

# Pengaruh Mediasi *Work-Family Conflict* Terhadap Hubungan Antara Faktor Penentu *Work Domain* Dan *Work Domain Outcomes*

**Levi Nilawati & Engelbertha E. Silalahi**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katholik Indonesia Atma Jaya. Jln. Jendral Sudirman No. 51 Jakarta telpon (021) 5708815 [Levi.nilawati@atmajaya.ac.id](mailto:Levi.nilawati@atmajaya.ac.id),  
[Engelbertha.silalahi@atmajaya.ac.id](mailto:Engelbertha.silalahi@atmajaya.ac.id)

## **ABSTRACT**

The current study suggest that some job insecurity, poor leadership relations, and poor influence at work may also have importance determinant. The relationship between work domain and work outcome domain was analysed on basis of the model in which work domain have an indirect effect on burnout, mediated by work-family conflict. This study attempted to look at the influence of determinants and impacts of conflict family and work, taking into account the negative aspects of each of the variables, such as job insecurity, poor leadership relations, and poor influence at work. The implication of the finding and some future research for work-family conflict were also discussed.

*Key words: Work domain, work-family conflict, work outcome domain, job insecurity, burnout*

## **ABSTRAK**

Penelitian pada saat ini menunjukkan bahwa beberapa faktor seperti *job insecurity*, *poor leadership relation*, dan *poor influence at work* telah menjadi faktor penentu yang penting. Hubungan antara area pekerjaan dan area outcome kerja telah dianalisis berdasarkan model, dimana area kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap *burnout*, dengan dimediasi oleh *work-family conflict*. Penelitian ini berusaha untuk melihat pengaruh faktor penentu dan dampak dari adanya konflik keluarga dan pekerjaan, dengan mempertimbangkan aspek negatif setiap variabel, seperti *job insecurity*, *poor leadership relations*, dan *poor influence at work*. Implikasi temuan dan saran untuk penelitian di masa mendatang terkait *work-family* juga didiskusikan.

*Kata Kunci: Work domain, work-family conflict, work outcome domain, job insecurity, burnout*

## PENDAHULUAN

Meningkatnya jumlah wanita yang bekerja saat ini kemungkinan disebabkan oleh adanya gaya hidup, tuntutan tingkat pendidikan wanita yang semakin tinggi membuat mereka berpikir bahwa mereka harus bekerja, dan keinginan untuk meringankan beban ekonomi keluarga. Pekerjaan dan keluarga mewakili dua dari area penting kehidupan manusia dewasa. Oleh karena itu masing-masing menawarkan sudut pandang yang unik untuk meneliti mengenai aspek-aspek perilaku manusia. Frone, Russel, dan Cooper (1992) mengeksplorasi faktor-faktor penentu dan konsekuensi dari *work-family conflict* dengan membedakan bekerja mengganggu peran keluarga dan keluarga mengganggu peran pekerjaan.

Dalam beberapa tahun terakhir, beberapa penelitian *multiple role* telah memperjelas hubungan antara *multiple role* dengan *role strain*, *role overload*, dan *work/family conflict*. Perubahan yang dihadapi tenaga kerja berpengaruh pada meningkatnya jumlah penelitian yang melihat pada bagaimana karyawan mengelola kebutuhan atau permintaan baik pekerjaan maupun keluarga. Khususnya wanita yang dihadapkan dengan tantangan yang berarti ketika harus merekonsiliasi kedua kebutuhan tersebut (Hennessy, 2007). Greenhaus dan Beutell, 1985 dalam Hennessy (2007), mendefinisikan *work/family conflict* sebagai “*a form of friction in which role pressure from the work and family domains are mutually incompatible in some respect*”. Penelitian ini menyarankan bahwa karyawan cenderung menghabiskan banyak waktu untuk terlibat dalam peran yang paling penting bagi mereka, karenanya karyawan akan meninggalkan peran yang kurang penting, hal ini akan membuka peluang bagi karyawan untuk mengalami *work-family conflict*.

