan pengharapan dari perilaku pada peran keluarga, semakin tinggi pula konflik yang dirasakan. Namun terdapat 6,25% (3 orang) memiliki *behavior based* yang dikategorikan rendah artinya mereka menghayati bahwa konflik yang dirasakan rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa cara suami dalam menyelesaikan permasalahan di pekerjaan dapat dilakukan dalam rumah tangga, seperti suami menerapkan aturan secara disiplin dan bertindak secara tegas sesuai dengan perilaku suami sebagai seorang anggota TNI AD.

B. Family to Work

Dimensi *Timed based family to work* menjelaskan bagaimana waktu yang digunakan oleh suami dalam memenuhi tuntutan peran dalam keluarga tidak dapat digunakan dalam memenuhi tuntutan dalam pekerjaan. Dalam penelitian ini didapatkan data dengan persentase 91,67% (44 orang) suami yang bekerja sebagai anggota TNI memiliki *timed based* yang dikategorikan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa suami sebagai anggota TNI menghayati tuntutan dalam menjalani peran sebagai ayah dalam keluarga menggantikan posisi istri yang bekerja. Sedikitnya waktu yang dimiliki oleh suami untuk terlibat dalam peran keluarga menjadikan

suami mengambil waktu dipekerjaan. Hal tersebut menghambat pekerjaan seperti mengikuti kegiatan rutin yang dilaksanakan dalam batalyon dan meninggalkan pekerjaan, sehingga semakin kuat perasaan tidak nyaman mengenai waktu yang digunakan memenuhi peran dalam rumah tangga, konflik yang dirasakan pun akan semakin tinggi. Terdapat 8,33 % (4 orang) memiliki *timed based* yang dikategorikan rendah artinya mereka menghayati bahwa konflik yang dirasakan rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa suami yang bekerja merasa tidak tersita waktunya oleh pekerjaan dan perannya dalam keluarga, sehingga suami tetap dapat mengikuti kegiatan rutin yang wajib dihadiri tanpa terlambat atau tidak hadir.

Dimensi *Strain family to work* menjelaskan bagaimana tekanan dari tuntutan peran dalam keluarga yang mempengaruhi kinerja dalam memenuhi tuntutan dalam pekerjaan. Dalam penelitian ini didapatkan data dengan persentase 93,75% (45 orang) suami yang bekerja sebagai anggota TNI memiliki *strain based* yang dikategorikan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa suami sebagai anggota TNI, merasa pekerjaan dengan waktu padat membuat suami sangat merasa kelelahan sehingga tidak dapat mengambil tugas dalam keluarga. Tekanan peran dalam keluarga, sebagai suami yang menggantikan istri yang bekerja sebagian pekerjaan rumah dan mendampingi anak menjadikan suami menimbulkan emosi negatif seperti mudah tersinggung, mudah marah yang membuat suami tidak dapat berkonsentrasi dan menyelesaikan tugas menjadi tidak efektif memikirkan permasalahan yang berada dirumah. Penghayatan tekanan semakin kuat yang menjadi ketegangan suami TNI di Batalyon, membuat ketidaknyaman yang dihasilkan oleh peran keluarga

menyebabkan konflik semakin tinggi dikarenakan sulit untuk memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan. Terdapat 6,25% (3 orang) memiliki *strain based* yang dikategorikan rendah artinya mereka menghayati bahwa konflik yang dirasakan rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa suami mampu menjadikan rumah merupakan tempat untuk beristirahat dan merilis kelelahan. Suami pulang kerumah, mencoba memanfaatkan waktu yang ada untuk dapat bermain dengan anak dan berkomunikasi dengan istri walaupun keadaan sedang lelah akibat pekerjaan dan membuat lebih bersemangat dalam bekerja.

