



Konflik Pekerjaan Keluarga Futuristik dan Nurturistik: Dimensi Baru dalam Konflik Pekerjaan Keluarga

Sih Darmi Astuti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro
Jl. Imam Bonjol No.207, Semarang, 50131, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima: 9 Januari 2018

Disetujui: 10 April 2018

Keywords:

Futuristic; Nurturistik; Work-Family Conflict

Abstract

Currently there are two of the three men who work have a wife who works, so families with dual career couples have become a norm. In Indonesia, more and more women are working outside their home, with their main reason (59%) is to increase income. This condition raises the pressure of work and family roles are incompatible with each other, known as Work-Family Conflict. The study concerning the topic initially utilized unidimensional scale measurements, but recently a lot of studies have employed multidimensional scale measurements. Research gaps are also found in several studies with different results. This study offers the development of the multidimensional scale measurement of two dimensions, namely: futuristic and nurturistik in the measurement of work-family conflict, by combining role theory, social exchange theory and conservation of resources theory.

Abstrak

Saat ini ada dua dari tiga laki-laki yang bekerja memiliki istri yang bekerja, dengan demikian keluarga dengan pasangan karir ganda (Career Couples) telah menjadi suatu norma. Di Indonesia semakin banyak perempuan yang bekerja di luar rumah, dengan alasan utama mereka (59%) adalah untuk menambah penghasilan. Kondisi ini menimbulkan tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga yang satu sama lain tidak selaras, yang dikenal dengan Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work-Family Conflict). Awal dari studi ini menggunakan pengukuran unidimensi, walaupun saat ini sudah banyak penelitian yang mengembangkannya menjadi multidimensional. Riset gap juga ditemukan dalam beberapa studi dengan hasil yang berbeda-beda. Studi ini menawarkan pengembangan dalam pengukuran multidimensi dengan dua dimensi, yaitu: futuristik dan nurturistik dalam pengukuran konflik pekerjaan-keluarga, dengan menggabungkan teori peran, teori pertukaran sosial, dan teori konservasi sumber daya.

✉ *Corresponding Author:*

Sih Darmi Astuti

E-mail: astuti_sda@yahoo.com

ISSN (print): 1412-3126
ISSN (onlinet): 2655-3066

PENDAHULUAN

Tuntutan yang meningkat terhadap pemilik perusahaan untuk memahami kehidupan berkeluarga dan bekerja telah berubah. Dua

hal tersebut tidak dapat terpisahkan, tentunya pada pasangan suami istri yang keduanya bekerja telah meningkatkan hubungan ketergantungan antara pekerjaan dan keluarga.

Kondisi ini akan menciptakan ketidakseimbangan atau ketidakselarasan kepentingan pekerjaan dan keluarga atau yang disebut *work-family conflict* (WFC). WFC yaitu suatu kondisi dimana terjadi konflik karena tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga yang satu sama lain tidak selaras (Senecal *et al.* 2001). Konflik ini ditandai dengan kurangnya keselarasan antara pekerjaan dan tanggungjawab keluarga mereka dengan sasaran-sasaran organisasi. Keadaan seperti ini menjadi isu yang semakin penting untuk diperhatikan oleh perusahaan baik di negara maju maupun berkembang (Yang, 2000). Sedangkan Atmadja dan Kusumaningrum (2000) menemukan alasan perempuan bekerja di luar rumah adalah untuk menambah penghasilan (59%). Perubahan peran perempuan yang dahulunya digambarkan sebagai seseorang yang mempunyai peran *to protect a beauty* yang bertugas merapikan rumah, menjaga kesehatan anak-anak, memasak, serta mengasuh anak menjadi semakin berkurang, terkecuali di pedesaan yang belum terjamah dengan banyaknya bangunan industri, para perempuan lebih cenderung berperan di dalam rumah tangga, tidak jarang mereka menjadi kontributor penting dalam perekonomian rumah tangga.

Beberapa riset gap menunjukkan studi memberikan hasil yang berbeda-beda. Hampir semua penelitian tentang konflik pekerjaan-keluarga di Indonesia. Rosvia (2001) dan Intan (2002), menemukan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi maupun dampak dari konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja, kepuasan hidup, maupun burnout. Demikian juga tentang indikator-indikator yang digunakan dalam konflik berbeda-beda. Studi lain yang menemukan riset gap adalah yang dilakukan oleh Netemeyer *et al.* (2005); Butler dan Skattebo (2005); Abbot, Ceiri dan Iverson (1998); Karatepe & Sokmen (2006); Kusumawardani, Suprayitno dan Utami (2014) menemukan adanya pengaruh negatif konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja pegawai. Sementara penelitian yang dilakukan Netemeyer, Boles, & McMurrian,

(1996); dan Bhuian, Menguc dan Borsboom (2005); Widayanti, Sularso dan Suryaningsih (2017) menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan penelitian yang dilakukan Amanda dan Mujiasih (2017) menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan. Sedangkan penelitian Buhali dan Margaretha (2013) menunjukkan bahwa konflik keluarga tidak berpengaruh pada kepuasan kerja.

