
PENGARUH *WORK-TO-FAMILY CONFLICT* TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO) MEDAN

Damrus, SE., M.Si.¹, Ronal Donra Sihalo, SE., M.Si.²

¹Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar
damrus@utu.ac.id

²Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli
ronal_sihalo@yahoo.com

Abstract : *Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh pimpinan untuk meningkatkan kualitas para karyawan, apabila kepuasan kerja terpenuhi maka karyawan akan cenderung memiliki semangat yang tinggi didalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-to-family conflict terhadap kepuasan kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kepuasan kerja dengan mempertimbangkan work-to-family conflict di dalam perusahaan. Teori yang digunakan adalah manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan work-to-family conflict dan kepuasan kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei, jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah ekplanatory research (penjelasan). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 72 orang, dengan menggunakan teknik non probability sampling dengan menggunakan metode purposive sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial work-to-family conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.*

Kata Kunci: Work-to-family conflict dan Kepuasan kerja

A. Pendahuluan Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dan menentukan nasib perusahaan kedepannya untuk mengembangkan usaha dan mampu bersaing secara global. Sehingga kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh pimpinan untuk meningkatkan kualitas para karyawan, apabila kepuasan kerja terpenuhi maka karyawan akan cenderung memiliki semangat yang tinggi didalam bekerja.

Kepuasan kerja juga merupakan orientasi emosional individu untuk menjalankan peran dan karakteristik pekerjaan mereka serta merupakan kunci dari kesuksesan bisnis. Kepuasan kerja dapat dipahami melalui tiga aspek. Pertama, kepuasan kerja merupakan bentuk respon pekerja terhadap kondisi lingkungan pekerjaan. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan dengan melihat hasil pekerjaan atau kinerja. Ketiga, kepuasan kerja terkait dengan sikap yang lainnya yang dimiliki oleh setiap pekerja. Individu yang merasa tidak mampu untuk mencapai aktualisasi profesional dapat menyebabkan ketidakpuasan.

Menurut Noe, dkk dalam Kaswan (2012:284), menyatakan Kepuasan kerja sebagai perasaan senang yang dihasilkan dari persepsi bahwa pekerjaannya memenuhi atau memungkinkan pemenuhan nilai-nilai penting pekerjaannya. Sedangkan menurut Fathoni (2006), bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan.

Konflik antara pekerja dan keluarga dapat terjadi baik pada wanita maupun pria. Konflik peran sering timbul ketika salah satu dari peran tersebut menuntut lebih atau membutuhkan banyak perhatian. Namun, tak semua dari mereka sukses membangun keluarganya, karena belum berhasil menyelaraskan peran dalam pekerjaan dengan peran dalam keluarga yang berujung terjadinya *work-to-family conflict*. Permasalahan juga akan muncul ketika peran-peran tersebut menuntut perhatian dalam waktu bersamaan, bahkan mungkin akan mengganggu ketentraman lingkungan keluarga dan lingkungan pekerjaan.

Menurut penelitian Apperson, dkk dalam Buhali dan Margaretha (2013:16), menemukan bahwa ada beberapa tingkatan konflik peran antara pria dan wanita, bahwa wanita mengalami konflik peran pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan pria. Hal ini dikarenakan wanita memandang keluarga merupakan suatu kewajiban utama mereka dan harus mendapatkan perhatian yang lebih dibandingkan pada peran pekerja mereka. Sedangkan menurut Martins *et al*, dalam (Amelia 2010:202), *Work-to-family conflict* suatu keadaan yang terjadi ketika pekerjaan seseorang mempengaruhi atau mengganggu kehidupan keluarganya.

PT. Pelabuhan Indonesia I adalah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak didalam bidang jasa kepelabuhanan. Di Indonesia untuk pengelolaan kepelabuhanan terbagi menjadi empat wilayah, wilayah I bergerak meliputi daerah provinsi Nangroe Aceh Darussalam, Sumatera Utara, Riau Daratan dan Riau Kepulauan, dan diberi nama Pelabuhan Indonesia I yang berkantor pusat di Medan.

