

**TEKANAN DAN DUKUNGAN SEBAGAI ANTESEDEN
WORK-FAMILY CONFLICT; STUDI PADA PEGAWAI BERSEKOLAH
DI WILAYAH DIY**

Susi Widjajani

Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta

ABSTRACT

The purpose of this research is to examine the relationship between job stress, job support, family support, and family stress, with work-family conflict. Variabel in this research were measured via survey of 226 student Magister Management on the University in the DIY. Multiple Regression Analysis were used to examine the effect to antecedent of work-family conflict. Result showed in this research that job stress, family support, and family stress significantly related to work-family conflict, but no significantly related with family support. . Finally, these results have an important implication to managers in scheme work-family orient.

Key word: job stress, job support, family support, family stress, work-family conflict

PENDAHULUAN

Pekerjaan dan kehidupan keluarga merupakan dua hal yang saling terkait satu dengan yang lain dalam kehidupan orang dewasa. Bagi orang dewasa yang sudah menikah, upaya untuk menyeimbangkan antara kepentingan pekerjaan dan kepentingan dalam kehidupan keluarga bukanlah hal yang mudah. Seseorang yang tidak mampu mengintegrasikan kepentingan pekerjaan dan kepentingan dalam kehidupan keluarga cenderung akan mengalami ketegangan atau konflik. Menurut Greenhaus dan Beutell (1985), konflik yang terjadi akibat adanya pertentangan antar peran pekerjaan dan keluarga disebut sebagai konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*). *Work-family conflict* muncul akibat adanya ketidaksesuaian antara hal yang ada dengan yang diharapkan, sebagai akibat dari pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan (Frone et al.,1992).

Riset-riset terdahulu banyak yang menjelaskan tentang anteseden dari *work-family conflict*. Secara umum, anteseden *work-family conflict* dapat dikelompokkan ke dalam tiga kategori yaitu tanggung jawab dan harapan, tuntutan psikologis, serta kebijakan dan aktivitas organisasi (Judge dan Colquitt, 2004). Studi Frone et al (1992), menguji anteseden yang dihubungkan dengan dua bentuk dari *work-family conflict*. Dalam studi ini empat anteseden penting dari *work-family conflict* yaitu tekanan pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, keterlibatan keluarga, dan tekanan keluarga diuji (Greenhaus dan Beutell,1985; Baltes dan Gahir,2003), dan selanjutnya dihubungkan dengan hasil negatif dari *work-family conflict* (kesulitan pekerjaan, kesulitan keluarga, dan depresi). *Work-family conflict* di sini merefleksikan jalur kritis kesesuaian antara kehidupan pekerjaan dan keluarga melalui kondisi pekerjaan yang mempengaruhi kualitas kehidupan keluarga dan sebaliknya.

Vinokur et al, (1999), melakukan studi dengan anteseden *work-family conflict* yang hampir sama dengan studi yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya, namun dengan label yang berbeda-beda terhadap anteseden yang diteliti. Anteseden pertama yaitu tekanan pekerjaan yang terdiri dari beban kerja yang berlebihan, kurangnya otonomi, kemenduaan peran, dan kurangnya tanggung jawab. Sedangkan anteseden kedua yaitu tekanan keluarga yang diukur dari tekanan perkawinan (derajat konflik yang dialami dalam hubungan perkawinan). Ditemukan bahwa baik tekanan pekerjaan maupun tekanan keluarga berhubungan positif dengan *work-family conflict*. Artinya semakin tinggi tekanan yang diperoleh, maka semakin tinggi pula konflik yang dialami.

