

**HUBUNGAN KEHARMONISAN KELUARGA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA WANITA KARIR**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya untuk
Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan Program Strata (S1)

Psikologi (S.Psi)



Sayidah Zakiyah

J01215033

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI & KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL**

SURABAYA

2020

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **Hubungan Keharmonisan Keluarga Terhadap Kepuasan kerja pada wanita karir** merupakan karya asli yang diajukan untuk memperoleh gelar sarjana S1 Psikologi di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Karya ini sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah di tulis atau di terbitkan oleh orang lain. Kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan di sebutkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, 02 Januari, 2020



Sayidah zakiyah

HALAMAN PERSETUJUAN
SKRIPSI
HUBUNGAN KEHARMONISAN KELUARGA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA
WANITA KARIR

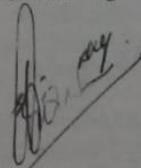
Oleh:

Sayidah Zakiyah
NIM. J01215033

Telah di setujui untuk diajukan pada Sidang Ujian Skripsi

Surabaya, 02 Januari, 2020.

Dosen Pembimbing



Dra. Hj. St. Azizah Rahayu, M.Si
NIP. 195510071986032001

HALAMAN PENGESAHAN
SKRIPSI
HUBUNGAN KEHARMONISAN KELUARGA TERHADAP KEPUASAN
KERJA PADA WANITA KARIR

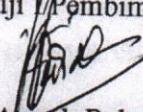
Yang disusun oleh:
Sayidah Zakiyah
J71215033

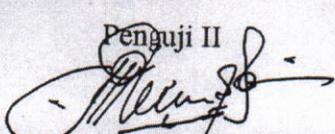
Telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada tanggal 3 Januari 2020

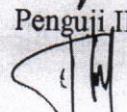
Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan

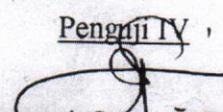
Dr. dr. Hj. Siti Nur Asiyah, M.Ag
NIP. 197209271996032002

Susunan Tim Penguji,
Penguji I/Pembimbing


Dra. Siti Azizah Rahayu, M.Si
NIP. 195510071986032001

Penguji II

Prof. Dr. H. Moh. Sholeh, M.Pd
NIP. 195912091990021001

Penguji III

Dr. dr. Hj. Siti Nur Asiyah
NIP. 197209271996032002

Penguji IV

Dr. Suryani, S.Ag., S.Psi, M.Si
NIP. 197708121005012004



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Sayidah Zakiyah
NIM : J01215033
Fakultas/Jurusan : Fakultas Psikologi dan Kesehatan/Psikologi
E-mail address : sayidahzakiyah417@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

HUBUNGAN KEHARMONISAN KELUARGA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA
WANITA KARIR

berserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 10 Januari 2020

Penulis



(Sayudah Zakiyah)

Biasanya tulang punggung keluarga adalah keluarga laki laki atau suami, namun sekarang banyak perempuan yang berperan aktif dalam mendukung ekonomi keluarga . Perempuan turut berusaha untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga. Dengan bekerja, perempuan dapat membantu untuk mencukupi kebutuhan keluarga. Perempuan merasa kebutuhan keluarga tidak cukup hanya mengandalkan penghasilan suami saja, oleh karena itu istri merasa harus bekerja agar memiliki penghasilan untuk membantu mencukupi kebutuhan .

Studi sistematis tentang mereka baru dimulai pada tahun 1970-an di Amerika Utara, disusul pada awal tahun 1980-an di Eropa Barat, kemudian di wilayah asia baru dilakukan pada pertengahan tahun 1980-an. Hal tersebut tidak mengherankan, karena pandangan masyarakat yang menilai jika wanita adalah sebagai ibu dan istri (Hardanti 2002).

Berdasarkan proyeksi yang dilakukan oleh BPS (Adisu, 2007) yang dipublikasikan pada tahun 2004, terlihat adanya kecenderungan pekerja wanita semakin meningkat. Meningkatnya pekerja wanita dimungkinkan bersumber pada perubahan faktor tertentu seperti pendidikan, perubahan persepsi tentang wanita yang bekerja, yang mendorong wanita lebih giat memasuki pasar kerja terutama jika terjadi perkembangan dalam kegiatan ekonomi negara . Pada dasarnya, wanita yang bekerja diluar rumah memiliki banyak manfaat selain pada dirinya sendiri, juga terhadap keluarganya. Namun seringkali masih timbul dilema atau konflik diantara mereka. Di astu sisi ada keinginan untuk lebih

mengaktualisasikan potensinya, tetapi disisi lain keluarga, juga seringkali membutuhkan kehadirannya. Meskipun seringkali keluarga memberi dukungan penuh, tetapi perasaan bersalah seringkali masih muncul. Hal ini antara lain di sebabkan karena masih kuatnya pandangan bahwa seorang ibu seharusnya mempunyai waktu lebih banyak untuk keluarganya . (Yunita,1999).

Perempuan juga sering melibatkan anggota keluarga lain dalam menyelesaikan pekerjaan rumah, terutama suami. Oleh sebab itu, ada pembagian kerja atau pembagian tugas di rumah. Menurut Susan Chira 2003 sampai sekarang pembagian kerja yang berlangsung dalam keluarga modern pun masih ketat. Laki laki adalah kepala rumah tangga yang bertanggung jawab bagi kelanjutan kehidupan keluarga .