Berdasarkan studi pendahuluan atau pra survei yang telah dilakukan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan, dilakukan sebanyak 20 orang karyawan. Berikut tabel studi pendahuluan identifikasi tingkat ketidakpuasan kerja pada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

Tabel 1 Studi Pendahuluan Identifikasi Tingkat Ketidakpuasan Kerja Pada Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan

No	Pertanyaan Identifikasi Ketidakpuasan Kerja	Jawaban Karyawan	Persentase (%)
1	Ketidakpuasan terhadap pekerjaan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan	Tidak puas	15
2	Ketidakpuasan terhadap gaji pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan	Tidak puas	10
3	Ketidakpuasan terhadap promosi pada PT. Pelabuhan I (Persero) Medan	Tidak puas	25
4	Ketidakpuasan terhadap supervisi/pengawasan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan	Tidak puas	55
5	Ketidakpuasan terhadap rekan kerja PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan	Tidak puas	20

Sumber : PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Data diolah penulis.

Berdasarkan Tabel 1 fenomena yang terjadi di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan dalam kepuasan kerja, ini berkaitan dengan pengawasan yang berhubungan dengan kurangnya intensitas pertemuan antara atasan dengan karyawan. Karyawan merasakan bahwa atasan jarang melakukan pengawasan secara langsung yang mana pengawasan itu sangat perlu agar memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan ketika ada beberapa hal yang perlu dipertanyakan oleh karyawan ketika sedang mengalami kendala. Pengawasan secara dominan menggunakan *room chat* disetiap komputer masing-masing karyawan yang telah tersambung langsung dengan atasan yang dirasakan kurang efektif dalam berkomunikasi. Terkadang dikarenakan jarangya pengawasan, karyawan menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan apa yang di instruksikan oleh atasan. Hal ini menyebabkan terjadinya pengulangan-pengulangan dalam memperbaiki tugas. Selain kurangnya pengawasan yang kurang, karyawan menjadi kurang disiplin seperti keluar ruangan dengan meninggalkan pekerjaan yang seharusnya karyawan dituntut untuk cepat menyelesaikan tugas-tugas tersebut mengingat waktu penyelesaian tugas yang singkat. Hal ini menjadi masalah yang cukup serius mengakibatkan atasan tidak puas dengan hasil kerja karyawan, dan karyawan juga merasa tidak puas dengan pengawasan yang diberlakukan ini.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang mengalami rendahnya komitmen organisasi menyebutkan rendahnya komitmen karyawan akibat dari faktor *work-to-family conflict*. Permasalahan yang berkaitan dalam *work-to-family conflict* akibat dari indikator konflik karena waktu, dimana karyawan sering lama pulang sehingga kurangnya waktu kebersamaan dalam keluarga karena karyawan pulang kerja melebihi jam kerja normal. Adapun jam kerja normal karyawan adalah 8 jam dalam 1 hari, jam kerja karyawan dimulai pukul 08.00 Wib sampai dengan pukul 17.00 Wib. Berikut adalah tabel kelebihan jam kerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan dari bulan Maret-Agustus 2015.

Tabel 2 Persentase Kelebihan Jam Kerja Karyawan Bulan Maret s/d Agustus 2015

No	Bulan	Pulang Tepat Waktu	Kelebihan jam Kerja 1 Jam	Kelebihan Jam Kerja 2 Jam	Kelebihan Jam Kerja 3 Jam	Kelebihan Jam Kerja > 3 Jam
1	Maret	40 orang	46 orang	54 orang	37 orang	14 orang
		14%	16%	19%	13%	5%
2	April	48 orang	40 orang	43 orang	37 orang	17 orang
		17%	14%	15%	13%	6%
3	Mei	28 orang	37 orang	54 orang	46 orang	17 orang
		10%	13%	19%	16%	6%
4	Juni	85 orang	43 orang	25 orang	20 orang	11 orang
		30%	15%	9%	7%	4%
5	Juli	96 orang	37 orang	28 orang	20 orang	9 orang
		34%	13%	10%	7%	3%
6	Agustus	43 orang	43 orang	51 orang	43 orang	20 orang
		15%	15%	18%	15%	7%

Sumber: PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Data diolah penulis.