Penelitian mengenai *work-family conflict* lebih menekankan pada isu *work-family* dengan karakteristik pekerjaan dan tanggungjawab keluarga, dimana wanita bekerja yang memiliki anak usia dini harus menyeimbangkan antara tanggungjawab pekerjaan dan keluarga. Penelitian Kinnunen dan Mauno (1998) menunjukkan bahwa di Finlandia tidak terdapat perbedaan tanggungjawab baik dalam pekerjaan maupun keluarga antara laki-laki dan perempuan. Salah satu hasil ketidakseimbangan untuk menyeimbangkan permintaan keluarga dan pekerjaan adalah *work family conflict*, konflik ini terjadi ketika individu memiliki berbagai peran, seperti pekerja, istri/suami, dan peran keluarga lainnya. Untuk menjalankan peran dengan memadai maka setiap peran membutuhkan waktu, energi, dan komitmen. Oleh karena itu, partisipasi dalam peran pekerjaan (keluarga) seringkali lebih sulit daripada peran partisipasi keluarga (pekerjaan). Akumulasi tuntutan peran tersebut dapat memicu munculnya konflik, yang dihasilkan dalam bentuk dua tipe konflik, yaitu gangguan dari pekerjaan terhadap keluarga, dan gangguan dari keluarga terhadap pekerjaan.

Gangguan dari keluarga terhadap pekerjaan terjadi ketika tanggungjawab peran

keluarga menghalangi kinerja di tempat kerja. Sedangkan, gangguan dari tempat kerja terhadap keluarga muncul ketika aktivitas pekerjaan menghalangi kinerja tanggungjawab terhadap keluarga (misal, lama jam kerja mencegah pelaksanaan tanggungjawab keluarga). Gangguan keluarga terhadap pekerjaan dan gangguan pekerjaan terhadap peran keluarga bersifat resiprokal, telah banyak penelitian yang menguji kedua sifat hubungan tersebut.

Hasil penelitian Kinnunen dan Mauno (1998) menunjukkan bahwa konflik yang terjadi dalam individu baik laki-laki maupun wanita pekerja lebih disebabkan karena gangguan pekerjaan terhadap peran keluarga. Dalam perspektif *gender*, persepsi konflik pekerjaan-keluarga dipengaruhi oleh beberapa faktor, terutama oleh faktor keluarga dan pekerjaan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan faktor penentu baik dari pekerjaan. Faktor penentu keluarga berupa waktu yang dikeluarkan individu karyawan untuk melakukan aktivitas keluarga, seperti keberadaan anak-anak, khususnya anak-anak yang masuk pendidikan usia dini, dan pasangan hidup yang juga bekerja. Faktor penentu dari perspektif pekerjaan adalah jam kerja, non-day shift, *job insecurity*, hubungan dengan atasan yang kurang baik, *poor influence at work*. Sedangkan konsekuensi adanya konflik pekerjaan dan keluarga terdiri dari dua area, yaitu konsekuensi terhadap keluarga dan pekerjaan. Konsekuensi terhadap keluarga berupa ketidakpuasan pernikahan. Dan, konsekuensi terhadap peran dalam pekerjaan diukur dengan *job dissatisfaction*, *burnout*, dan *turnover intantion*.

Penelitian Kannunen dan Mauno (1998) memberi inspirasi pada peneliti untuk mengetahui apakah penyebab dan dampak adanya konflik pekerjaan – keluarga pada pekerja perempuan yang memiliki jam kerja penuh (*full-time*), dan paruh waktu (*part time*). Penelitian ini memfokuskan pada konflik, yang dapat mengakibatkan munculnya efek negatif, karena keberadaan konflik pekerjaan–keluarga sering memunculkan berbagai ketidakseimbangan dalam menjalankan peran dan tanggungjawabnya baik untuk pekerjaan maupun untuk keluarga. Ketika pekerja dihadapkan pada dua bentuk konflik tersebut, seringkali mereka terpaksa harus menentukan prioritas mana yang akan diambil, apakah kepentingan pekerjaan atau kepentingan keluarga?. Penelitian ini memfokuskan pada gangguan pekerjaan terhadap keluarga, dan mendapatkan pemahaman bahwa tipe konflik tersebut dapat disebabkan oleh faktor penentu dan konsekuensi yang berbeda. Hennessy (2011), telah menenkankan penelitian *work/family conflict* baik pada sisi positif maupun negatif. Penelitian ini menekankan sisi negatif dari anteseden maupun konsekuensi yang ditimbulkan dari adanya *work-family conflict*, sehingga tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh mediasi *work-family conflict* terhadap hubungan antara *job insecurity*, *poor leadership relations*, dan *poor influence at work* dengan *job dissatisfaction*, *burnout*, dan *turnover intantion*?

## KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

Beberapa penelitian sebelumnya menyatakan bahwa terdapat perbedaan konseptual dari dua tipe konflik dan dikatakan bahwa *interface* pekerjaan-keluarga merupakan sistem yang bersifat timbal balik. Penelitian Frone, Russel, dan Cooper (1992); Duxbury, Higgins, & Lee (1994) menyatakan bahwa karakteristik *work-family conflict* merupakan hubungan dua arah, interkorelasi diantara kedua tipe konflik tersebut secara konseptual dan empiris merupakan dua konstruk yang berbeda. Diantara laki-laki dan wanita dinyatakan bahwa batas-batas keluarga lebih permeabel daripada batas-batas pekerjaan, artinya *work-family conflict* lebih umum daripada *family-work conflict*. Gangguan dari tempat kerja terhadap keluarga muncul ketika aktivitas pekerjaan menghalangi kinerja tanggungjawab terhadap keluarga. Greenhaus & Beutell 1985 dalam Frone, Russell, dan Cooper (1992) menyatakan bahwa beberapa penelitian telah menyatakan bahwa secara eksklusif hanya mengukur work à family. Penelitian-penelitian tersebut tidak memisahkan *work-family conflict* sebagai konsep yang bidirectional.

Salah satu cara untuk memahami *work-family conflict* dengan lebih baik adalah dengan mengeksplorasi mengenai peran *support*. Jesse, Kotbra, Mitchelson, Clark, Baltes (2011), menemukan beberapa faktor penentu *work-family conflict*, yaitu *work role stressor*, *work role involvement*, *work social support*, *work characteristic*, dan *personality*. Jesse, et.al (2011) menyatakan bahwa *work social support* adalah support atau dukungan dari organisasi, atasan, dan rekan kerja. Dalam penelitian ini *leadership relation*, menurut peneliti adalah salah satu bentuk dari dukungan atasan. Peneliti perlu memahami dengan lebih baik hubungan antara karakteristik ditempat kerja dan pengalaman individu. Bentuk arakteristik ditempat kerja adalah dukungan rekan kerja, dukungan atasan, kinerja kerja, dan hubungan social. Sedangkan, pengalaman individual adalah *job stress*, *subjective healthy symptoms*, *work-family conflict*. Hennessy (2007) menyatakan bahwa *work/family conflict* berhubungan secara negative dengan support. Secara spesifik dinyatakan bahwa *work/family conflict* secara negative berhubungan dengan dukungan atasan, artinya bahwa ketika dukungan atasan ditempat kerja meningkat maka tingkat *work/family conflict* yang dialami individu menurun. Mengingat penelitian ini berusaha untuk melihat sisi negative dari dukungan atasan, maka ketika hubungan yang terjalin antara atasan dan bawahan sebagai salah satu bentuk karakteristik tempat kerja terjalin tidak baik, maka diduga berpengaruh terhadap tata cara atau peristiwa yang dialami karyawan dalam bekerja atau pengalaman individu, yaitu pengalaman *work-family conflict* karyawan akan meningkat. Artinya pengaruh yang terjadi adalah linier atau searah antara *poor leadership relationship* dan *work-family conflict*.

Hipotesis 1a: *poor leadership relations* berpengaruh terhadap *work-family conflict*

Feldt, Kinnunen, dan Mauno (2000) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara karakteristik psikososial pekerjaan terhadap pekerjaan (kesejahteraan pekerjaan). Contohnya, *job insecurity* berhubungan dengan penurunan kesejahteraan pekerjaan. Yang dimaksud dengan karakteristik psikososial pekerjaan adalah *influence at work*, *job insecurity*, *organizational climate*, dan *leadership relations*. *Influence at work* merupakan esensi dari rasa kebermaknaan individu. Individu merasa memiliki kekuatan yang berarti dalam proses pengambilan keputusan yang berarti. Kemampuan untuk bertindak dan berpikir secara komprehensif di tempat kerja diperkuat ketika lingkungan kerja memungkinkan karyawan untuk melihat seluruh spectrum dan keberadaan dirinya, sehingga karyawan menjadi lebih percaya diri dan memiliki perasaan aman (*security*), dan mendukung kemampuan berkomunikasi di dalam relasi social (Feldt, Kinnunen, dan Mauno, 2000). Sebaliknya ketidakamanan kerja dan kurangnya *influence at work* secara linier mempengaruhi terhadap pengalaman individu dalam *multiple role* baik dalam pekerjaan dan keluarga.