Tujuan yang ingin dicapai dalam studi ini adalah memberikan penjelasan adanya tambahan pengukuran secara multi dimensional mengenai konflik pekerjaan-keluarga, sehingga akan dapat memberikan kontribusi baru dalam pengukuran konflik pekerjaan-keluarga dalam organisasi. Adanya tambahan dimensi baru dalam pengukuran konflik pekerjaan-keluarga diharapkan akan menambah konsep baru untuk studi-studi mendatang.

LANDASAN TEORI DAN PROPOSISI

Landasan Teori

Teori Peran (*Role Theory*)

Teori peran lebih menitikberatkan pada konsep hubungan orang dalam pekerjaan, hal ini didasarkan pada salah satu kritik Grandey & Cropanzano (2005) bahwa teori peran kurang memperhatikan peran keluarga. Teori ini pada awalnya memberi pertimbangan terhadap keselarasan peran dalam pemberian layanan pegawai. Keselarasan dalam peran kerja sebagian ditentukan oleh karakteristik disposisional (yaitu, beberapa orang tidak cocok untuk peran tertentu) dan dengan pengalaman masa lalu serta jumlah interaksi dalam peran tersebut. Hal ini mungkin menjelaskan mengapa ada sedikit ketidaksesuaian yang ditemukan dalam peran pegawai pada pekerjaan. Perbedaan peran dalam kerja sebagai masalah yang muncul ketika ada ketidaksesuaian suatu peran dalam sistem. Secara umum rangkuman *state of the art* dari teori peran dimulai oleh Kahn *et al.* (1964); Katz dan Kahn (1978); Hall & Hall (1982) dan Szalai (1972); Solomon (1985); Jackson, Schuler &

Summer (1985). Teori peran ini dapat menjadi turunan terhadap penamaan variabel yang disebut dengan *futuristik*, berdasarkan orientasinya terhadap pekerjaan. Kata *future* yang berarti masa depan yang identik dengan prestasi kerja bagi mereka yang terlibat dalam domain pekerjaan.

Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*)

Teori pertukaran sosial menempatkan tekanan pada interaksi antar orang. Teori ini lebih banyak memberikan kemungkinan untuk mempertimbangkan pertukaran dalam konteks non kerja, salah satu bentuknya adalah pertukaran dalam keluarga. Perilaku sosial dipandang sebagai sebuah pertukaran, sebuah hubungan memberi dan menerima. Lambert (2000) menunjukkan bahwa teori pertukaran sosial mendukung kemungkinan bahwa dengan keuntungan pekerjaan-keluarga, pekerja bisa merasa berkewajiban untuk memuaskan usaha ekstra untuk mendapatkan keuntungan ekstra. Teori ini memang lebih menawarkan kerangka berpikir mengenai interaksi antar pasangan. Lambert juga mengemukakan bahwa teori pertukaran sosial dapat memberi jalan untuk mempertimbangkan hubungan timbal balik dan berganda secara simultan, yang relevan dengan hubungan pekerjaan-keluarga, karena dilemma pekerjaan-keluarga sering berhubungan dengan pertimbangan simultan hasil pertukaran yang bersaing dalam pekerjaan dan keluarga. Secara umum *state of the art* dari teori pertukaran sosial diawali oleh studi Gouldner (1960); Homans (1961); Blau (1964); Emerson (1976); Lambert (2000); Zafirozski (2005); Cropanzano & Mitchell (2005). Teori pertukaran sosial ini dapat menjadi turunan terhadap penamaan variabel yang disebut dengan *nurturistik*, berdasarkan orientasinya terhadap keluarga. Kata *nurture* yang berarti pengasuhan/pemeliharaan yang identik dengan perhatiannya yang tinggi terhadap keluarganya.

Teori Konservasi Sumber Daya (*Conservation of Resources/COR Theory*)

Teori Konservasi Sumber Daya sebagai suatu teori yang mengintegrasikan model stres (Hobfoll & Shirom, 1993) dalam rangka untuk menyusun suatu kerangka alternatif untuk memahami konflik pekerjaan-keluarga. Menurut teori ini, seseorang akan berusaha untuk memperoleh dan menjaga/mempertahankan sumber daya yang dimilikinya. Sumber daya disini meliputi sasaran, kondisi (status pernikahan, jabatan), karakter pribadi (nilai diri), dan energi (waktu, uang, pengetahuan). Ancaman terhadap kehilangan yang sesungguhnya dari ketiga sumber daya tersebut akan mengakibatkan keadaan negatif, misalnya mengalami stres, ketidakpuasan kerja, depresi atau tekanan.