Berdasarkan Tabel 2 tingkat kelebihan jam kerja karyawan dari bulan Maret sampai dengan Agustus tahun 2015 tertinggi berada pada posisi Kelebihan Jam Kerja 2 jam yaitu bulan Maret dan Mei, masing-masing sebesar 19% artinya karyawan pulang pukul 19.00 Wib. Tingginya kelebihan jam kerja karyawan akan berdampak pada semakin berkurangnya waktu kebersamaan untuk keluarga dan berpengaruh timbulnya *work-to-family conflict*.

Atas dasar permasalahan dan uraian diatas maka akan dilakukan penelitian dengan judul Pengaruh *Work-To-Family Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *Work-To-Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work-To-Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai informasi dan bahan masukan bagi perusahaan untuk dijadikan bahan landasan dalam menentukan kebijakan perusahaan guna meningkatkan kepuasan kerja.
2. Bagi Peneliti
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran guna memperluas wawasan dan pengetahuan berpikir dalam bidang sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan *work-to-family conflict*, dan kepuasan kerja pada karyawan.
3. Penelitian selanjutnya
Penelitian ini berguna bagi acuan bagi peneliti selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini. Penelitian selanjutnya dapat melakukan eksplorasi dengan mengembangkan faktor-faktor yang lain yang mempengaruhi kepuasan kerja selain yang digunakan dalam penelitian ini.

B. Tinjauan Pustaka

Pengertian Tentang *Work-To-Family Conflict*

Martin *et al*, dalam Amalia (2010:203), menyatakan bahwa *Work-To-Family Conflict* adalah suatu keadaan yang terjadi ketika pekerjaan seseorang mengganggu atau mempengaruhi kehidupan keluarganya. Menurut Robbins dan Judge (2015:183), Konflik Peran (*role conflict*) adalah suatu situasi yang mana individu dihadapkan oleh ekspektasi peran yang berbeda-beda. Sedangkan menurut Greenhause dan Beutell (1985) dalam Buhali dan Margaretha (2013:18), *Work-To-Family Conflict* adalah suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan peran dari pekerja dan keluarga domain yang saling kompatibel dalam beberapa hal.

Bentuk-bentuk *Work-To-Family Conflict*

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Amalia (2010:210), *Work-To-Family Conflict* memiliki tiga bentuk:

1. Konflik karena waktu (*Time-based conflict*) adalah banyaknya waktu yang dibutuhkan dalam memenuhi kebutuhan salah satu peran (pekerja/keluarga) sehingga menyebabkan seseorang mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan peran lainnya. Terdapat dua bentuk *time based conflict*, 1) tekanan waktu yang berhubungan dengan keanggotaan pada salah satu peran, menjadikan seseorang mustahil untuk memenuhi ekspektasi pada peran yang lain, 2) tekanan juga menjadikan kenyamanan dalam menjalani salah satu peran, walaupun secara fisik dia sedang memenuhi tuntutan dari peran yang lain. Pekerjaan sebagai sumber dari konflik (*Work Related Sources of Conflict*) adalah:

1. Jumlah jam kerja
2. Lembur
3. Tingkat kehadiran
4. Ketidakteraturan shift
5. Kontrol jadwal kerja

Keluarga sebagai sumber konflik (*Family Related Sources of Conflict*) yakni adanya tuntutan dari peran keluarga untuk menghabiskan banyak waktu dalam aktivitas keluarga. Wanita yang menghabiskan sejumlah waktu untuk bekerja di luar rumah akan memiliki kecenderungan mengalami tekanan dari peran yang dijalannya.

2. *Strain-based conflict* merupakan banyaknya tekanan yang timbul dalam melakukan salah satu peran (pekerja/keluarga) sehingga membuat seorang mengalami kesulitan memenuhi peran lainnya. Terdapat bukti yang nyata bahwa stres dari pekerjaan dapat menimbulkan symptom ketegangan, seperti kecemasan, kelelahan, depresi, kelesuan dan kecenderungan untuk lekas marah. Adanya ketegangan pada salah satu peran menyebabkan seseorang kesulitan untuk memenuhi tuntutan peran lainnya.