Anteseden *work-family conflict* terjadi tidak hanya berasal dari tekanan-tekanan negatif (*distress*), tetapi juga bisa berasal dari tekanan-tekanan positif (*eustress*) (Luthans,2006), seperti dukungan dari pekerjaan atau dukungan dari keluarga bagi pegawai yang sedang melanjutkan pendidikan (Kirby et al., 2004). Sumber dukungan lain juga bisa diperoleh dari dosen, teman dekat (Miller,1988), dan dukungan pelayanan dari penyelenggara pendidikan (Hammer et al.,1998). Bagi pegawai yang sedang melanjutkan pendidikan, khususnya wanita, peran ganda dalam kehidupan pekerjaan dan keluarga akan meningkatkan frekuensi

tekanan yang dialami karena adanya keterbatasan waktu dan sumber daya (Home,1993,1998). Berdasar hasil penelitian dari Hammer et al.(1998), keterbatasan waktu dan sumber daya yang tercermin melalui jumlah beban kredit, jumlah jam bekerja, dan jumlah anak sangat potensial mempengaruhi *work-family conflict* sebagai akibat individu yang bekerja melanjutkan studi.

Dari banyak anteseden yang muncul dari adanya *work-family conflict*, maka penelitian ini hanya fokus pada anteseden *work-family conflict* yang meliputi tekanan pekerjaan, dukungan pekerjaan, dukungan keluarga, tekanan keluarga. Hal ini disebabkan karena *work-family conflict* terjadi tidak hanya disebabkan oleh tekanan-tekanan negatif seperti tekanan pekerjaan dan tekanan keluarga (Frone et al.,1998), tetapi juga bisa terjadi karena adanya tekanan-tekanan positif yang berupa dukungan dari pekerjaan dan dukungan dari keluarga (Kirby et al.,2004). Sehingga tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh tekanan pekerjaan, dukungan pekerjaan, dukungan keluarga, dan tekanan keluarga pada *work-family conflict*.

TINJAUAN TEORITIS

Konflik pekerjaan-keluarga didefinisikan sebagai bentuk dari konflik antar peran yang menekankan peranan pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan (Greenhaus dan Beutell,1985). Konflik ini muncul akibat adanya ketidaksesuaian antara hal yang ada dengan yang diharapkan, sebagai akibat dari pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan (Frone et al., 1992).

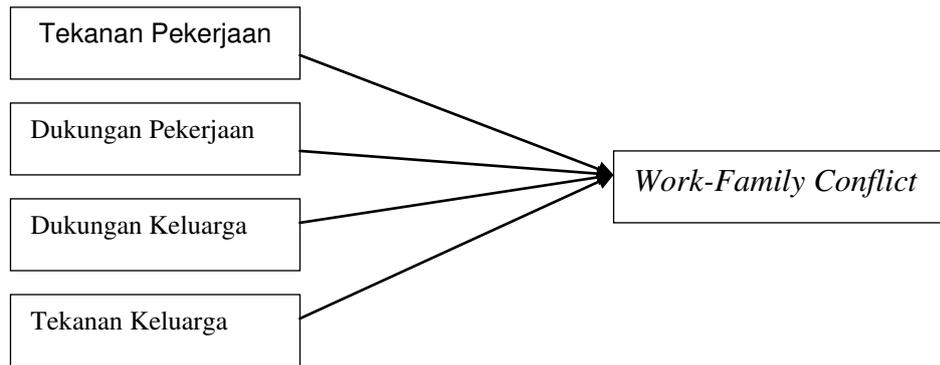
Konflik pekerjaan-keluarga yang dialami oleh seseorang menurut Greenhaus dan Beutell (1985) dapat terjadi berdasarkan pada 3 tipe, yaitu: a) konflik atas dasar waktu (*time based conflict*), dimana konflik terjadi karena waktu yang digunakan dalam satu peran tidak dapat digunakan untuk peran yang lain. Misalnya rapat bisnis di luar kota atau rapat senja hari dapat menimbulkan konflik dengan jadwal makan malam keluarga atau pertemuan orang tua murid dan guru. b) Konflik atas dasar ketegangan (*strain based conflict*), yaitu ketegangan yang timbul akibat menjalankan satu peran yang mempengaruhi