Konflik pekerjaan-keluarga di masa lalu dianggap unidimensional. Saat ini, banyak peneliti setuju bahwa konflik yang mungkin timbul ketika pekerjaan mengganggu dengan keluarga (*Work Interference with Family/WIF*) Penelitian selama bertahun-tahun sekarang telah mendukung pandangan multidimensi konflik pekerjaan-keluarga. Dimensi tersebut meliputi: berbasis ketegangan, berbasis waktu, dan berbasis perilaku. Bukti empiris (Greenhaus dan Beutell, 1985, Rotondo, Carlson, & Kincaid, 2003). Ukuran-ukuran yang mereka gunakan dalam studi ini disajikan pada Tabel 1.

Dimensi tambahan yang ditawarkan dalam studi ini adalah sebagai kelengkapan terhadap pandangan multidimensi terhadap konflik pekerjaan-keluarga adalah pada orientasinya dari sumber domain. Penulis belum menemukan dukungan yang cukup kuat dari studi-studi sebelumnya untuk pengukuran dalam membangun konsep konflik keluarga-pekerjaan berdasarkan domain atau asal dari sumber konflik. Seseorang yang mengalami ketidak seimbangan antara pekerjaan-keluarga, dengan lebih dominan pada kepentingan kerja yang berorientasi pada prestasi kerja yang lebih baik, maka disebut dengan konflik pekerjaan-keluarga futuristik. Sedangkan ketika seseorang yang mengalami ketidakseim-

banagan antara pekerjaan-keluarga, dengan lebih dominan pada kepentingan keluarga yang berorientasi pada stabilitas dalam rumah tangganya, maka disebut dengan konflik pekerjaan-keluarga nurturistik. Berdasarkan hal

ini, maka dalam studi ini peneliti menawarkan pada pengukuran konflik pekerjaan-keluarga untuk memasukkan dimensi futuristik dan nurturistik.

Tabel 1. *State of The Art Work-Family Conflict*

Peneliti (th)	Deskripsi
Holahan & Gilbert (1979)	Membagi menjadi 6, khususnya pada konflik antar peran: a) pekerja vs pasangan (3 item); b) pekerja vs orang tua (4 item); c) pekerja vs diri sendiri (4 item); d) pasangan vs orang tua (3 item); e) pasangan vs diri sendiri (4 item); f) orang tua vs diri sendiri (3 item)
Burke, Weir, & DuWors (1994)	Istri mengindikasikan suatu tingkat dimana pekerjaan suami berdampak negatif terhadap kehidupan rumah dan keluarga. 5 item untuk menilai 10 area termasuk permintaan untuk menetapkan kembali hubungan pribadi antara suami dan istri, dll
Pleck, Staines, & Lang (1985)	Digunakan kualitas dari survey karyawan (Quinn & Staines, 1977), data digunakan untuk menentukan frekuensi dan jenis dari konflik pekerjaan-keluarga yang ditemukan dari berbagai struktur keluarga (misalnya: anak, istri yang bekerja, dll)
Bohen & Viveros-Long (1982)	Dikembangkan dari skala tekanan peran pada pekerjaan-keluarga, diukur dengan 16 item yang ada pada pekerjaan/keluarga, pasangan kerja, dan konflik antar peran secara umum Dikembangkan menjadi 8 item pengukuran dari keluarga yang mengganggu kerja dalam konflik antar peran yang didasarkan pada jenis konflik pekerjaan-keluarga yang dilaporkan oleh Pleck et al. (1980)
Wiley (1987)	Ada 22 item dalam faktor analisis dari 50 item yang digunakan oleh Burke et al. (1979). Ditemukan 4 faktor yang dapat dibedakan secara jelas, yaitu: individu-pekerjaan, keluarga-pekerjaan, dan konflik pekerjaan-keluarga, serta peran yang berlebihan
Gutek, Searle, & Klepa (1991)	Disusun kembali 4 item dari Kopelman <i>et al.</i> (1983) untuk keluarga yang mengganggu pekerjaan, ditunjukkan bahwa konflik pekerjaan/keluarga adalah bi-directional dan dua arah secara jelas berdasarkan fakta
Stephens & Sommer (1996)	Dikembangkan pengukuran keluarga yang mengganggu pekerjaan yang pertama yang ada secara umum, yaitu: konflik berdasarkan tekanan, waktu, dan perilaku, yang digambarkan oleh Greenhaus & Beutel (1985)
Netemeyer, Boles, & McMurrian (1996)	Dikembangkan konflik pekerjaan/keluarga secara umum yang pertama sebagai bi-directional dengan lebih dahulu menggunakan skala pengukuran dengan item-itemnya. Masing-masing skala mengandung 5 item, dan ditunjukkan dengan jelas
Carlson, Kacmar, & Williams (2000)	Dikembangkan bi-directional yang pertama, dengan dengan skala multi dimensional dari konflik pekerjaan/ keluarga. Pengukuran mengandung masing-masing 6 item untuk 3 sub skala bagi kedua arah (keluarga yang mengganggu kerja dan kerja yang mengganggu keluarga) dan dimensi dari konflik (tekanan, waktu, dan perilaku) yang digambarkan oleh Greenhaus & Beutel (1985)
Penulis	Mengembangkan multidimensional dari konflik pekerjaan/ keluarga, yaitu: KPK Futuristik diukur dengan 4 item, yaitu: 1) Jam kerja yang lama, 2) Waktu kerja yang tidak fleksibel, 3) Obsesinya terhadap pekerjaan, 4) Pekerjaan membuat cepat lelah dan cepat marah KPK Nurturistik diukur dengan 3 item, yaitu: 1) Tidak punya cukup waktu untuk keluarga, 2) Selalu memikirkan keluarga, 3) Tidak memiliki kesabaran sebanyak yang diinginkan