Pekerjaan sebagai sumber dari konflik (*Work Related Sources of Conflict*), ambiguitas dan konflik dalam peran di pekerjaan dapat menyebabkan *Work Family Conflict*. Hal-hal yang memicu stres dalam pekerjaan misalnya coping pada pekerjaan baru, kurang adanya keterikatan antara orang dan pekerjaan, kecewa karena adanya harapan yang tidak terpenuhi. Pada intinya keikutsertaan yang tinggi pada peran tertentu dapat menimbulkan symptom ketegangan.

Keluarga sebagai sumber konflik (*Family Related Sources of Conflict*), konflik dalam keluarga berhubungan dengan tingginya *work family conflict*. Dukungan dari pasangan dapat memberikan adanya perlindungan satu sama lain dari kemungkinan *work-family conflict*. Jadi, ketegangan, konflik dan tidak adanya dukungan dari keluarga akan berkontribusi pada terjadinya *work-family conflict*. Namun karakteristik peran keluarga tertentu yang membutuhkan komitmen waktu yang tinggi secara langsung dan tidak langsung akan menimbulkan ketegangan.

3. *Behavior-based conflict* yaitu adanya perilaku secara khusus yang dibutuhkan oleh salah satu peran (pekerja/keluarga) sehingga membuat seseorang mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan peran lainnya. Perbedaan bentuk tingkah laku yang dilekatkan pada peranan tertentu menimbulkan adanya pertentangan pada diri orang tersebut. Ketika didalam dunia pekerjaan seseorang bisa dituntut menjadi seorang yang logis, berkuasa dan agresif, namun ketika dirumah atau ketika menjadi anggota keluarga, seseorang dituntut menjadi seorang yang hangat, penuh emosi dan menjadi pengasuh yang baik.

Penyebab Terjadinya *Work-To-Family Conflict*

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Wirakristama (2011:33), faktor-faktor penyebab konflik peran, diantaranya:

1. Permintaan waktu akan peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dalam peran yang lain.
2. Stres yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh kedalam peran yang lain dikurangi dari kualitas hidup dalam peran itu.
3. Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran dapat mempersulit untuk peran yang lainnya.
4. Perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tetapi tidak efektif dan tidak tepat saat dipindahkan ke peran lainnya.

Cara Mengatasi *Work-To-Family Conflict*

Menurut Robbins dan Judge (2015:312), terdapat lima niat untuk menangani konflik yaitu:

1. Bersaing
Ketika seseorang berupaya untuk memuaskan kepentingannya sendiri tanpa memperhatikan dampak terhadap pihak lainnya yang berkonflik, orang tersebut sedang bersaing. Misalnya, anda dikatakan sedang bersaing ketika anda bertarung hanya ada satu pemenang.
2. Berkolaborasi
Ketika pihak-pihak yang melakukan konflik mengenai keinginan masing-masing untuk memuaskan sepenuhnya perhatian dari semua pihak, terdapat kerjasama dan pencarian atas hasil yang saling menguntungkan. Dalam berkolaborasi, para pihak bermaksud untuk memecahkan permasalahan dengan menjernihkan perbedaan dan bukannya mengakomodasi sudut pandang yang bervariasi.
3. Menghindar
Seorang akan mengakui suatu konflik telah terjadi dan ingin menarik diri dari atau menyembunyikan diri dari konflik tersebut. Contoh dari menghindari, meliputi berusaha untuk mengabaikan sebuah konflik dan menghindari orang lain dengan siapa anda tidak setuju.
4. Mengakomodasi
Pihak yang berupaya untuk menenangkan lawan yang bersedia untuk menempatkan kepentingan dari lawan di atas kepentingannya sendiri, berkorban untuk mempertahankan hubungan. Kita mengacu niatan ini sebagai mengakomodasi.
5. Berkompromi
Dalam berkompromi tidak ada pemenang atau kalah. Bahkan terdapat suatu ketersediaan untuk pembagian objek konflik dan menerima solusi dengan kepuasan yang kurang sempurna bagi kedua belah pihak. Oleh karena itu, hal yang menjadi ciri pembeda pada kompromi adalah bahwa tiap-tiap pihak bermaksud untuk menyerahkan suatu hal.