Menurut Banirestu mengungkapkan karir dan rumah tangga seharusnya tidak perlu dibenturkan. Untuk wanita yang memilih bekerja dan mana yang lebih penting karir atau keluarganya itu tidak perlu ditanyakan. Karena keduanya itu penting dan merupakan skala prioritas yang merupakan seninya pada wanita karir, menimbang situasi mana yang lebih diprioritaskan dalam kondisi tertentu. (Banirestu,2010).

Namun seiring berjalan waktu, pada umumnya yang membuat wanita semakin banyak yang turun dalam dunia kerja. Rahayu (2002) berpendapat alasan lain wanita untuk bekerja itu menambah pengalaman dan memanfaatkan pendidikan serta dapat mengisi waktu luang sebagai hiburan dari pada menganggur . Namun

Jika alasan wanita bukan karena dorongan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, hal tersebut dipandang sebagai penghindaran kewajiban kewajiban . sebagai istri (Yuliana R. Hardanti, 2002).

Wanita karir, khususnya yang sudah berkeluarga secara otomatis memikul peran ganda, baik dilingkungan pekerjaan maupun dilingkungan keluarganya. Berbekal keterampilan manajemen, wanita karir yang potensial mengalami konflik peran ganda pun diharapkan mencapai kinerja seperti yang dituntut perusahaanya. Namun, tak semua dari mereka sukses membangun keluarganya, karena belum berhasil menyelaraskan peran dalam pekerjaan dengan peran dalam keluarga .

Pada beberapa penelitian terdahulu, analisis dilakukan antara lain pengaruh konflik kerja-keluarga pada wanita karir. Pada penelitian ini, analisis dilakukan pada peran kepuasan kerja wanita karir dalam keharmonisan keluarga, karena berdasarkan penelitian Hisrich, 1989 dan Carter dan Cannon, 1992 (dalam Lee dan Choo,2001) komitmen seorang wanita karir lebih besar .

Dalam kehidupan berkeluarga antar suami istri dituntut adanya hubungan yang baik dalam arti diperlukan suasana yang harmonis. Keharmonisan keluarga adalah situasi dan kondisi dalam keluarga dimana didalamnya terciptanya kehidupan beragama yang kuat suasana yang hangat, saling menghargai, saling pengertian, saling terbuka, saling menjaga dan diwarnai kasih sayang dan rasa saling percaya sehingga memungkinkan anak untuk tumbuh dan berkembang secara seimbang (Maria 2007).

Sholihin (dalam putri,2005) mengemukakan ciri-ciri yang mempengaruhi keharmonisan keluarga adalah tercapainya keluarga yang penuh keakraban, misalnya jika dalam suatu hubungan dengan membiasakan komunikasi dengan antar anggota lain, mengerti satu sama lain maka akan dapat menjadikan perasaan rasa aman dan puas bagi setiap anggota keluarga, serta persepsi membangun rumah tangga terhadap sikap, pandangan dan pendirian terhadap keadaan sekitarnya .

Sofyan (dalam Isdwijanarti,2007) menyebutkan jika keluarga yang harmonis adalah struktur dalam keluarga itu utuh dan komunikasi anggota lancar dengan baik artinya hubungan psikologis diantara mereka cukup memuaskan dirasakan oleh semua anggota keluarga. Sedangkan pendapat Nasikun (Isdwijanarti,2007), dalam konsep keluarga harmonis harus dapat di tunjukkan empat hal yaitu : rasa aman, kesejahteraan, kebebasan, dan jati diri.

Frost (2009) mengemukakan kunci keharmonisan keluarga itu berada dalam tangan orang tua. Jadi Selama orang tua berani mengambil sikap konsisten (sikap dan kata kata yang selaras), maka anak-anak akan tahu bagaimana seharusnya mereka bisa menghargai dan menaati orang tuanya.

Menurut Setiawati (dalam Buletin Situs Balitbang Dephan) dalam sebuah rumah tangga ibu mempunyai peran antara lain sebagai : istri bagi suami, ibu bagi anak anaknya, dan ibu rumah tangga. Di tambah peranya sebagai wanita karir, maka seorang wanita karir memikul banyak sekali peran. Bagi mereka yang tidak mampu mengalokasi secara seimbang dan harmonis, maka harus membayar

menunjukkan ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara keharmonisan keluarga dan dengan menggunakan metode product moment.

Penelitian ini dilakukan oleh Andi Al gazali dkk. (2019) melakukan studi tentang pengaruh *Keharmonisan keluarga* terhadap perilaku menyimpang pada siswa SMA 2. Penelitian ini mengambil data 36 subjek .

hasil menunjukkan adanya hubungan antara keharmonisan keluarga terhadap perilaku yang menyimpang.

Penelitian ini dilakukan oleh Djalali As'ad (2014). Melakukan studi tentang *Keharmonisan Keluarga*, konsep diri dan interaksi sosial remaja. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 157 yang memenuhi syarat pengumpulan data menggunakan skala keharmonisan keluarga. Adapun hasil menunjukkan ada hubungan positif yang signifikan antara keharmonisan keluarga dengan interaksi sosial.

Penelitian ini dilakukan oleh Ariati jati (2010). Melakukan studi penelitian tentang Kesejahteraan subjektif dan *kepuasan kerja* pada staf pengajar (dosen) dilingkungan fakultas psikologi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan skala kepuasan kerja dan skala kesejahteraan subjektif dan memiliki 2 aspek yaitu kognitif dan afektif . adapun subjek dalam penelitian ini seluruh dosen fakultas psikologi UNDIP. Dan hasil penelitian terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan kesejahteraan subjektif tidak dapat di terima.