Dimensi *Behavior family to work* menjelaskan bagaimana konflik muncul ketika pengharapan perilaku yang dilakukan dalam peran keluarga menjadi berbeda untuk perannya dalam pekerjaan. Dalam penelitian ini didapatkan data dengan persentase 87,5% (42 orang) suami yang bekerja sebagai anggota TNI memiliki *behaviour based* yang dikategorikan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa suami sebagai anggota TNI, peran dan aturan yang efektif dilakukan dalam keluarga menjadi tidak efektif ketika dalam pekerjaan. Dalam menyikapi permasalahan anak didalam rumah tidak efektif dilakukan ketika menghadapi rekan kerja maupun atasan. Ketika menyelesaikan suatu permasalahan dalam rumah tangga diperlukan pengambilan keputusan sendiri namun hal tersebut menjadi tidak efektif dikarenakan dalam pekerjaan TNI memiliki jalur disposisi dan menunggu perintah dari komandan atau atasan sehingga semakin kuat penghayatan suami yang bekerja sebagai TNI di Batalyon X Bandung mengenai perasaan tidak nyaman dengan peran pekerjaan berbeda dengan pengharapan dari perilaku pada peran rumah tangga, semakin tinggi

pula konflik yang dirasakan. Terdapat 12,5% (6 orang) memiliki *behaviour based* yang dikategorikan rendah artinya mereka menghayati bahwa konflik yang dirasakan rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa cara suami dalam menghadapi situasi yang membosankan ketika dirumah dengan bercanda menjadi efektif ketika bersenda gurau dalam pekerjaan dengan rekan kerja. Berinteraksi dengan tetangga pun menjadi berguna ketika dalam pekerjaan untuk meminta bantuan dalam pekerjaan walaupun berbeda jabatan dengan catatan tetap melakukan perizinan sesuai dengan golongan dan pangkat.



4.2.2.2. Gambaran *Work-Family Conflict* Tiap Arah Pada Istri

A. *Work to Family*

Dimensi *Timed based work to family* menjelaskan bagaimana waktu yang digunakan oleh istri dalam memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan tidak dapat digunakan dalam memenuhi tuntutan dalam keluarga. Dalam penelitian ini didapatkan data dengan persentase 72,92% (35 orang) istri yang bekerja memiliki *timed based* yang dikategorikan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa istri yang bekerja menghayati tuntutan dalam memenuhi pekerjaan menghambat mereka untuk memenuhi tuntutan dalam keluarga yang menjadi prioritas utama. Dengan jam operasional yang dimiliki oleh masing-masing instansi tempat bekerja menjadikan waktu yang dimiliki oleh istri menjadi berkurang untuk terlibat dalam aktivitas keluarga dan kegiatan harian Persit, ketika tugas yang mewajibkan mereka untuk menyelesaikan *deadline* pekerjaan atau menghadiri rapat sulit untuk terlibat dalam kegiatan rutin istri tentara di batalyon maupun situasional dan keterlibatan waktu dengan anak dalam merawat dan pendampingan kegiatan keseharian menjadi terbatas. Waktu dalam berkomunikasi dan melayani suami menjadi lebih sedikit. Terdapat 27,08% (13 orang) memiliki *timed based* yang dikategorikan rendah artinya mereka menghayati bahwa konflik yang dirasakan rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa istri yang bekerja dapat membagi waktunya dengan keluarga dan pekerjaan, sehingga mereka tetap dapat menghadiri kegiatan Persit menyelesaikan pekerjaan hingga selesai. Dengan membagi tugas dan peran dengan suami ketika bekerja sehingga tanpa mengganggu tugas dan tanggung jawab di rumah.