kinerja pada peran lain. Seseorang yang sangat menekankan pada pekerjaan dapat menghasilkan gejala ketegangan seperti tensi naik, lekas marah, keletihan, depresi dan apatis. Keadaan ini akan menimbulkan kesulitan bagi seseorang untuk bersikap penuh perhatian pada saat orang tersebut sedang muram atau ingin marah. Demikian juga individu yang mengalami kesulitan dengan pasangan atau anak-anaknya mungkin akan mengalami tekanan keluarga yang mengganggu dalam kehidupan kerjanya. c) Konflik atas dasar perilaku (*behaviour based conflict*), yaitu konflik yang mengacu pada ketidakselarasan antara pola perilaku yang diinginkan pada kedua domain. Misalnya seseorang yang berprofesi manajer diharuskan untuk mandiri, obyektif, dan tidak memihak serta agresif.

Tidak dapat dipungkiri bahwa dalam menjalankan kedua peran ini dibutuhkan curahan waktu dan energi yang tidak sedikit, serta komitmen yang kuat. Ketersediaan waktu yang hanya dua puluh empat jam sehari dan keterbatasan energi yang dimiliki oleh seseorang, seringkali menyebabkan tekanan untuk mencurahkan kedua sumber daya ini secara layak dan seimbang bagi kedua tuntutan peran yang menjadi tanggung jawabnya.

Penelitian yang dilakukan selama ini mempertimbangkan variabel yang berbeda-beda sebagai anteseden konflik pekerjaan-keluarga. Secara umum anteseden konflik pekerjaan-keluarga dapat dikelompokkan ke dalam tiga kategori, yaitu tanggung jawab dan harapan, tuntutan psikologis, serta kebijakan dan aktivitas organisasi (Judge dan Colquitt,2004). Dalam penelitian ini, anteseden konflik pekerjaan-keluarga yang digunakan lebih menekankan pada sumber munculnya konflik, yaitu tekanan pekerjaan, dukungan pekerjaan, dukungan keluarga, dan tekanan pekerjaan. Bagi pegawai yang sedang melanjutkan pendidikan, sumber konflik sudah dapat ditentukan. Sehingga diharapkan dengan diketahuinya sumber konflik, maka kemungkinan untuk mengontrol atau mengelola konflik menjadi lebih baik (Luthans,2006).

Gambar 1. Model Penelitian



Pengembangan Hipotesis

Frone et al (1992); Aryee et al (1999); Baltes dan Gahir (2003) mempertimbangkan tekanan pekerjaan sebagai anteseden yang digunakan untuk memprediksi *work family-conflict*. Hasil studi mereka menunjukkan bahwa tekanan pekerjaan yang bersumber dari kurangnya otonomi dan kemenduaan peran berhubungan positif dengan *work family-conflict*. Tekanan pekerjaan bisa juga terdiri dari beban kerja yang berlebihan, kurangnya otonomi, kemenduaan peran, dan kurangnya tanggung jawab (Vinokur et al.,1999). Dalam studi ini ditemukan bahwa tekanan pekerjaan berpengaruh positif pada *work family-conflict*. Artinya individu yang berada pada posisi tekanan yang tinggi kemungkinan besar akan mengalami konflik pada level yang tinggi pula.

Berdasarkan hasil beberapa penelitian di atas, maka hipotesisnya adalah:

H1: Tekanan pekerjaan berpengaruh positif pada work family-conflict.

Hammer et al. (1998) dalam studinya menemukan hubungan negatif antara dukungan dengan *work-school conflict*. Artinya karyawan yang memperoleh dukungan untuk melanjutkan pendidikan akan mengalami *work-school conflict* pada level yang rendah. Sedangkan dalam studi Kirby et al. (2004) dukungan pekerjaan mempengaruhi tekanan pekerjaan secara positif, tetapi tidak berpengaruh signifikan pada tekanan pekerjaan-keluarga, Dalam penelitian ini dukungan pekerjaan dijadikan sebagai anteseden dari *work-family conflict*, karena

penulis berkeyakinan bahwa konflik akan muncul selain dari tekanan negatif, juga bisa muncul dari hal-hal yang bersifat positif.