Teori peran dapat menjadi turunan terhadap penamaan variabel yang disebut dengan *futuristik*, berdasarkan orientasinya terhadap pekerjaan. Dimana kata *future* yang berarti masa depan yang identik dengan prestasi kerja bagi mereka yang terlibat dalam domain pekerjaan. Teori pertukaran sosial dapat menjadi turunan terhadap penamaan variabel yang disebut dengan *nurturistik*, berdasarkan orientasinya terhadap keluarga.

Dimana kata *nurture* yang berarti pengasuhan/ pemeliharaan yang identik dengan perhatiannya yang tinggi terhadap keluarga.

Studi yang dilakukan Greenhaus & Beutell (1985) yang juga meneliti beban peran berlebihan sebagai karakteristik dari domain pekerjaan ditemukan juga berpengaruh terhadap konflik pekerjaan-keluarga. Beban peran berlebihan terjadi ketika tuntutan terhadap

waktu dan energi terlalu besar bagi seseorang untuk melakukan peran yang memadai dan nyaman tidak dapat dicapai. Seseorang yang menerima beban tugas pekerjaan terlalu berat dan merasa bahwa beban kerja mereka lebih besar dari yang dapat mereka tangani, akan mengalami konflik pekerjaan-keluarga yang lebih tinggi. Tekanan pekerjaan merupakan beban yang harus ditanggung oleh seseorang dalam kehidupan keluarganya. Ketika konflik pekerjaan-keluarga lebih dominan pada kebutuhan dan perhatiannya terhadap pekerjaan maka dikatakan sebagai konflik pekerjaan-keluarga futuristik, mengingat bahwa ketika ketidakselarasan terjadi berarti ada yang lebih dominan di salah satu domain.

Proposisi

Konflik pekerjaan-keluarga, sebagai respon terhadap perubahan paradigma dengan banyaknya pasangan yang bekerja (*dual-career couples*) sangat rentan terhadap faktor-faktor stress. Ketika konflik pekerjaan-keluarga lebih dominan pada kebutuhan dan perhatiannya terhadap pekerjaan maka dikatakan sebagai konflik pekerjaan-keluarga futuristik, mengingat bahwa ketika ketidakselarasan terjadi berarti ada yang lebih dominan di salah satu domain. Dari keterhubungan di atas maka dapat disusun suatu proposisi sebagai berikut:

Proposisi 1: Konflik pekerjaan-keluarga Futuristik merupakan suatu bentuk konflik dalam hubungan pekerjaan dan keluarga yang terkonsentrasi pada prestasi kerja demi masa depan keluarga.

Konflik peran terjadi secara simultan dari dua atau lebih peran yang diharapkan, namun pemenuhan satu peran akan bertentangan peran lain. Misalnya seorang wanita bisa berperan sebagai ibu, istri, karyawan perusahaan, sebagai teman, sebagai bagian dari masyarakat, dan sebagainya. Semua posisi-posisi tersebut bisa ditempati secara bergantian atau bersamaan. Dengan kata lain peran-peran yang ditempati seseorang bisa menuntut pelaksanaan peran secara simultan. Konflik peran bersifat psikologis dengan gejala-gejala

yang terlihat antara lain rasa bersalah, kegelisahan dan frustrasi.

Hal lain yang dapat meningkatkan konflik keluarga terhadap konflik pekerjaan-keluarga adalah dikarenakan pria tidak dibiasakan dengan hal-hal yang berhubungan dengan tugas rumah tangga. Bagi wanita dalam keluarga dua karir, mereka akan lebih dimungkinkan memasukkan peran keluarga mereka dalam pekerjaan dikarenakan sifat wanita yang mudah terkena gangguan dari tuntutan keluarga. Sehingga ketika ada konflik dalam keluarga mereka akan dengan mudah mencampuradukkan dengan pekerjaan, yang akan berakibat mempertinggi konflik pekerjaan-keluarga.