Hipotesis 1b: *job insecurity* berpengaruh terhadap *work-family conflict*.

Hipotesis 1c: *poor influence at work* berpengaruh terhadap *work-family conflict*

Hennessey (2007), beberapa penelitian telah mengeksplorasi hubungan antara peran pekerjaan dan keluarga yang telah difokuskan pada *outcome* yang negatif seperti konflik, menurunnya kepuasan kerja, dan stress, penelitian baru-baru ini telah menguji sisi positif mengelola peran pekerjaan dan keluarga. Gangguan dari keluarga terhadap pekerjaan terjadi ketika tanggungjawab peran keluarga menghalangi kinerja di tempat kerja. Permasalahan dalam *work-family* berhubungan positif dengan masalah-masalah kesejahteraan; oleh karena itu, intervensi dari kantor terhadap keluarga diharapkan berhubungan secara khusus dengan kesejahteraan dalam *work domain*, dan gangguan dari keluarga terhadap pekerjaan berhubungan dengan kesejahteraan dalam *work domain*, artinya konflik yang pemicunya adalah permasalahan pekerjaan-keluarga akan berpengaruh terhadap permasalahan pekerjaan. Jika seseorang sering kesulitan untuk memenuhi tuntutan kantor karena gangguan dari keluarga, maka ia kemungkinan besar mengalami penurunan kualitas kehidupan kantor.

*Work-family conflict* berhubungan dengan penurunan *satisfaction*, termasuk *life satisfaction*, *marital satisfaction*, and *job satisfaction* (Netemeyer, Boles, & McMurrin, 1996; Hennessey, 2007). *Work family conflict* merupakan hasil dari *strain* yang diciptakan oleh peran yang tidak kompatibel dan telah dikaitkan dengan situasi yang penuh tekanan dan *outcomes* yang negative. Secara spesifik, *work-family conflict* terkait dengan penurunan *job satisfaction* (Hennessey, 2007). Dalam penelitian ini, peneliti menduga bahwa hubungan *work-family conflict* berpengaruh selaras dengan *job dissatisfaction*.

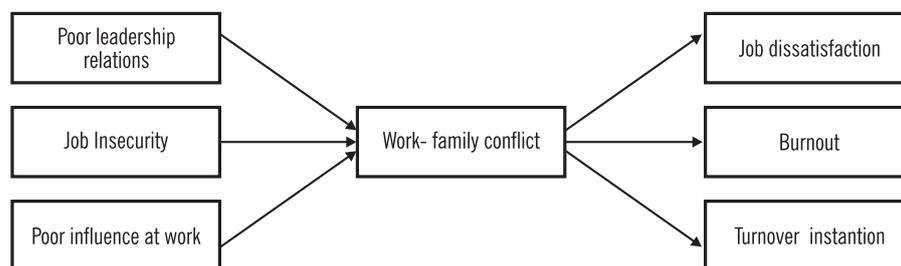
Hipotesis 2a: *work-family conflict* berpengaruh terhadap *job dissatisfaction*

Feldt, Kinnunen, dan Mauno (2000), dalam penelitiannya berusaha mengeksplorasi peran *sense of coherence* sebagai variable mediasi atas hubungan karakteristik psikososial pekerjaan (*job insecurity, influence at work, dan leadership relations*) dan *emotional exhaustion (burnout)*. Carr, Boyar, dan Gregory (2008) menyatakan bahwa *work interfering to family (WIF)* yang merupakan dimensi *work-family conflict*, berhubungan dengan *outcome personal* dan perilaku seperti kesehatan mental dan fisik; ketidakhadiran, meninggalkan pekerjaan diawal, *occupational turnover*, dan kinerja. Frone et.al, 1992 dalam Carr, Boyar, dan Gregory (2008) menyatakan bahwa WIF secara langsung berhubungan dengan perilaku *turnover*.

Hipotesis 2b: *work-family conflict* berpengaruh terhadap *burnout*

Hipotesis 2c: *work-family conflict* berpengaruh terhadap *turnover intention*

## MODEL PENELITIAN



**GAMBAR I. MODEL PENELITIAN**

Faktor penentu dan konsekuensi *Work-Family Conflict*  
 Sumber: diadaptasi dari penelitian Kinnunen & Mauno (1998); Frone, Russell, & Cooper (1992).