Sehingga berdasar hal tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H2: Dukungan pekerjaan berpengaruh negatif pada work-family conflict.

Selain dukungan pekerjaan, *work-family conflict* juga dipengaruhi oleh dukungan keluarga. Dalam penelitian Kirby et al. (2004) dukungan keluarga mempengaruhi tekanan keluarga secara positif dengan responden mahasiswa program WEC. Namun dalam penelitian ini dukungan keluarga akan dijadikan sebagai anteseden dari *work-family conflict*, karena bagi pegawai yang sedang menjalankan studi, factor dukungan dari keluarga sangat menentukan. Oleh karena itu hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

H3: Dukungan keluarga berpengaruh negatif pada work-family conflict.

Vinokur et al (1999), melakukan studi dengan anteseden *work-family conflict* yang hampir sama dengan studi yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya, namun mereka memberi label yang berbeda terhadap anteseden-anteseden yang diteliti. Tekanan keluarga diukur dari tekanan perkawinan (derajat konflik yang dialami dalam hubungan perkawinan). Ditemukan bahwa tekanan keluarga berhubungan positif dengan konflik pekerjaan-keluarga. Hal senada juga ditemukan dalam studi Frone et al (1992); Aryee et al (1999); Baltes dan Gahir (2003), dimana sumber tekanan keluarga yang diwakili oleh beban keorngtuaan dan kelainan perilaku anak, berhubungan positif dengan *work-family conflict*. Artinya bahwa individu yang mengalami kesulitan dalam rumah tangganya akan dihadapkan pada ketidakseimbangan antara tuntutan keluarga dengan tuntutan pekerjaan.

Atas dasar hal tersebut, maka hipotesisnya adalah:

H4: Tekanan keluarga berpengaruh positif pada work-family

conflict.

H5: Tekanan Pekerjaan, Dukungan Pekerjaan, Dukungan Keluarga, dan Tekanan Keluarga berpengaruh secara simultan pada work-family conflict.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bersekolah kembali pada jenjang pendidikan Strata 2. Sedangkan sampelnya adalah pegawai yang sedang menempuh studi pada program Magister Manajemen di beberapa perguruan tinggi swasta di Yogyakarta. Pemilihan sampel dengan menggunakan metode *purposive sampling* dengan kriteria adalah pegawai yang sedang menempuh studi minimal selama satu semester, telah menikah dan mempunyai anak.

Metode Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini akan dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang harus diisi oleh responden. Kuesioner diisi sebelum mahasiswa mengikuti kuliah di kelas dengan terlebih dahulu meminta ijin kepada dosen yang bersangkutan. Selain data demografi, responden diminta untuk menjawab semua pernyataan yang ada dalam kuesioner yang berkaitan dengan *work-family conflict*.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Tekanan Pekerjaan

Tekanan pekerjaan merupakan persepsi responden terhadap tekanan dan konflik dalam kehidupan pekerjaan yang dihasilkan secara langsung. Variabel ini diukur dengan menggunakan model dari Kirby et al (2004) sebanyak 7 item pertanyaan. Contoh pernyataannya adalah: “kebutuhan sekolah saya sering bertentangan dengan tanggung jawab saya dalam pekerjaan”.

Dukungan Pekerjaan

Dukungan Pekerjaan merupakan persepsi responden terhadap dukungan secara perorangan dan dorongan dari pemberi kerja seseorang. Variabel ini diukur dengan menggunakan model dari Kirby et al (2004) sebanyak 3 item pertanyaan. Contoh pernyataannya adalah: “atasan dan rekan sekerja saya sangat senang dengan program sekolah yang saya jalani”.

Dukungan Keluarga

Dukungan Keluarga merupakan persepsi responden terhadap dukungan emosional secara perorangan dari anggota keluarganya. Variabel ini diukur dengan menggunakan model dari Kirby et al (2004) sebanyak 4 item pertanyaan. Contoh pernyataannya adalah: “keluarga sangat senang dengan program sekolah yang saya jalani”.