Pengertian Tentang Kepuasan Kerja

Menurut Fathoni (2006:128), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan.

Menurut Robbins dan Judge (2015:46), Kepuasan Kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya.

Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif.

Luthans (2006:243), Kepuasan Kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Bagi mereka, kepuasan kerja dapat menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup, sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas sehingga akan tercapai apa yang menjadi sasaran suatu perusahaan.

Sedangkan menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2007:501), Kepuasan Kerja adalah sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan kata lain, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Bentuk-bentuk Kepuasan Kerja

Menurut Kaswan (2012:284), Kepuasan kerja mempunyai enam dimensi yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri
Dalam hal ini pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan, kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan serta umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan.
2. Gaji
Sejumlah upah/gaji yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Bila upah/gaji dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar pengupahan komunitas kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Tentu saja, tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar bila mereka melakukan pekerjaan dan jam-jam kerja, tetapi kunci hubungan antara upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan, yang sangat penting adalah persepsi keadilan.
3. Kesempatan Promosi
Setiap karyawan menginginkan jabatan yang lebih tinggi. Karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.
4. Pengawasan
Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya studi mendapatkan bahwa kepuasan karyawan ditingkatkan bila penyedia langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian yang baik, mendengar pendapat karyawan dan menunjukkan suatu minat pribadi kepada mereka.
5. Rekan Kerja

Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau persepsi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan menukung menghantar ke arah kepuasan kerja yang meningkat.

6. Kondisi kerja

Karyawan sangat peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrim yaitu tidak terlalu tinggi atau terlalu rendah.

Variabel-variabel Kepuasan Kerja

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2007:117), Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti:

1. Turnover (*such as turnover*)

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.

2. Tingkat ketidakhadiran kerja (*absences*)

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadiran (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur (*age*)

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang lebih tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

4. Tingkat pekerjaan (*size of the organization in which an employee works*)

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2012:504) terdapat lima faktor yang dapat memengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. *Need Fulfillment* (pemuahan kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. *Discrepancies* (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemuahan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang tidak akan puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

3. *Value Attainment* (pencapaian nilai)

Gagasan *value attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. *Equity* (keadilan)

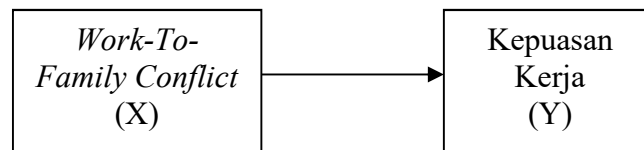
Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan kerja merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan antara keluaran dan kemasukan pekerjaan lainnya.

5. *Dispositional/Genetic Components* (komponen genetik)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual *work-to-family conflict* terhadap kepuasan kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan ditampilkan pada gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan pada latar belakang, landasan teori dan penelitian terdahulu serta mengacu pada tujuan penelitian, diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁ : *Work-To-Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

C. Metode Penelitian

Jenis dan Sifat Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan survei sampel, yaitu pengumpulan data hanya dilakukan pada sebagian dari populasi tersebut (Arikunto, 2010:236). Berdasarkan jenis masalah yang diteliti, teknik dan alat yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan jenis penelitian yang didukung oleh survei sampel yang mengumpulkan data mengenai faktor-faktor yang terkait dengan variabel penelitian.

Sifat penelitian adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang berkaitan dengan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan, yang beralamat di Jalan Krakatau Ujung No. 100 Medan. Waktu Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari 2016 sampai dengan April 2016.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) medan, sudah menikah atau telah mempunyai pasangan dan sudah bekerja minimal selama 3 tahun, yaitu sebanyak 247 orang.

Penentuan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *teknik non-probability sampling* dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin, didapat sebesar 72 orang sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner
2. Wawancara
3. Dokumentasi

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer yaitu: data yang diperoleh secara langsung dari hasil wawancara dan daftar pertanyaan kepada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.
2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen tertulis dengan mempelajari berbagai tulisan dari buku teks, jurnal dan internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini.