Tekanan keluarga merupakan beban yang harus ditanggung oleh seseorang dalam kehidupan keluarganya. Beban yang ditanggung dapat berupa peran sebagai orang tua dan atau sebagai pasangan suami/istri (Frone *et al.*, 1997; Frone, 2000). Ketika konflik pekerjaan-keluarga lebih dominan pada kebutuhan dan perhatiannya terhadap keluarga maka dikatakan sebagai konflik pekerjaan-keluarga nurturistik, mengingat bahwa ketika ketidakselarasan terjadi berarti ada yang lebih dominan di salah satu domain. Berdasarkan telaah hasil penelitian sebelumnya, maka dapat disusun suatu proposisi sebagai berikut:

Proposisi 2: Konflik pekerjaan-keluarga Nurturistik merupakan suatu bentuk konflik dalam hubungan pekerjaan dan keluarga yang memusatkan pada kepekaan seseorang dalam rangka menjaga keutuhan keluarga.

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian adalah karyawan tetap bank pemerintah yang berada di Wilayah Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Jogjakarta. Bank pemerintah dimaksud adalah Bank Mandiri, Bank BNI, Bank BRI, Bank BTN, dan Bank BPD Jateng dan Daerah Istimewa Jogjakarta. Adapun jumlah sampel dalam studi ini sebanyak 300 responden dengan teknik sampling menggunakan metode *purposive sampling*

yaitu sampel yang diambil dengan kriteria tertentu sesuai dengan tujuan penelitian, dengan kriteria sampel: 1) Responden harus sudah menikah, 2) Mempunyai anak, 3) Sebagai pasangan dual-karir/memiliki pasangan yang juga bekerja

Pengukuran variabel dan indikator penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah: konflik pekerjaan keluarga *futuristik* yang diukur dengan 4 item dan *nurturistik* 3 item. Alat analisis dalam studi ini menggunakan analisis faktor dengan SPSS versi 20.0 dan *confirmatory* faktor analisis dengan AMOS versi 23.0

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Responden lebih banyak wanita dibanding pria, yaitu 176 orang wanita (58,7%) sedangkan pria berjumlah 124 (41,3%). Komposisi unur responden terbesar adalah berkisar 34-43 tahun (40,3%), hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden masih dalam usia produktif baik dalam bekerja maupun keluarga, yang masih selalu berusaha untuk mencapai kinerja yang baik. Orang yang selalu berusaha untuk berkinerja baik akan melakukan apapun untuk menunjang kinerjanya, termasuk dapat menjaga keseimbangan akan kebutuhan dalam keluarganya. Kondisi responden yang semacam ini tepat untuk penelitian tentang konflik pekerjaan-keluarga. Dengan pasangan mereka lebih banyak bekerja di sektor swasta sebanyak 60,7% dan jam kerja mereka rata-rata 11 jam, dengan pendidikan mereka mayoritas diploma yaitu sebanyak 224 orang (74,7%), sedangkan masa kerja terbanyak 2-10 tahun sebesar 147 orang (49%), dan mereka adalah yang terbanyak dari kelompok *officer* sebesar 60,3%. Kondisi ini membuat tekanan tersendiri bagi responden baik dalam kuantitas (jam kerja dan jumlah/target maupun kualitas baik dari pekerjaan maupun tugas-tugas di rumah).

Tabel 2 Analisis Faktor Konflik Pekerjaan Keluarga

	Component	
	1	2
F1	0,771	
F2	0,804	
F3	0,843	
F4	0,634	
N1		0,614
N2		0,693
N3		0,734

Hasil analisis menggunakan faktor analisis menunjukkan bahwa konflik pekerjaan yang dibangun telah secara tegas terbagi menjadi dua faktor yang berbeda. Nilai *loading* yang dicapai cukup bagus, yaitu untuk *futuristik* minimal 0,746 dan yang tertinggi 0,883, sedangkan untuk *nurturistik* minimal 0,725 dan yang tertinggi 0,855 (Tabel 2).

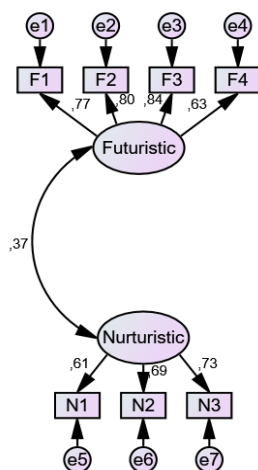
Uji reliabilitas dimensi konflik pekerjaan-keluarga *futuristik* sebesar 0,86 dan konflik pekerjaan-keluarga *nurturistik* sebesar 0,89. *Goodness of fit index* dari model menunjukkan hasil yang baik, dengan nilai semua indikator berada di atas *cut of value* yang ditentukan. Hasil dari *goodness of fit index* disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. *Goodness of Fit*

Indikator	Hasil	Kriteria	Keterangan
<i>Chi Square</i>	319,436	707,284	Baik
Probability	0,081	Tidak signifikan (Hair, et al.; 2006)	Baik
GFI	0,938	≥ 0,90 (Hair, et al. 2006)	Baik
RMSEA	0,016	≤ 0,08 (Arbuckle, et al. 2005)	Baik
AGFI	0,919	≥ 0,80 (Sharma, 1996)	Baik
CFI	0,993	≥ 0,90 (Hair, et al. 2006)	Baik
TLI	0,992	≥ 0,90 (Hair, et al. 2006)	Baik
CMIN/DF	1,131	≤ 2 (Hair, et al; 2006)	Baik

Hal ini berarti bahwa konstruk konflik pekerjaan keluarga dengan dimensi futuristik dan nurturistik telah memenuhi uji analisis faktor konfirmatori (CFA). Adapun hasil dari CFA disajikan pada Gambar 1.