Tekanan Keluarga

Tekanan Keluarga merupakan persepsi responden terhadap tekanan dan konflik dalam kehidupan keluarga yang dihasilkan secara langsung. Variabel ini diukur dengan menggunakan model dari Kirby et al (2004) sebanyak 5 item pertanyaan. Contoh pernyataannya adalah: “kebutuhan sekolah saya sering bertentangan dengan tanggung jawab saya dalam keluarga”.

Work-Family-Conflict

Work-Family-Conflict didefinisikan sebagai konflik antar peran pekerjaan dan keluarga, dalam hal ini konflik muncul sebagai akibat dari adanya aktivitas bersekolah kembali yang dilakukan oleh individu yang bekerja. Variabel ini diukur dengan mengembangkan model dari Gutek et al (1991) yang dikutip dari Judge dan Colquitt (2004) sebanyak 4 item pertanyaan. Butir-butir pernyataan diukur dengan skala Likert, yaitu 1 untuk sangat tidak setuju sampai dengan 5 untuk sangat setuju. Contoh pernyataannya adalah: “keluarga saya tidak menyukai ketika saya sering asyik dengan pekerjaan saya di rumah”.

Metode Analisis Data

Analisis data untuk menguji hipotesis dengan menggunakan estimasi regresi berganda dengan dukungan program SPSS 13.0. Sedangkan untuk mendapatkan hasil estimasi yang *BLUE* (*best linier Unbiased estimator*) dari model yang akan diuji, terlebih dahulu dilakukan pengujian model. Pengujian model berupa Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Autokorelasi, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Multikolonieritas. Instrumen penelitian juga terlebih dahulu diuji dengan menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

HASIL

Hasil Penyebaran Kuesioner

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan survei melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner yang disebar sebanyak 260 buah. Dari 260 buah kuesioner tersebut ada 231 kuesioner yang berhasil dikumpulkan. Dengan demikian tingkat respon dalam penelitian ini adalah 88,85%. Dari 231 kuesioner yang kembali, 5 diantaranya tidak layak untuk diolah (rusak), sehingga hanya ada 226 buah kuesioner yang dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Deskripsi Karakteristik Responden

Gambaran umum mengenai profil responden dalam penelitian ini dijelaskan dalam table 1. Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, umur, jumlah anggota keluarga, umur anak terkecil, jumlah beban SKS yang diambil, dan pekerjaan.

Table 1
Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
• Pria	143	63,3
• Wanita	83	36,7
Umur		
• < 30 tahun	25	11,1
• 30 – 40 tahun	92	40,7
• 41 – 50 tahun	85	37,6
• > 50 tahun	24	10,6
Jumlah anggota keluarga		
• < 3 orang	16	7,1
• 3 – 5 orang	197	87,2
• > 5 orang	13	5,8
Umur Anak Terkecil		
• < 1 tahun	23	10,2
• 1 – 5 tahun	84	37,2
• 6 – 12 tahun	65	28,8
• > 12 tahun	54	23,9
Jumlah Beban SKS		
• < 12 SKS	83	36,7
• 12 – 18 SKS	118	52,2
• 19 – 24 SKS	25	11,1
Pekerjaan		
• PNS	125	55,3
• Pegawai Swasta	72	31,9
• TNI/POLRI	2	0,9
• Lainnya	27	11,9

Sumber : data diolah

Uji Validitas

Tingkat validitas diuji dengan menggunakan *uji validity* dengan mengajukan butir-butir pertanyaan yang sudah diterjemahkan. Hasil akhir dari pengujian validitas instrumen penelitian ini tersaji dalam table 2.