## METODE PENELITIAN

Sampel penelitian ini adalah 100 karyawan perempuan yang bekerja pada bidang perbankan, dan kesehatan/rumah sakit yang ada di Jakarta.

### Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

*Job insecurity* adalah perbedaan tingkat keamanan pekerjaan yang dialami seseorang dengan tingkat keamanan pekerjaan yang mereka inginkan/harapkan. *Job insecurity* diukur dengan 9 item pertanyaan yang diukur pada skala 1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju. Dari 9 item pertanyaan hanya 5 item pertanyaan yang valid dan reliabel.

*Poor leadership relations*, adalah kurang baiknya hubungan antara karyawan dan pemimpin organisasi atau perusahaan. Item ini diukur dengan menggunakan 9 item

pertanyaan. Misalnya Atasan saya menangani karyawan yang kinerjanya rendah dengan tidak baik; Ketika saya harus mengambil cuti atau merubah jadwal kerja saya karena alasan masalah keluarga saya, atasan saya tidak bisa memahami saya; Saya merasa tidak bebas untuk mendiskusikan masalah-masalah yang saya hadapi dengan atasan langsung saya

*Poor influence at work*, adalah kurangnya garis kekuasaan dan *power* di tempat kerja, yang diukur dengan menggunakan 12 pertanyaan, misalnya Saya sangat sistematis ketika akan membuat keputusan; dan Saya tidak membuat keputusan secara cepat karena saya ingin yakin dapat membuat keputusan dengan benar.

*Work-family conflict* diukur dengan 4 item pertanyaan, dimana setiap pertanyaan menilai sejauh mana pekerjaan responden mengganggu kehidupan keluarganya, atau sebaliknya.

*Job dissatisfaction* adalah perasaan emosional karyawan/responden yang tidak menyenangkan yang berhubungan dengan pekerjaannya. *Job dissatisfaction* diukur dengan menggunakan 4 item pertanyaan. Misalnya, saya sangat tidak menyukai pekerjaan saya, sepanjang hari saya sangat tidak puas dengan pekerjaan saya, dan saya tidak menyukai pekerjaan saya daripada karyawan lain pada umumnya.

*Burnout* adalah perasaan kelelahan secara emosi yang dialami responden sehingga energinya (secara emosi) terkuras di tempat kerja. Diukur dengan 12 pertanyaan, antara lain Saya merasa capek ketika bangun tidur di pagi hari, Saya merasa terkuras secara emosional dari pekerjaan saya saat ini, Dalam pekerjaan saya, saya menghadapi problem-problem emosional dengan tenang *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk pindah ke perusahaan lain, dalam penelitian ini diukur dengan 3 pertanyaan seperti saya tidak ingin pindah dari perusahaan ini, Saya lebih menyukai bekerja di tempat lain bila ada kesempatan, dan Bila ada perusahaan lain menawarkan pekerjaan yang serupa dengan tingkat gaji yang sama, saya akan ambil pekerjaan tersebut.

### **Pengujian Instrumen Penelitian**

Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian yang dilakukan Kinnunen dan Mauno (1998), maka peneliti bertujuan untuk memastikan kembali apakah item pertanyaan yang digunakan mengukur konstruksinya, dengan menggunakan korelasi item dan total corelation, dikatakan valid jika korelasinya diatas 0.3. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa item *job insecurity* yang valid adalah item nomor 5, 6, 7, 8, dan 9. Item pertanyaan *poor leadership relationship* semua valid dengan nilai korelasi diatas 0.3. pada variabel *poor influence at work* item pertanyaan yang valid dengan nilai diatas 0.3 adalah item nomor 4, 7, 8, 9, 10, 11, dan 12. Untuk variabel *work-family* semua valid diatas 0.3. Pada item pertanyaan *job dissatisfaction* semua item valid. Item pertanyaan *burnout* yang valid diatas 0.3 adalah item nomor 1, 2, 7, 8, 9, 10, 11, dan 12. Sedangkan

item pertanyaan *turnover intantion* valid.

Uji reliabilitas penelitian ini menggunakan koefisien *Cronbach's alpha*, dengan ketentuan lebih besar dari 0.60 (Nunnally, 1978), sehingga instrumen dapat digunakan dengan aman karena dapat bekerja dengan baik pada waktu dan kondisi yang berbeda mengingat penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 1998.