Faktor yang dapat memicu dan meningkatkan konflik pekerjaan-keluarga salah satu dan yang paling dominan adalah tekanan-tekanan yang dihadapi seseorang, yang dapat berasal dari berbagai sumber, yaitu: lingkungan, organisasi, dan individu. Ketiga sumber ini akan menjadi stressor bagi seseorang sehingga akan dapat meningkatkan konflik pekerjaan-keluarga, ketika pekerja adalah pasangan karir ganda. Kecenderungan saat ini semakin mempersulit seorang pegawai untuk menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga yang mereka alami akan sangat tergantung bagaimana seseorang mempersepsikannya. Seorang pegawai yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga dengan lebih dominan pada kepentingannya di salah satu domain baik pekerjaan ataupun pada keluarga, disebut konflik pekerjaan-keluarga futuristik dan nurturistik dalam studi ini.



Gambar 1 *Confirmatory Factor Analysis*

Ketika seseorang memiliki tingkat kebutuhan yang tinggi terhadap masa depan mereka yang akan dipenuhi dari pekerjaan, maka mereka cenderung dikelompokkan dalam dimensi futuristik. Berdasarkan wawancara dengan responden ada beberapa hal yang dapat

digali tentang bentuk-bentuk tekanan yang membuat kesulitan untuk berkonsentrasi di pekerjaan: 1) Waktu yang terasa sangat sempit, 2) Waktu yang kurang memadai untuk mengejar target, 3) Terlalu sering rapat malam hari dan tidak ada pembagian tugas yang lebih focus, 4) Selesaiannya pekerjaan sangat tergantung pihak lain, 5) Perintah yang tidak jelas, 7) Perintah di luar kemampuan, 8) Komplain nasabah yang sudah masuk media, 9) Kepentingan atasan tidak sama dengan kepentingan organisasi, 10) Kelelahan karena beban kerja, 11) Terlalu banyak job, sehingga sulit menentukan skala prioritas, 12) Desakan pelanggan, 13) Banyak pekerjaan yang harus selesai bersamaan, 14) Pekerjaan kantor yang menumpuk, 15) Permintaan data dari luar instansi.

Hal ini dapat diringkas berdasarkan menjadi 4 (empat) item yang menjadi pengukuran konflik pekerjaan-keluarga futuristik yaitu: (1) jam kerja yang lama, (2) waktu kerja yang tidak fleksibel, (3) obsesinya terhadap pekerjaan, dan (4) jenis pekerjaan yang membuat cepat lelah dan cepat marah. Adapun hal-hal yang mungkin dapat meningkatkan konsentrasi pada pekerjaan diantaranya adalah: 1) Suasana kerja/kantor yang kondusif, 2) Suasana hati yang gembira, 3) Sehat jasmani dan rohani, 4) Adanya pendapatan tambahan, 5) Meningkatkan kemampuan diri sendiri, 6) *Refreshing*, relaksasi di salon, berolah raga, 7) Pulang kerja tepat waktu, 8) Penampilan prima dan pengetahuan cukup, 9) Menenangkan diri, 10) Mendengarkan musik, 11) Membagi waktu dengan sebaik mungkin, 12) Istirahat yang cukup.

Di sisi lain, ketika seseorang lebih berorientasi pada kebutuhan pengasuhan keluarga yang lebih dominan, maka mereka adalah orang-orang yang merasakan konflik pekerjaan keluarga nurturistik. Berdasarkan survey menggunakan wawancara, diperoleh beberapa bentuk tekanan yang membuat kesulitan untuk berkonsentrasi di rumah: 1) Terlalu capek, 2) Terjadi salah paham dengan suami/istri, 3) Tekanan keluarga, di luar keluarga inti, 4) Terjadi salah paham dengan sua-

mi/istri, karena masalah anak, 5) Anak/ anggota keluarga ada yang sakit, 6) Anak-anak susah diatur, 7) Adanya orang lain yang tinggal di rumah, 8) Pembantu di rumah pulang

Kondisi ini dapat diringkas menjadi 3 (tiga) item untuk mengukur konflik pekerjaan-keluarga nurturistik, yaitu: (1) merasa tidak punya cukup waktu untuk keluarga, (2) selalu memikirkan keluarga mereka, dan (3) merasa tidak memiliki kesabaran sebanyak yang mereka inginkan. Adapun hal-hal yang mungkin dapat meningkatkan konsentrasi di rumah adalah: 1) Istirahat yang cukup, 2) Ada pembantu di rumah, 3) Anak-anak dan anggota keluarga sehat, 4) Dapat berlibur bersama keluarga, 5) Anak-anak patuh pada orang tua, 6) Keadaan di rumah nyaman, 7) Keluarga memahami kesibukan kerja, 8) Keluarga tidak banyak tuntutan