Penelitian ini dilakukan oleh Prihatsanti Unika (2010). Melakukan studi tentang Hubungan *kepuasan kerja* dan NEED FOR ACHIEVEMENT dengan kecenderungan RESISTANCE TO CHANGE pada dosen Undip Semarang penelitian menggunakan tiga variabel dan mengambil sample data 224 di seluruh Universitas di ponegoro. Adapun hasil menunjukkan ketiga variabel yang signifikan.

Penelitian ini dilakukan Kristina Haryanti (2012) dalam jurnalnya yang berjudul *kepuasan kerja* dengan Work Family Conflict pada anggota ikatan wanita pengusaha Indonesia Jawa Tengah. Ia menyatakan pada para perempuan wirausaha ini dasarnya cukup merasa terbebani dengan peran yang dimilikinya mengingat mereka memiliki peran ganda sebagai ibu dan juga sebagai wirausaha, jadi konflik keluarga akan berpengaruh pada kepuasan kerja dalam berusaha.

Penelitian ini dilakukan Endah Mujiasih (2014) dalam jurnalnya yang berjudul *kepuasan kerja* pada perawat wanita yang sudah berkeluarga di rumah sakit X kota Semarang. Ia menyatakan jika semakin rendahnya konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan, maka semakin tinggi kepuasan kerja, sebaliknya.

Penelitian ini dilakukan Fatwa Tentama (2014) dalam jurnalnya yang berjudul peran *kepuasan kerja* terhadap kinerja pada pegawai negeri sipil (PNS) di Yogyakarta. Ia menyatakan semakin rendah kepuasan kerja guru yang dirasakan maka akan semakin rendah kepuasan kerja guru yang dirasakan, maka akan semakin rendah kinerjanya.

Hani Handoko (2000) berpendapat bahwa “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka . Perasaan tersebut merupakan cermin dari penyesuaian antara apa yang diperoleh dengan apa yang diharapkan.

Sementara menurut Malayu S.P Hasibuan (2013) “ kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang pengertian kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

Kunci utama keharmonisan sebenarnya terletak pada kesepakatan hidup suami dan istri. Karena kecilnya kesepahaman dan usaha untuk saling memahami ini akan membuat keluarga menjadi rapuh . Makin banyak perbedaan antara kedua belah pihak. Rancangan kehidupan yang dilakukan kedua belah pihak merupakan faktor yang sangat berpengaruh karena dengan perencanaan ini keluarga bisa mengantisipasi hal yang akan datang dan terjadi saling membantu untuk misi dalam keluarga. Sarlito Wirawan (1982).

Kesibukan atau kegiatan yang berlebihan pada suami atau istri, sehingga tersita waktu untuk memupuk dan memelihara suasana baik, akrab akan

value the employee perceives he obtains from the job (*outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan di rasakan pegawai). Misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali dan lain-lain. Sedangkan *comparisson person may be someone in the same organization, someone in different organization, or even the person himeself in a previous job* (*comparison person* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seseorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan yang sebelumnya).

Menurut teori ini, puas atau tidaknya pegawai merupakan hasil dari perbandingan yang mereka lakukan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan input- outcome pegawai lain . Jadi apabila perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka pegawai tersebut akan merasa puas . Sebaliknya, jika pada kenyataanya tidak seimbang maka dapat menyebabkan ketidakpuasan. Spector (2000) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sendiri dapat dinyatakan kedalam dua pendekatan yaitu *Global Approach* dan *Facets Approach*, *Global approach* digunakan ketika ingin mengetahui dan mengukur secara keseluruhan perasaan individu terkait pekerjaannya. *Facets approach* digunakan untuk mengetahui dan mengukur berbagai aspek-aspek dalam pekerjaan yang dapat menghasilkan kepuasan kerja pada karyawan.

Spector (2000) mengidentifikasi dimensi kepuasan kerja yang terdiri dari sembilan aspek pekerjaan berdasarkan Job Satisfaction survey (Spector, 1985), yaitu:

1. Gaji (*Pay*)

Aspek ini mengukur kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan penghasilan atau gaji yang diterimanya. Gaji dalam hal ini bukan hanya mengenai nominal gajinya saja, tetapi lebih mengarah pada adil atau tidaknya gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Tidak selamanya gaji yang tinggi dapat menghasilkan kepuasan kerja (Robbins, 1998). Yang lebih dapat menimbulkan kepuasan kerja adalah adilnya gaji yang didapat dengan pekerjaan yang dilakukan (McKenna, 2000).

2. Promosi (*Promotion*)

Aspek ini mengukur sejauhmana seorang karyawan merasa puas dengan kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan. Kesempatan dalam promosi adalah kesempatan yang diberikan oleh perusahaan kepada individu untuk naik pangkat dalam pekerjaannya atau dalam organisasi tersebut. Seperti halnya dengan gaji, individu akan merasakan kepuasan ketika promosi yang didapatkan itu sesuai dengan apa yang telah dikerjakan oleh

aman, damai dan sejahtera dalam suasana cinta dan kasih sayang diantara anggotanya. Suatu ikatan hidup yang didasari atas terjadinya perkawinan juga bisa disebabkan karena persusunan atau muncul perilaku pengasuhan (Mighwar, 2011: 73).