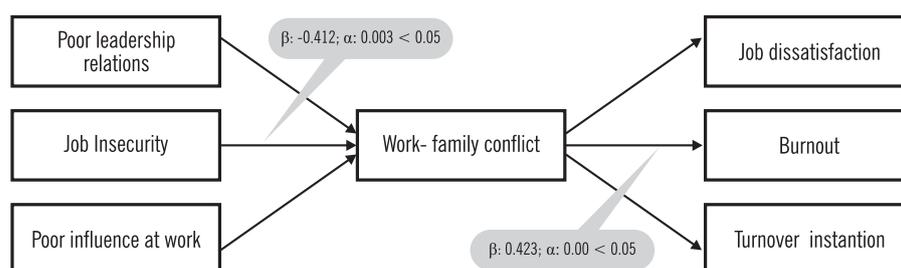
Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa pada variabel *job insecurity* setelah item pertanyaan 1, 2, 3, dan 4 dihapus maka nilai  $\alpha$  menjadi 0.812. variabel *poor leadership relationship* semua item reliabel pada nilai  $\alpha$  sebesar 0.924. pada variabel *poor influence at work* terdapat beberapa item pertanyaan yang harus dihapus yaitu pertanyaan nomor 1, 2, 3, 5, dan 6 sehingga nilai  $\alpha$  menjadi 0.687. untuk variabel *work-family conflict* menunjukkan bahwa semua item pertanyaan reliabel pada  $\alpha = 0.900$ . Nilai  $\alpha$  variabel *job dissatisfaction* adalah 0.928. pada variabel *burnout* terdapat item yang dihapus yaitu nomor 3, 4, 5, dan 6 sehingga nilai  $\alpha$  menjadi 0.795. Sedangkan nilai  $\alpha$  untuk *turnover intantion* adalah 0.570.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi hirarkis. Hal ini dilakukan karena pengujian dengan menggunakan variabel *work-family conflict* dalam perannya sebagai mediasi terhadap hubungan antara *job insecurity*, *poor leadership relation*, dan *poor influence at work* dengan *job dissatisfaction*, *burnout*, dan *turnover intantion*. Hipotesis analisis pemediasian memerlukan hubungan antara, (1) *job insecurity*, *poor leadership relation*, *poor influence at work* dan *work-family conflict*. (2) *job insecurity*, *poor leadership relation*, *poor influence at work* dan *job dissatisfaction*, *burnout*, dan *turnover intantion*. (3) *work-family conflict* dan *job dissatisfaction*, *burnout*, dan *turnover intantion*.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sampai dengan bulan desember 2012, sampel yang berhasil dikumpulkan dan kembali kepada peneliti adalah sampel dari kategori pekerjaan dari perbankan dan kesehatan atau rumah sakit sebanyak 115 responden tetapi yang layak untuk digunakan dalam analisis adalah sebanyak 100 responden.



**GAMBAR 2. RINGKASAN HASIL PENELITIAN**

Sumber: diadaptasi dari penelitian Kinnunen & Mauno (1998); Frone, Russell, & Cooper (1992).

Hasil analisis regresi hirarkis pada tabel 1 selanjutnya dituangkan dalam gambar 2 menunjukkan bahwa *work-family conflict* memediasi hubungan antara *job insecurity* dan *burnout*.

Tabel 1 menunjukkan bahwa pada model 3 terlihat, keberadaan variabel *work family conflict* ( $\hat{\alpha} = 0.423$  dan  $\hat{\alpha} = 0.000$  d" 0.05) ternyata memediasi hubungan *job insecurity* terhadap *burnout*, dimana pada model 2 terlihat bahwa terdapat hubungan langsung *job insecurity* terhadap *burnout* yaitu dengan  $\hat{\alpha} = -0.299$  dan  $\hat{\alpha} = 0.007$  d" 0.05, namun ketika *work family conflict* dimasukkan terhadap hubungan tersebut hasilnya terlihat bahwa pada model 3 hubungan *job insecurity* terhadap *burnout* melemah ( $\hat{\alpha} = -0.125$  dan  $\hat{\alpha} = 0.208$  <sup>3</sup> 0.05), sehingga *work family conflict* memang memediasi hubungan keduanya. Artinya, dari beberapa area *work domain* yang berpengaruh secara tidak langsung terhadap area *work outcome domain* adalah *job insecurity* terhadap *burnout* dengan melalui variable *work family conflict*.