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian tentang pengukuran konstruk konflik pekerjaan-keluarga, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan bahwa: 1) Ada dimensi lain untuk mengukur konstruk konflik pekerjaan-keluarga, yaitu: konflik pekerjaan-keluarga futuristik dan konflik pekerjaan-keluarga nurturistik, 2) Munculnya dimensi ini adalah dari persepsi seseorang ketika bagaimana mereka menghadapi konflik pekerjaan-keluarga, 3) Ketika seseorang lebih berorientasi pada masa depan, maka mereka cenderung pada konflik pekerjaan-keluarga futuristik, sementara ketika mereka lebih cenderung pada pengasuhan keluarga, maka berorientasi pada konflik pekerjaan-keluarga nurturistik, 4) Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga futuristik dan nurturistik bisa digunakan untuk mengukur konstruk konflik pekerjaan-keluarga.

Saran

Studi ini merupakan sebuah karya konseptual yang berisi cara pandang penelitian untuk mendapatkan justifikasi empirik tentang dimensi baru dari konflik pekerjaan-keluarga. Oleh karena itu, uji-uji empirik atas konstruk-konstruk yang dibangun dalam

model konseptual ini, akan memberikan kontribusi nyata pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya dan bermanfaat bagi para manajemen pada umumnya.

Demikian kerangka pemikiran ini disajikan, semoga dapat menjadi masukan untuk pengembangan model penelitian baru dalam riset-riset manajemen sumber daya manusia. Lebih dari itu, diharapkan dapat menjadi masukan untuk kerangka kerja manajerial dalam mengelola sumber daya manusia dengan memperhatikan akan pentingnya hubungan pekerjaan-keluarga, yang pada akhirnya berdampak pada penciptaan kinerja pegawai yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbot J. De Cieri H., & Iverson R. D., (1998), Costing Turnover: Implication of Work/Family Conflict at Management Level. *Asia Pasific Journal of Human Resource*, 36 (1).
- Intan, A.Q.N., (2002), Konflik Pekerjaan-Keluarga: Antecedent dan Pengaruhnya Terhadap Kemangkiran *Tesis (tidak diterbitkan)* Yogyakarta Program Pascasarjana UGM.
- Amanda, A.S dan Mujiasih, W., (2017), Hubungan Antara Konflik Pekerjaan-Keluarga Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Wanita Yang Sudah Berkeluarga Di Rumah Sakit Swasta X Kota Semarang, *Jurnal Empati*, Vol. 6 (4): 163-168
- Atmadja, D., dan Kusumaningrum, Y.M., (2000), Potret Perempuan Pekerja Di Masa Krisis Ekonomi. *Telaah Bisnis*, Vol 1 (2): 123-132
- Bhuiyan, S.N., Menguc, B., and Borsboom, R., (2005), Stressors and Job Outcomes in Sales: A Triphasic Model Versus A Linear-Quadratic-Interactive Model. *Journal of Business Research*, 58: 141-150.
- Blau, P., 1964, *Exchange And Power In Social Life* . New York: John Wiley & Sons.

- Bohen, H.N. & Viveros-Long, A., (1982), *Balancing Jobs and Family Life: Do Flexible Work Schedules Help?* Philadelphia: Temple University Press.
- Buhali, G.A., dan Margaretha, M., (2013), Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi, *Jurnal Manajemen*, Vol.13 (1): 15-33
- Burke, R.J., Weir, T., and DuWors, R.E., Jr., (1979), Type A Behavior of Administrators and Wives' Reports of Marital Satisfaction and Well-Being. *Journal of Applied Psychology*, 64 (1): 57-65
- Butler, A., dan Skattebo, B., (2005), Extending The Demands-Control Model; A Daily Study of Job Characteristics, Work-Family Conflict and Work-Family Facilitation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 78: 155-169.
- Carlson, D.S., Kacmar, K.M., and Williams, L.J., 2000, Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56 (2): 249-276.
- Cropanzano, R. & Mitchell, M.S., (2005), Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management*, Vol. 31 (6).
- Emerson, R.M., 1976, Social Exchange Theory. *Annual Review of Sociology*, 2: 335-362.
- Frone M. R., (2000), Work-Family Conflict and Employee Psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85: 888-895.
- Frone M. R, Russel, M, & Cooper, M. L., (1997), Relation of Work-Family Conflict to Health outcomes: A Four-year Causal or Non Causal Longitudinal Study of Employed Parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70: 325-335.
- Grandey, A.A, dan Cropanzano., (2005), A Longitudinal and Multi-Source Test of The Work-Family Conflict and Job Satisfaction Relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 78: 305-323
- Greenhaus, S. J., & Beutell, N., (1985), Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10: 76-88.
- Gouldner, A. W., 1960, The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement. *American sociology Review*, 25: 161-178.
- Guttek, B.A., Searle, S., & Klepa, L., (1991), Rational Versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76 (4): 560-568
- Hall, D.T. & Hall, F.S., (1982), Stress and The Two-Career Couple. In C.L. Cooper & R. Payne (Eds), *Current Concerns in Occupational Stress*. 254-266, New York: Wiley.
- Hobfoll, S.E. & Shirom, (1993), Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44: 513-524.
- Holahan, C.K. and Gilbert, L.A., (1979), Interrole Conflict for Working Women: Careers Versus Jobs. *Journal of Applied Psychology*, 64(1): 86-90.
- Homans, G., (1961), *Social Behavior*. New York: Harcourt, Brace & World.
- Jackson, S.E., Shculler, Z., & Summer, E., (1985), Family Live Disruptions: Effects of Job-Induced Structural and Emotional Interference. *Academy of Management Journal*, 28, 3: 574-586.
- Karatepe, O.M., & Sokmen A., (2006), The Effects of Work Role and Family Role Variables on Psychological and Behavioral Outcomes of Frontline Employees. *Tourism Management*, 27 (2): 255-268.
- Kahn, RL, Wolfe, DN, Quinn, RP, Snoek, JD, & Rosenthal, DA., (1964), *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*.