Tujuan rumah tangga adalah kebahagiaan. Pengertian kebahagiaan yang dikemukakan oleh para ahli ilmu akhlak antara lain: kesenangan, keenakan dan terlepas dari penderitaan, serta umur panjang yang dipergunakan untuk taat kepada Allah Swt. Kebahagiaan yang dimaksud adalah kebahagiaan keluarga, dimana dalam rumah tangga itu terdapat keseimbangan antara situasi lahir dengan batin anggotanya berdasarkan keyakinan. Dengan demikian, kebahagiaan keluarga adalah masalah batin, masalah perasaan yang tidak tampak. Yang tampak adalah tandanya. Cinta yang menjadi tanda kebahagiaan keluarga adalah cinta yang mengembang yang alamatnya di tujukan kesegenap penjuru yaitu suami dan anaknya (Suparno,1982).

Menurut psikologi, keluarga bisa diartikan sebagai dua orang yang berjanji hidup bersama yang memiliki komitmen atas dasar cinta, menjalankan tugas dan fungsi yang saling terkait karena sebuah ikatan batin atau hubungan perkawinan yang kemudian melahirkan ikatan sedarah (Mufidah, 2013:33)

Koerner dan Fitzpatrick (2004 dalam Lestari, 2013: 5) mendefinisikan keluarga berdasarkan tiga sudut pandang, yaitu :

keluarga yang harmonis atau keluarga bahagia adalah apabila jika pasangan itu bisa berkomitmen seperti bisa menghormati, menghargai dan percaya satu sama lain itu dikatakan keluarga yang bahagia (Drajat, 1975:9).

Keharmonisan keluarga adalah sesuatu yang bermakna dan diusahakan untuk dicapai oleh mereka yang melakukan perkawinan dan membentuk keluarga (Nancy, Wismanto & Hastuti, 2014).

Keharmonisan keluarga ialah ditandai dengan hubungan yang bersatu, komunikasi terbuka dan kehangatan diantara anggota keluarga. Semakin harmonis ada dalam keluarga, semakin positif hubungan dan komunikasi diantara anggota keluarga (Triantoro,2015)

Dlori berpendapat keharmonisan keluarga adalah bentuk hubungan yang dipenuhi oleh cinta dari kasih, karena kedua hal tersebut adalah tali pengikat keharmonisan. (Dlori, 2005: 30-32)

Dalam perspektif Islam keharmonisan keluarga disebut dengan keluarga sakinah, yaitu keluarga yang dibina berdasarkan perkawinan yang sah, mampu memenuhi hajat hidup lahir batin, spiritual dan materil yang layak , mampu menciptakan suasana saling cinta, kasih sayang (mawadah wa rahmah), selaras, serasi dan seimbang serta mampu menanamkan dan melaksanakan nilai-nilai keimanan, ketaqwaan, amal saleh dan akhlak mulia dalam lingkungan keluarga dan masyarakat lingkungannya sesuai dengan nilai-nilai luhur pancasila dan undnag-undang Dasar 1945 serta selaras dengan ajaran

Keluarga yang harmonis merupakan tujuan penting, maka untuk menciptakanya perlu diperhatikan beberapa faktor menurut Singgih D.Gunarsa, (1986).

1. Perhatian yaitu menaruh hati pada seluruh anggota keluarga sebagai dasar utama hubungan baik antar anggota keluarga. Baik pada perkembangan keluarga dan mencari sebab akibat pada setiap anggotanya.
2. Pengetahuan. Perlunya menambah pengetahuan tanpa henti hentinya untuk memperluas wawasan sangat dibutuhkan dalam menjalani kehidupan keluarga.
3. Pengenalan terhadap sesama anggota keluarga. Hal ini berarti pengenalan terhadap diri sendiri dan pengenalan diri sendiri yang baik penting untuk memupuk pengertian .
4. Bila pengenalan diri sendiri telah tercapai maka lebih mudah menyoroti semua kejadian dan peristiwa yang terjadi dalam keluarga.
5. Sikap menerima. Yang berarti dengan segala kelemahan, kekerangan, dan kelebihanya tetap mendapatkan tempat dalam keluarga.
6. Peningkatan usaha. Setelah menerima keluarga apa adanya maka perlu meningkatkan usaha. Yaitu dengan mengembangkan setiap dari aspek kekurangan secara optimal hal ini disesuaikan dengan

Masalah akan lebih mudah diatasi, karena banyaknya latar belakang lebih cepat terungkap dan teratasi, pengertian yang berkembang akibat pengetahuan tadi akan mengurangi kemelut dalam keluarga.

5. Sikap menerima yang berarti dengan segala kelemahan, kekurangan, dan kelebihan, ia seharusnya tetap mendapatkan tempat dalam keluarga. Sikap ini akan menghasilkan suasana positif dan berkembangnya kebahagiaan yang melandasi tumbuh suburnya potensi dan minat dari anggota keluarga.
6. Peningkatan usaha. Setelah menerima keluarga apa adanya maka perlu meningkatkan usaha. Yaitu dengan mengembangkan setiap dari aspek keluarganya secara optimal, hal ini disesuaikan dengan setiap kemampuan masing-masing, tujuannya yaitu agar terciptanya perubahan-perubahan dan menghilangkan kebosanan dan kestatisan.