TABEL I. HASIL ANALISI REGRESI HIRARKIS

Variabel Independen	Model 1	Model 2			Model 3		
	Work-family conflict	job dissatisfaction	burnout	turnover intantion	job dissatisfaction	burnout	turnover intantion
	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$
Job Insecurity	-0.412**	-0.141	-0.299**	-0.473**	-0.047	-0.125	-0.404**
Poor leadership relation	0.145	0.154	0.243**	0.311**	0.121	0.181**	0.287**
Poor influence at work	-0.09	0.700**	-0.213	0.215	0.721**	-0.175	0.23
R <sup>2</sup>	0.239	0.077	0.353	0.314			
work-family conflict					0.228	0.423**	0.169
R <sup>2</sup>					0.096	0.535	0.331
$\Delta R^2$					0.019	0.182	0.017

Note:

- \*) signifikan pada tingkat  $\hat{\alpha}$  d" 0.1
- \*\*\*) signifikan pada tingkat  $\hat{\alpha}$  d" 0.05
- \*\*\*) signifikan pada tingkat  $\hat{\alpha}$  d" 0.01

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *work domain* yang berpengaruh terhadap *work outcome domain* hanyalah variabel *job insecurity*. Hasil penelitian ini memberikan dukungan empiris terhadap hubungan positif dalam antecedent dan konsekuensi *work-family conflict* dalam perspektif negative. Penelitian ini juga mendukung penelitian Frone, Russel dan Cooper (1992) yang telah menemukan faktor penentu dan konsekuensi *work family conflict*, namun Frone, Russel, dan Cooper (1992) telah membedakan faktor pemicu dari *work-family conflict*, yaitu permasalahan keluarga mengganggu pekerjaan dan sebaliknya.

Hasil penelitian ini menunjukkan makna, ketika seorang karyawan yang merasa tingkat keamanan pekerjaannya rendah atau tidak *secure* maka hal itu dapat menimbulkan *burn-out* jika muncul konflik pekerjaan dan rumah tangga. Karyawan yang merasa tidak aman dalam bekerja setiap hari memiliki perasaan yang tidak nyaman dalam bekerja, sering merasa was was atau khawatir atas tindakannya, apakah tindakan yang diambil berpotensi menimbulkan masalah. Sehingga ketika pekerjaan memiliki tuntutan lebih maka karyawan cenderung untuk mengorbankan kepentingan keluarganya untuk memastikan bahwa dirinya benar dalam bekerja. Apabila kondisi ini berlangsung lama dan berulang ulang maka tidak mungkin akan menimbulkan stres yang berkepanjangan yang pada akhirnya bermuara menjadi *burnout*.

## SIMPULAN DAN SARAN

Responden penelitian ini yaitu wanita, ketika mengalami ketidakpastian keamanan kerja maka dalam kaitannya dengan pengelolaan *multiple role* yaitu dalam pekerjaan dan keluarganya maka wanita berpotensi muncul konflik atas kepentingan tuntutan peran, yaitu *work-family conflict*. Implikasi penelitian ini adalah (1) pentingnya individu karyawan untuk memahami dan memiliki kemampuan untuk mengelola *multiple role* tersebut sehingga dapat mengurangi potensi permasalahan yang muncul. (2) bagi pemimpin, perlu memberikan dukungan kepada bawahan, khususnya wanita ketika menghadapi konflik peran tersebut. Greenhaus dan Powel, 2006 dalam Hennessy (2007) menyatakan bahwa dukungan berhubungan dengan work/family enrichment. Mereka menyarankan bahwa dukungan juga disebut sebagai *social capital resources*, peran seseorang dapat meningkatkan kualitas kehidupan peran yang lain atau orang lain. Ketika pekerja wanita menerima dukungan dari keluarga dan *community member* yang dalam hal ini adalah dukungan atasan maka wanita tersebut kemungkinan akan mengalami peningkatan kualitas dalam kehidupan peran pekerjaannya.