Dimensi *Strain based work to family* menjelaskan bagaimana tekanan yang dirasakan oleh Istri yang bekerja dari tuntutan peran dalam pekerjaan mempengaruhi tekanan kinerja dalam memenuhi tuntutan dalam rumah tangga. Dalam penelitian ini didapatkan data dengan persentase 16,67% (8 orang) istri yang bekerja memiliki *strain based work to family* yang dikategorikan rendah. Hal ini menunjukkan bahwa istri yang bekerja, merasa selalu terpikirkan oleh tanggung jawab dalam rumah tangga, pekerjaan yang ditinggalkan dan belum sempat terselesaikan membuat istri sulit untuk fokus dan berkonsentrasi dalam pekerjaan kadang seringkali mendapati diri sedang melamun. Ketika istri harus menghadiri kegiatan rutin dan tidak mendapatkan izin dari tempat bekerja membuat istri ini gelisah dan pekerjaan menjadi tidak terselesaikan karena fokus pada penyelesaian izin pada Persit sehingga semakin kuat penghayatan tekanan yang menjadi ketegangan istri tentara yang bekerja membuat ketidaknyaman yang dihasilkan oleh peran dalam pekerjaan menyebabkan konflik semakin tinggi dikarenakan sulit untuk memenuhi tuntutan peran dalam rumah tangga. Terdapat 83,33% (40 orang) memiliki *strain based work to family* yang dikategorikan tinggi artinya mereka menghayati bahwa konflik yang dirasakan rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa istri tidak sering terpikirkan masalah tugas dalam rumah tangga dan mendapatkan hasil pekerjaan yang diinginkan. Setiap kali terdapat kegiatan Persit, istri ini membuat jadwal perizinan dengan jauh hari sehingga hal tersebut membuat penyelesaian jauh lebih cepat dan tidak menguras tenaga. Ketika setiap mendapatkan tugas dalam pekerjaan selalu mengusahakan untuk diselesaikan dalam tempat kerja.

Dimensi *Behavior Work to family* menjelaskan bagaimana konflik muncul ketika perilaku efektif yang dilakukan dalam peran pekerjaan menjadi tidak efektif digunakan untuk perannya di rumah. Dalam penelitian ini didapatkan data dengan persentase 22,92 % (11 orang) istri yang bekerja memiliki *behaviour based work to family* yang dikategorikan rendah. Hal ini menunjukkan bahwa cara menghadapi permasalahan dalam pekerjaan menjadi tidak efektif ketika dilakukan di rumah. Selain itu ada beberapa perilaku yang biasa dilakukan dalam tempat kerja efektif dan berguna namun ketika dilakukan dalam perannya sebagai ibu rumah tangga dan istri tentara menjadi menghambat. Misal ketika istri menjadi seorang atasan dan SPV di tempat bekerja sehingga memerintah bawahan, perilaku tersebut tidak efektif ketika menghadapi seorang ibu komandan atau atasan dari suaminya di Batalyon sehingga semakin kuat penghayatan istri yang bekerja mengenai perasaan tidak nyaman dengan peran pekerjaan berbeda dengan pengharapan dari perilaku pada peran rumah tangga, semakin tinggi pula konflik yang dirasakan. Namun terdapat 77,08% (37 orang) memiliki *behaviour based work to family* yang dikategorikan tinggi artinya mereka menghayati bahwa konflik yang dirasakan rendah. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya bentuk sikap profesional dalam pekerjaan dapat dibawa ketika mendapatkan tugas di Batalyon untuk menjadi perwakilan istri tentara, mencakup bagaimana cara untuk menghadapi seorang atasan ketika berada di lingkungan Batalyon.