New York: John Wiley.

- Katz D. & Kahn, R.L., (1978), *The Social Psychology of Organizations*. Second Edition, New York: John Wiley & Sons. Inc. Koppelman R.E. Greenhaus J.H. Connolly T.F., 1987, A Model of Work-Family Conflict: A Construct Validation Study. *Organizational Behavior and Human Performance* 32: 198-215.
- Kusumawardani, D., Suprayitno dan Utami, S.S., (2014), Pengaruh Konflik Peran, Konflik Pekerjaan Pekerjaan-Keluarga dan Pekerjaan Kinerja Karyawan PT. Air Mancur Di Wonogiri, *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol. 14 (2): 230-241.
- Lambert, S.J., (2000), Processes Linking Work and Family: A Critical Review and Research Agenda. *Human Relations*, 43 (3): 239-257.
- Netemeyer, R.G., Boles, J.S., & McMurrin, R., (1996), Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81: 400-410.
- Netemeyer, R.G., Maxham, J.G., & Pullig, C., (2005), Conflicts in The Work-Family Interface: Links to Job Stress, Customer Service Employee Performance, and Customer Purchase Intent. *Journal of Marketing*, 69: 130-143.
- Pleck, J.H., Staines, G.L., and Lang, L., (1980), Conflict Between Work and Family Life. *Monthly Labor Review*, March: 29-32.
- Pleck, J.H., 1985, *Work Wives/Working Husbands*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Quinn, R., and Staines, G., (1977), Quality of Employment Survey, 1977: Cross-Section [Computer File]. ICPSRO7689-v1. Ann Arbor, MI: Inter-University Consortium for Political and Social Research [distributor], 2000. Doi: 10.3886/ICPSRO7689.v1.
- Rosvia, G., 2001, Analisis Konflik Pekerjaan-Keluarga pada pria yang memiliki istri bekerja. Tesis Program Pascasarjana Universitas Gadjah Mada, Jogjakarta, tidak dipublikasikan.
- Rotondo, D.M., Carlson, D.S. & Kincaid, J.F., (2003), Coping with Multiple Dimensions of Work-Family Conflict. *Personnel Review*, Vol. 32 (3): 275-296.
- Senecal, C., Vallerand, R.J., and Guay, F., (2001), Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Toward a Motivational Model. *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol. 27: 176-186.
- Solomon, M.R., (1985), A Role Theory Perspective on Dyadic Interactions: The Service Encounter. *Journal of Marketing*, Vol. 49: 99-111.
- Stephens, G.K. and Sommer, S.M., (1996), The Measurement of Work-family Conflict. *Educational and Psychological Measurement*, Vol. 56 (3): 475-486.
- Szalai, A., 1972, *The Use of Time*. The Hague: Mouton
- Widayanti, A.E., Sularso, R.A, dan Suryaningsih, I.B., (2017), Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work-Family Conflict) Terhadap Kinerja Pelayanan dan Komitmen Organisasi Melalui Kelelahan (Fatigue) Pada Karyawan Tenaga Kependidikan Di Bagian Akademik Universitas Jember. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (BISMA)*, Vol. 11 (1): 28-40
- Wiley, D.L., (1987), The Relationship Between Work/Nonwork Role Conflict and Job Related Outcomes: Some Unanticipated Findings. *Journal of Management*, 13: 467-472.
- Yang Nini, et al., (2000), Sources of Work-Family Conflict: A Sino-U.S Comparison of The Effects Of Work and Family Demands. *Academy of Management Journal*, Vol. 43 (1): 113-123.
- Zafirozski, M., (2005), Social Exchange Theory Under scrutiny: A Positive Critique of Its Economics-Behaviorist Formulations. *Electronic Journal of Sociology*. ISSN; 1198 3655.