Menurut Sarlito Wirawa (1982) Kunci utama keharmonisan sebenarnya terletak pada kesepahaman hidup suami dan istri. Karena kecilnya kesepahaman dan usaha untuk saling memahami ini akan membuat keluarga menjadi rapuh. Makin banyak perbedaan antara kedua belah pihak maka makin besar tuntutan pengorbanan dari kedua belah pihak.

Menurut Basri keharmonisan rumah tangga mempunyai beberapa faktor mempengaruhi. Saling mencintai, fisik kedua belah pihak, material, pendidikan, dan agama merupakan faktor yang mempengaruhi dalam

harmonis setiap anggota keluarga dapat menyelesaikan masalah dengan kepala yang dingin dan mencari jalan keluar atau mencari penyelesaian terbaik dari setiap permasalahan.

Berdasarkan dari enam kriteria keluarga harmonis menurut *Stinnet* dan *De Frain* yang ditulis oleh Hawari (dalam Putri dan Andrianto, 2007) peneliti menjadikannya sebagai aspek dalam penelitian ini. Namun dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan lima aspek saja diantaranya, memiliki waktu bersama anggota keluarga, memiliki komunikasi yang baik antar anggota keluarga, saling menghargai antar sesama anggota keluarga, adanya hubungan yang erat antar anggota keluarga, dan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan masalah.

3. Hubungan antara keharmonisan keluarga dengan kepuasan kerja pada wanita karir

Di zaman yang semakin berkembang ini, perempuan semakin leluasa yang aktif dalam berbagai bidang kehidupan. Seperti yang kita ketahui perempuan yang dulunya hanya melakukan pekerjaan dalam keluarga saja, tetapi semakin tahun semakin maju banyak perempuan yang berada di dunia kerja untuk mencari nafkah. Perempuan yang memiliki dua peran sekaligus yaitu ibu rumah tangga dan pekerja.

Pertumbuhan ekonomi di Indonesia saat ini sudah semakin berkembang yang membuat kebutuhan ekonomi rumah tangga juga semakin

besar, membuat pendapatan yang di hasilkan oleh suami tidak mencukupi. Dengan demikian sebagian besar wanita ikut bekerja guna untuk memenuhi kebutuhan didalam rumah tangga.

Walaupun perekonomian keluarga terbantu dengan istri atau ibu yang bekerja, tidak jarang juga menimbulkan beberapa masalah dalam keluarga. Menurut Dwi Edi Wibowo 2012, kecenderungan perempuan untuk bekerja menimbulkan banyak implikasi antara lain rengganya dalam ikatan keluarga. Pada beberapa penelitian terdahulu, analisis dilakukan antara lain pengaruh konflik kerja-keluarga pada wanita karir.

Pada penelitian ini, analisis dilakukan pada peran kepuasan kerja wanita karir dalam keharmonisan keluarga, karena berdasarkan penelitian Hisrich, 1989 dan Carter dan Cannon, 1992 (dalam Lee dan Choo,2001) komitmen seorang wanita karir lebih besar

para wanita karir khususnya pekerja wanita yang sudah berkeluarga . Yang mana para pekerja wanita yang sudah berkeluarga tersebut memiliki peran ganda dan mengalami kesulitan di dalam pekerjaan . Peran ganda yang mereka hadapi yaitu peran sebagai istri bagi suami sekaligus ibu dari anak-anaknya yang mana ketika di rumah mereka harus melayani anak dan suaminya dan melakukan pekerjaan rumah tangga, sedangkan didunia kerja mereka dituntut untuk menjadi karyawan yang aktif maksudnya sebagai pekerja di pabrik dan mereka harus fokus terhadap pekerjaan dan seorang

diperolehnya sebagai imbalan atau balas jasa yang diberikanya kepada perusahaan. Bila kompetensi materil dan nonmateril yang diterimanya semakin memuaskan, maka etos kerja seseorang komitmen, dan prestasi kerja karyawan semakin meningkat (David J. Cherington,1995).

Keluarga yang harmonis merupakan tujuan penting, maka untuk menciptakanya perlu diperhatikan beberapa faktor menurut Singgih D.Gunarsa, (1986).

Perhatian yaitu menaruh hati pada seluruh anggota keluarga sebagai dasar utama hubungan baik antar anggota keluarga. Baik.

1. pada perkembangan keluarga dan mencari sebab akibat pada setiap anggotanya.
2. Pengetahuan. Perlunya menambah pengetahuan tanpa henti hentinya untuk memperluas wawasan sangat dibutuhkan dalam menjalani kehidupan keluarga.
3. Pengenalan terhadap sesama anggota keluarga. Hal ini berarti pengenalan terhadap diri sendiri dan pengenalan diri sendiri yang baik penting untuk memupuk pengertian .
4. Bila pengenalan diri sendiri telah tercapai maka lebih mudah menyoroti semua kejadian dan peristiwa yang terjadi dalam keluarga.

Melihat subjek yang hendak di teliti kurang dari 100 subjek, maka peneliti menggunakan seluruh populasi sebagai subjek penelitian. Arkunto (2010) menerangkan bahwa apabila jumlah subjek yang di teliti kurang dari 100 subjek maka lebih baik menggunakan seluruh populasi sebagai subjek penelitian sehingga subjek yang digunakan dalam penelitian yakni seluruh wanita karir yang bekerja di desa BetoyoKauman Manyar Gresik. Teknik sampling ini oleh Arikunto (2010) disebut sebagai penelitian populasi atau seluruh populasi digunakan sebagai subjek penelitian.