Beberapa keterbatasan penelitian ini adalah (1) peneliti menggunakan responden yaitu wanita bekerja di bidang perbankan dan kesehatan, dimana kedua bidang tersebut tidak memiliki fleksibilitas waktu kerja, sehingga tidak dapat diketahui perbedaan *work-family conflict* untuk karyawan yang memiliki waktu kerja yang fleksibel maupun yang tidak. (2) responden penelitian ini hanya melibatkan wanita bekerja, saat ini dikota besar seperti di Jakarta sebagian besar pasangan keluarga juga bekerja, sehingga penelitian ini tidak dapat menjelaskan respon yang muncul antara wanita dan pria ketika menghadapi *multiple role* baik di pekerjaan dan di keluarga.

Untuk penelitian mendatang, penelitian ini telah diarahkan pada sisi negative dari *antecedent* dan *consequence* dari *work-family conflict*, sehingga penelitian mendatang perlu (1) mengeksplor kembali sisi positif dari mengelola peran pekerjaan dan keluarga. *Work-family enrichment* sebagai salah satu dimensi *work-family conflict* merupakan salah satu

cara untuk berpikir mengenai sisi positif mengelola tanggungjawab pekerjaan dan keluarga (Hennessy, 2007). (2) penelitian ini melihat pada *work-family conflict* yang difokuskan pada wanita, sehingga fokusnya hanya gambaran kompleksitas permasalahan yang dihadapi perempuan. Menurut Fassinger, 2000 dalam Hennessy (2007), mengatakan bahwa wanita dalam relasi yang heteroseksual mengalami *multiple role* yang lebih tinggi daripada pria. Kehidupan kota besar di Indonesia dengan kondisi bahwa sebagian besar suami istri bekerja, maka mereka akan menghadapi masalah yang sama terkait dengan peran kerja dan keluarganya. Namun demikian, wanita dan pria kemungkinan memiliki respon yang berbeda atas permasalahan yang dihadapi. Untuk penelitian mendatang maka sebaiknya menggunakan sampel baik wanita dan pria, dan perlu juga untuk mengeksplorasi perbedaan terkait *work-family conflict* baik yang dialami wanita maupun pria.

## DAFTAR PUSTAKA

- Blau, Merriman, Tatum, & Rudmann, (2001), Antecedents and consequences of basic versus career enrichment benefit satisfaction, *Journal of Organizational behavior*. 22, 669-688.
- Cooper & Schindler, (2000), *Business Research Methods*, Seventh edition, New York-MacGraw-Hill/Irwin.
- Carr, Boyar, & Gregory, (2008), The moderating effect of work-family centrality on work-family conflict, organizational attitude, and turnover behavior, *Journal of Management*. Vol. 34. No. 2. 244-262.
- Duxbury, Higgins, & Lee, (1994), Work-family conflict, A comparison by gender, family type, and perceived control, *Journal of Family Issues*, Vol. 15. 449-466.
- Dessler, Gary., & Huat, T.C., (2006), *Human Resource Management: An Asian Perspective*, Singapore, Pearson-Prentice Hall.
- Frone & Russell, & Cooper, (1992), Antecedents and Outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface, *Journal of Applied Psychology*. Vol. 77, No. 1, 65-78.
- Feld, Kinnunenn, & Mauno, (2000), A meditational model of sense of coherence in the work context: a one-year follow-up study, *Journal of Organizational Behavior*. 21. 461-476.
- Ganzach, (1998.), Intelligence and job satisfaction, *Academy of management Journal*, Vol. 41. No. 5.
- Hennessy, K.D., (2007), Work-family balance: An exploration of conflict and enrichment for women in a traditional Occupation, *Dessertation of the faculty of graduation school of the University of Maryland*.
- Jesse, Kotbra, Mitchelson, Clark, & Baltes, (2011), Antecedents of Work-Family Conflict: A meta-analytical review, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 32. No. 5. Pp. 689 – 725.
- Kinnunen & Mauno, (1998), Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in finland, *Human Relation*. Vol. 51. No. 2.
- Labianca, Brass, & Gray, (1998), Social networks and perceptions of intergroup conflict: the role of negative relationships and third parties, *Academy of Management Journal*. Vol. 41. No. 1. 55-67.
- Nunnally, J., (1967), *Psychometric Theory*, McGraw Hill, New York.
- Sekaran, (2000), *Research Methods for Business*, (3<sup>rd</sup> ed), New York, Wiley & Sons.
- Sullivan & Lewis, (2001), Home-based telework, gender and the synchronisation of work and family: Perspectives of teleworkers and their co-residents, *Gender, Work and Organization*, Vol. 18. No.2. 123-145.