B. *Family to Work*

Dimensi *Timed based family to work* menjelaskan bagaimana waktu yang digunakan oleh suami dalam memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan tidak dapat digunakan dalam memenuhi tuntutan dalam rumah tangga. Dalam penelitian ini didapatkan data dengan persentase 16,67 % (8 orang) Istri yang bekerja memiliki *timed based family to work* yang dikategorikan rendah. Hal ini menunjukkan bahwa istri yang bekerja merasa memiliki waktu yang terbatas dalam menunjang karirnya disebabkan adanya tuntutan dalam rumah tangga dan sebagai istri tentara. Waktu untuk memenuhi untuk tuntutan dalam rumah tangga seperti membersihkan rumah, menyiapkan kebutuhan anak dan suami membuat menyita waktu istri yang bekerja dan hal tersebut berdampak pada pekerjaan seperti datang terlambat ke tempat bekerja bahkan hingga meninggalkan pekerjaan yang belum selesai karena harus mengikuti kegiatan rutin Persit sehingga semakin kuat perasaan tidak nyaman mengenai waktu yang digunakan memenuhi peran dalam rumah tangga, konflik yang dirasakan pun akan semakin tinggi. Terdapat 83,33% (40 orang) memiliki *timed based family to work* yang dikategorikan tinggi artinya mereka menghayati bahwa konflik yang dirasakan rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa istri yang bekerja merasa waktu yang digunakan untuk menjalani kedua tuntutan tersebut cukup dan tidak saling menyita waktu. Bahkan waktu yang terpakai merasa tidak menghambat waktu yang digunakan untuk keluarga maupun kegiatan Persit. Istri yang bekerja masih dapat menghadiri rapat atau kegiatan-kegiatan pelatihan yang diadakan oleh tempat bekerja.

Dimensi *Strain based family to work* menjelaskan bagaimana tekanan dari tuntutan peran dalam rumah tangga yang mempengaruhi tekanan kinerja dalam memenuhi tuntutan dalam pekerjaan. Dalam penelitian ini didapatkan data dengan persentase 16,67% (8 orang) istri yang bekerja memiliki *strain based* yang dikategorikan rendah. Hal ini menunjukkan bahwa istri yang bekerja, merasa urusan yang terjadi di pekerjaan membuatnya terhambat dalam menyelesaikan tuntutan perannya dirumah sebagai ibu rumah tangga dan istri tentara. Pekerjaan yang banyak di kantor membuat mereka sudah Lelah dan menjadi tidak optimal ketika akan menyelesaikan pekerjaan rumah. Selain merasakan Lelah, istri yang bekerja juga merasa emosinya sudah terkuras ketika sudah sampai dirumah, sehingga tidak memungkinkan melanjutkan untuk menyelesaikan tuntutan perannya sebagai ibu dirumah. Istri yang sering merasa Lelah dan merasa emosinya telah terkuras dapat merasa stress, sehingga sulit untuk melakukan aktivitas yang menyenangkan seperti meluangkan waktu dengan anak-anaknya. Terdapat 83,33% (40 orang) memiliki *strain based work to family* yang dikategorikan tinggi artinya mereka menghayati bahwa konflik yang dirasakan rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa istri mendapatkan tekanan dari pekerjaan namun kurang mengalami stress dan merasa dapat mengatasi emosi negatif dan cenderung stabil, sehingga istri yang bekerja ini dapat melakukan mengerjakan pekerjaan dan tanggungnya sebagai ibu rumah tangga dan dapat melakukan aktivitas yang menyenangkan seperti bersedap gurau dengan anak maupun suami.

Dimensi *Behavior family to work* menjelaskan bagaimana konflik muncul ketika perilaku efektif yang dilakukan dalam peran dirumah menjadi tidak efektif digunakan untuk perannya dalam pekerjaan. Dalam penelitian ini didapatkan data dengan persentase 12,5% (5 orang) istri yang bekerja memiliki *behaviour based* yang dikategorikan rendah. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku dan cara dalam menyelesaikan permasalahan yang biasa dilakukan dirumah tidak efektif dilakukan di kantor sesuai dengan perannya pekerja. Adapula beberapa perilaku yang berguna dilakukan dalam rumah tapi menghambat ketika dalam pekerjaan. Terdapat 89,58% (43 orang) memiliki *behavior based* yang dikategorikan tinggi artinya mereka menghayati bahwa konflik yang dirasakan rendah. Hal ini menunjukkan bahwa dengan istri memili cara, perilaku dan pemecahan masalah yang efektif dirumah dan hal tersebut dapat membantu istri yang bekerja dalam menyelesaikan tuntutan perannya dalam pekerjaan.