Sedangkan Sugiyono (2007) menyebutkan bahwa total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan pengambilan total sampling karena menurut Sugiyono (2007) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Jadi pada penelitian ini menggunakan teknik sampling yaitu total sampling dimana sibjek penelitian yang diambil adalah 50 orang.

F. Instrumen Penelitian

Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasa dinamakan instrumen penelitian. Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara

spesifik semua fenomena ini disebut dengan variabel penelitian (Sugiyono, 2007).

Data akan dikumpulkan menggunakan skala psikologis. Skala psikologis selalu mengacu kepada alat ukur aspek atau atribut afektif. Skala terdiri dari daftar pertanyaan atau pernyataan yang diajukan agar dijawab oleh responden dan interpretasi jawaban responden dapat merupakan proyeksi dari perasaan responden. Alasan peneliti

menggunakan skala psikologi sebagai metode pengumpulan data adalah sebagai berikut (Azwar, 2013).

- a. Data yang digunakan berupa konstruk atau konsep psikologis yang menggambarkan kepribadian individu.
- b. Pertanyaan sebagai stimulus tertentu pada indikator perilaku guna memancing jawaban yang merupakan refleksi keadaan dari diri subjek yang tidak disadari oleh responden.
- c. Responden tidak menyadari arah jawaban yang dikehendaki dan kesimpulan apa yang sesungguhnya di ungkap oleh pertanyaan tersebut.
- d. Respon terhadap skala psikologi di beri skor melalui proses penskalaan (*scaling*),
- e. Satu perangkat skala psikologi di rancang hanya untuk mengungkap satu tujuan ukur saja.

Table3.3 Blueprint Keharmonisan Keluarga

No	Aspek	Indikator	No Item		Jumlah
			Fav	Unfav	
1	Mempunyai waktu bersama	Pemanfaatan waktu luang untuk berkumpul bersama keluarga dan memiliki waktu untuk mendengarkan	4, 22, 27, 29.	2, 11,	6
2	Mempunyai komunikasi yang baik antar sesama anggota keluarga.	Saling terbuka dalam berkomunikasi antar anggota keluarga dan menciptakan kesempatan untuk saling berkomunikasi positif dengan anggota keluarga.	8, 23, 30, 21	28	5
3	Saling menghargai sesama anggota keluarga	Adanya pengertian atas kekurangan dan kelebihan anggota keluarga, dan adanya penerimaan pendapat anggota keluarga .	6, 33, 35, 5, 26, 14	32, 20	8
4	Adanya hubungan yang erat antar anggota keluarga.	Adanya kedekatan emosional antar anggota keluarga dan adanya rasa saling memiliki di dalam keluarga	16,17, 1, 25,19, 7, 34	31 , 12, 13	10
5	Kemampuan menyelesaikan masalah atau kualitas dan kuantitas konflik yang	Anggota keluarga mampu menyelesaikan permasalahan secara positif dan konstruktif, dan	10, 15, 9, 24	3, 18	6

Uji linieritas hubungan ini dilakukan untuk mengetahui linieritas antara regresi kuadrat. Uji linieritas ini dilakukan untuk melihat bentuk hubungan antara variabel bebas yaitu empati dengan variabel tergantung yaitu altruisme. Kaidah yang digunakan adalah jika nilai signifikansi pada uji linieritas $> 0,05$, maka dapat dikatakan hubungan antara kedua variabel tidak linier, begitu juga sebaliknya. Hasilnya menunjukkan bentuk hubungan semua variabel bebas dengan variabel tergantung linier, dengan hasil nilai signifikansi sebagai berikut: nilai signifikansi linieritas $0,07 < 0,05$. Angka 0,07 dapat diketahui dari *Deviation From Linearity*. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel keharmonisan keluarga dengan variabel kepuasan kerja.

uji linieritas pada masing-masing variabel. Terdapat uji analisis data demografi dalam penelitian ini.

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *product moment* dan Pearson. Uji korelasi tersebut digunakan untuk jenis data parametrik (data yang berdistribusi normal) yang bentuk datanya berupa interval dan rasio (Muhid, 2019). Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara keharmonisan keluarga dengan kepuasan kerja pada wanita karir. Setelah dilakukan uji hipotesis diketahui nilai korelasi sebesar 0.673 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 (>0.05) yang berarti hipotesis diterima dan arah hubungannya positif dan tingkat hubungannya tergolong kuat. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara keharmonisan keluarga dengan kepuasan kerja pada wanita karir.

Berdasarkan hasil tersebut, juga dapat diartikan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara keharmonisan keluarga dengan kepuasan kerja pada wanita karir. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keharmonisan keluarga maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pada wanita karir.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dibuat oleh (Yuliana & Reni, 2013) yang menghasilkan bahwa semakin rendah konflik pekerjaan-keluarga, maka cenderung semakin tinggi kepuasan kerja. Jadi pekerjaan

keluarga ada tanggung jawab wanita yang ada dalam keluarga menjadi rendah sehingga mampu menunjukkan bahwa keluarga tersebut harmonis, sehingga kondisi tersebut mampu meningkatkan kepuasan kerja dari wanita tersebut.