Metode Analisis Data

1. Metode analisis statistik deskriptif
2. Uji hipotesis dengan analisis linear sederhana

Persamaan model matematika dari model analisis linier sederhana adalah sebagai berikut:

- a. Persamaan Struktur

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

- Y = Kepuasan Kerja
X = *Work-To-Family Conflict*
b = Koefisien Regresi
a = Angka Konstan

D. Hasil dan Pembahasan

Koefisien Determinasi Persamaan Regresi Linier Sederhana

Untuk melihat besar pengaruh pada persamaan regresi linier sederhana yaitu pengaruh *work-to-family conflict* terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi pada Tabel 3 model summary persamaan regresi linier sederhana berikut:

Tabel 3 Model Summary Persamaan Regresi Linier Sederhana
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639 ^a	.408	.399	3.258

a. Predictors: (Constant), Work-To-Family Conflict

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) adalah 0.408 atau 40.8% artinya pengaruh *work-to-family conflict* terhadap kepuasan kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan sebesar 40.8% sedangkan sisanya sebesar 59.2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Sederhana

Tabel 4 Hasil Uji t Persamaan Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	76.927	5.088		15.121	.000
Work-To-Family Conflict	-.897	.129	-.639	-6.945	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 4 persamaan regresi linier sederhana pengaruh *work-to-family conflict* terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

$$Y = 76.927 - 0.897 X$$

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Adapun hipotesis dari penelitian ini menyatakan bahwa *work-to-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Hasil penelitian menunjukkan nilai $\rho = -0.897$. Nilai t hitung (-6.945) > t tabel (-1.99) dengan nilai signifikansi (0.000) lebih kecil dari alpha 0.05, maka hipotesis diterima.

Pembahasan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *work-to-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan, artinya

semakin meningkat *work-to-family conflict* karyawan maka akan menurunkan kepuasan kerja terhadap perusahaan dan sebaliknya semakin menurun *work-to-family conflict* maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja terhadap perusahaan. Hal ini sesuai dengan menurut Amelia (2010); Puspitasari (2012); Utama dan Sintaasih (2015); dan Warokka and Febrilia (2015), menyatakan bahwa *work-to-family conflict* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya diperoleh kesimpulan bahwa secara parsial *work-to-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

Daftar Pustaka

- Amelia, Anisah. 2010. Pengaruh Work-to-Family Conflict dan Family-to-Work Conflict Terhadap Kepuasan dalam Bekerja, Keinginan Pindah Tempat Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 4(3): 161-247
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi Keenam. Cetakan Ketiga Belas. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Manajemen Penelitian*. Cetakan Kesebelas. Jakarta: Rineka Cipta
- Buhali, Giovanny Anggasta dan Margaretha Meily. 2013. Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen*. 13(1): 15-33
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineke Cipta
- Idrus, Muhammad. 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial*. Edisi Kedua. Jakarta: Erlangga
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta: Andi
- Mangkunegara, A.A. Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketujuh. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Puspitasari, Ayu. 2011. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja. *JEJAK*. 5(1): 73-81
- Richardus, Chandra Wirakristama. 2011. Analisis Konflik Peran (Work-Family Conflict) terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PT. Nyonya Meneer Semarang dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*. Semarang: Program Sarjana. Fakultas Ekonomi
- Robbins, Stephen. P; dan Judge Timothy. A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi Enam Belas. Jakarta: Salemba Empat

Sekaran, Uma. 2006. *Research Method For Business*. 4th. Ed. Jakarta: Salemba Empat

Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta

Utama, Dewa Gede Andika dan Desak Ketut Sintaasih. 2015. Pengaruh Work-Family Conflict dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Turnoverintention. *Jurnal Manajemen Unud*. 4(11): 3703-3734

Warokka, Ari and Ika Febrilia. 2015. Work-Family Conflict and Job Performance: Lesson from a Southeast Asian Emerging Market. *Journal of Southeast Asian Research*. 2015 (2015)

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. 2012. Edisi Ketiga, Cetakan Keenam. Jakarta: Raja Grafindo Persada