Hasil penelitian dimana terdapat hubungan antara keharmonisan keluarga dengan kepuasan kerja wanita karir ini sesuai dengan teori dari Novuita (1996), Kepuasan keluarga akan senantiasa didamba oleh semua keluarga karena dengan terciptanya suasana keluarga yang harmonis maka individu dapat melakukan pekerjaan dengan tenang. Menurut Rahayu bahwa sejatinya Perempuan yang memilih bekerja, harus melakukan dua hal sekaligus, menjadi produktif dengan bekerja di ranah publik dan tetap mengurus urusan domestik seperti mengurus keluarga (Rahayu, 2015).

Hal tersebut sejalan dengan faktor psikologis yang mempengaruhi kepuasan kerja, dimana jika psikologis seorang karyawan tergolong cukup sehat, maka minat, ketentraman dan sikapnya terhadap pekerjaan juga akan semakin baik sehingga mampu memberikan rasa kepuasan dalam pekerjaannya (Sutrisno, Gebapathi, 2016). Jika seorang individu merasakan keharmonisan dalam keluarga, maka individu tersebut tergolong memiliki psikologis yang baik sehingga ia dapat bekerja secara baik dan mendapatkan kepuasan kerja.

Di sisi lain dampak keterlibatan perempuan dalam melakukan pekerjaan di berbagai bidang ekonomi membawa dampak positif dalam membantu meringankan beban dan tanggungjawab yang dipikul oleh seorang suami, yaitu menambah penghasilan untuk

meningkatkan taraf hidup serta menjamin pendidikan dan kesehatan keluarganya (Ismail, Sulur, Akib, & Salam, 2016). Jika dikaitkan antara hasil dengan teori yang disusun oleh Ismail, Sulur, Akib & Salam bahwa perempuan yang memiliki kepuasan kerja akan mampu menambah

kekuatan dari segi finansial sehingga mampu membentuk keluarga yang harmonis. Yang mana kita ketahui bahwa Perempuan yang memilih bekerja, harus melakukan dua hal sekaligus, menjadi produktif dengan bekerja di ranah publik dan tetap mengurus urusan domestik seperti mengurus keluarga (Rahayu, 2015).

Pendapat Horald E. Burt yang dikutip oleh Moch. As'ad (2004 : 112) tentang faktor – faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja memiliki tiga faktor yang memengaruhi hal tersebut. Salah satunya ada yang menyangkut keterkaitan antara kepuasan kerja dengan keluarga yang mana itu sesuai dengan hasil dari penelitian serta hipotesis penelitian yang diterima dari uji statistik parametrik *Product Moment*. Faktor tersebut yang dikatakan oleh Horald yaitu faktor luar antara lain keadaan keluarga karyawan atau pegawai, relasi, serta pendidikan. Dimana itu menjelaskan secara langsung bahwa kondisi keharmonisan keluarga memengaruhi kepuasan kerja wanita yang menjadi pegawai atau pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berbeda dengan teori yang diungkapkan oleh Maslow (1943) bahwa sebagian besar orang berpendapat bahwa gaji atau upah merupakan faktor utama untuk dapat

menimbulkan kepuasan kerja. Sampai taraf tertentu, hal ini memang bias diterima, terutama dalam negara yang sedang berkembang, dimana uang merupakan kebutuhan yang sangat vital untuk bisa memenuhi kebutuhan pokok sehari – hari. Akan tetapi kalau masyarakat sudah bias

memenuhi kebutuhankeluarganya secara wajar, maka gaji atau upah ini tidak menjadi faktor utama. Sesuai dengan tingkatan motivasi manusia maka upah atau gaji merupakan kebutuhan dasar (Maslow, 1943).

Menurut Sarwono (1982), dalam menentukan ukuran kebahagiaan keluarga perlu diperhatikan faktor-faktor tertentu. Salah satu faktor yang dikemukakan oleh Sarwono menunjukkan bahwa rendahnya faktor pertengkaratan dalam rumah tangga dipengaruhi oleh salah satunya kepuasan dalam pekerjaan. Faktor yang disebut yaitu adalah faktor kesejahteraan jiwa. Faktor kesejahteraan jiwa menjelaskan bahwa Rendahnya frekuensi pertengkaratan atau percekccokan di rumah, saling mengasihi dan saling membutuhkan serta saling tolong-menolong antara sesama anggota keluarga, kepuasan dalam pekerjaan dan pelajaran masing-masing, menjadi indikator-indikator jiwa yang bahagia, sejahtera dan sehat.

Selanjutnya, untuk mendapatkan pembahasan yang lebih mendalam dan mendapatkan informasi yang lebih banyak, maka dari data hasil analisis deskripsi demografi juga akan dibahas, diantaranya:

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Prihatsanti Unika (2010) pada variabel kepuasan kerja. Melakukan studi tentang Hubungan *kepuasan kerja* dan NEED FOR ACHIEVEMENT dengan kecenderungan RESISTANCE TO CHANGE pada dosen Undip Semarang penelitian menggunakan tiga variabel dan mengambil sample data 224 diseluruh Universitas Diponegoro. Adapun hasil menunjukkan ketiga variabel memiliki hubungan yang signifikan.

Penelitian selanjutnya mendukung pembahasan mengenai keterkaitan kepuasan kerja dengan keluarga. Penelitian ini dilakukan Kristina Haryanti (2012) dalam jurnalnya yang berjudul *kepuasan kerja* dengan Work Family Conflict pada anggota ikatan wanita pengusaha indonesia jawa tengah. Ia menyatakan pada para perempuan wirausaha ini dasarnya cukup merasa terbebani dengan peran yang dimilikinya mengingat mereka memiliki peran ganda sebagai ibu dan juga sebagai wirausaha, jadi konflik keluarga akan berpengaruh pada kepuasan kerja dalam berusaha. Pada penelitian ini menunjukkan informasi bahwa konflik yang terjadi di dalam keluarga memiliki pengaruh pada kepuasan kerja, jika dikaitkan dengan hasil penelitian memiliki hubungan yang signifikan. Dapat diambil kesimpulan melalui hasil penelitian yang dilakukan oleh Kristina Haryanti, bahwa keluarga harmonis memiliki pengaruh pada kepuasan kerja. Kemudian peneliti akan memaparkan dari kekurangan dalam penelitian ini agar dapat menjadi evaluasi untuk

- Furtwengler, Dale. 2002. *Penilaian Kinerja : menguasai keahlian yang Anda perlukan dalam sepuluh menit*. Yogyakarta: Andi.
- Frost, B. W. 2009. *Grazing in I Morrins (ed) : The physiological ecology of phytoplankton*. Blackwell Scientific, Oxford, 465-486.
- Gunarsa, 1986 *psikologi Keluarga*, BPK (Jakarta : Gunung Mulia.
----- (1994). *Psikologi Untuk Keluarga*. Jakarta: PT. BPK Gunung Mulia.
- Guilford, J. P dan Benjamin Frucher. 1978. *Fundamental Statistic in Psychology and Education*. Tokyo : Mc Graw-Hill Kogakusha, Ltd.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Handoko T. Hani, 2000, *Manajemen personalia dan kepuasan kerja*, Edisi II, cetakan Keempat belas, penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasan Basri, 1996 *Merawat Cinta Kasih*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar
-----2002. *Agroteknologi*. Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Hadi, Sutrisno. 2000. *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta : Andi Yogyakarta.
- Hawari, Dadang. 2007. *Pendekatan Holistik pada Gangguan Jiwa Skizofrenia*. Jakarta : Balai penerbit FKUI.
- Kenna Mc. Eugene & Beech Nic, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Koerner & Fitzpatrick. 2004. *Toward a Theory of Family Communicatoin*. University of Minnesota & University of Winconsin.
- Kreitner R, & Kinicki, A. 2001. *Organizational Behavior, Fith Edition, internasional Edition*, Mc Graw- Hill companies. Inc.
- Lestari, S. 2012. *Psikologi Keluarga*. Jakarta : KENCANA
- Mariah, Siti. 2007. *Nilai –Nilai Pendidikan Islam dan Wanita Karir*. Semarang: Rasail Media Group.
----- . 2004. “ Pengaruh luas ungkapan sukarela dan Asimetri Informasi terhadap *Cost of Equity Capital* pada perusahaan publik di Indonesia”. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* Vol 7, No.2 : 192-206.
- Masjkuri, S.U.1997. *Dampak kesejahteraan sosial serta kemandirian Masyarakat Pada wanita karir*. Universitas Airlangga. Surabaya.
- Qaimi, Ali. 2002. *Keluarga dan Anak Bermasalah*. Bogor : Cahaya.

- Robbins, Stephen P. 2001. *perilaku Organisasi: konsep, kontroversi, Aplikasi, jilid 1, Edisi 8 Prenhallindo, Jakarta.*
- , 1998. *Organization Behavior, Concepts, Controvercies, Application, Seventh, Englewood Cliffs.*
- S.P, Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen sumber daya manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sarlito Wirawan Sarwono. 1982. *Menuju Keluarga Bahagia Jakarta: Btharakary.*
- Singgih D. Gunarsa. 2003 *Psikologi Perkembangan.* Jakarta : BPK Gunung Mulia.
- Suparno. 1982. *Pendidikan Anak.* Jakarta: Dirjend Dikti Depdiknas.
- Spector, Paul E. (1985). *Measurement of Human Service Satisfaction Survey.* American Journal of Community Psychology, vol. 13, no.6, pp.693-713.
- 2000. *Industrial and Organization Psychology: Researh and Practice-2 Edition.* New York: John Wiley & Sons.
- Subhan, Zaitunah. 2004. *Kodrat Perempuan, Takdir atau Mitos.* Jakarta : Lkis.
- Sadarjoen, S.S (2005). *Konflik Marial : Pemahaman Konseptual dan Alternatif Solusinya.* Bandung : Refika Aditama.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantattif Kualitatif dan R&D.* Bandung : Alfabeta
- Triantoro, Safaria. 2015. Are daily spiritual experience, self – esteem, and family harmony predictors of cyberbullying among high school student? *International Journal of Research Studies in Psychology* volume 4 Number 3, 23- 33.
- Wibowo (2011). *Manajemen Kinerja.* Jakarta : PT . Raja Grafindo Persada.
- Wexley & Yuki, G.A, 1997. *Perilaku Organisasi dan psikologi personalia.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Yuliana Rini Hardanti.(2002). “ suatu perspektif dan Analisis pemekerjaan Wanita “*Jurnal Antisipasi*, Vol. 6, no, 1, hal 26-41.
- Yunita, Awing. 1999. Peran Wanita karir dalam menjalankan fungsi keluarga: studi kasus pada wanita yang menjabat Eselon di pemerintah Daerah kabupaten Bulungan. *e- Journal Ilmu Sosiatri.* Vol 1, pp. 65-66