Tabel 2
Hasil Pengujian Validitas

	Component				
	1	2	3	4	5
TEKANAN PEKERJAAN1		.689			
TEKANAN PEKERJAAN2		.780			
TEKANAN PEKERJAAN3		.755			
TEKANAN PEKERJAAN4		.659			
TEKANAN PEKERJAAN5		.561			
TEKANAN PEKERJAAN6		.597			
TEKANAN PEKERJAAN7		.677			
DUKUNGAN PEKERJAAN1			.845		
DUKUNGAN PEKERJAAN2			.876		
DUKUNGAN PEKERJAAN3			.778		
DUKUNGAN KELUARGA1				.812	
DUKUNGAN KELUARGA2				.851	
DUKUNGAN KELUARGA3				.776	
TEKANAN KELUARGA1	.591				
TEKANAN KELUARGA2	.727				
TEKANAN KELUARGA3	.638				
TEKANAN KELUARGA4	.785				
TEKANAN KELUARGA5	.707				
WFC1	.733				
WFC2	.644				
WFC3	.548				
WFC4	.732				

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a Rotation converged in 5 iterations.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa terdapat satu butir pertanyaan yang tidak valid, yaitu: Dukungan Keluarga 4. Selanjutnya butir pertanyaan tersebut tidak digunakan dalam pengujian.

Hasil Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas dinilai dengan menggunakan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* yang bertujuan untuk mengetahui kekonsistenan suatu alat ukur dalam mengukur. Hasil pengujian reliabilitas dijelaskan dalam table 3 berikut:

Tabel 3
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Butir Pertanyaan	<i>Item to total correlation</i>	<i>Alpha if item deleted</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
Tekanan Pekerjaan	TP1	.504	.772	.796
	TP2	.577	.759	
	TP3	.554	.763	
	TP4	.542	.765	
	TP5	.505	.772	
	TP6	.612	.751	
	TP7	.384	.796	
Dukungan Pekerjaan	DP1	.654	.729	.807
	DP2	.728	.658	
	DP3	.579	.806	
Dukungan Keluarga	DK1	.626	.691	.781
	DK2	.660	.640	
	DK3	.564	.760	
Tekanan Keluarga	TK1	.454	.795	.797
	TK2	.657	.729	
	TK3	.551	.764	
	TK4	.699	.717	
	TK5	.533	.771	
WFC	WFC1	.624	.683	.770
	WFC2	.617	.690	
	WFC3	.519	.740	
	WFC4	.523	.739	

Sumber: Hasil Analisis Faktor Output SPSS 13.0

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa terdapat beberapa *item to total correlation* (TP7 dan TK1) berskor dibawah 0,5 yang tetap digunakan. Hal ini karena jika dieliminasi, maka akan memperkecil koefisien *Cronbach's Alpha*.

Uji Autokorelasi

Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu dengan yang lain (Kuncoro,2000). Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi digunakan uji Durbin Watson (DW Test). DW table berasal dari k (jumlah variable independent) dan n (jumlah sample). Statistik d (Durbin Watson) dalam perhitungan dengan SPSS 13.0 diperoleh nilai $d=2,021$. DW kritis pada table dapat diketahui $DWU = 1,810$ dan batas bawah $DWL 1,728$. Berdasarkan syarat $DWU < d < (4-DWU)$, maka nilai d jatuh pada daerah tidak ada *autokorelasi*.

Uji Heteroskedastisitas.

Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan metode *chart* (diagram *scartterplot*). Hasil menunjukkan ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar ke atas dan di bawah 0, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu kondisi hubungan linear antara variable independent yang satu dengan yang lainnya dalam model regresi. Cara untuk menguji adanya multikolinearitas dapat dilihat pada *Variance Inflation Factor* (VIF). Batas VIF adalah 10. Jika nilai VIF di atas 10, maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 4

Tabel Nilai VIF

Variabel	VIF	Keterangan
Tekanan Pekerjaan (X1)	1.105	Tidak Multikolinearitas
Dukungan Pekerjaan (X2)	1.006	Tidak Multikolinearitas
Dukungan Keluarga (X3)	1.025	Tidak Multikolinearitas
Tekanan Keluarga (X4)	1.094	Tidak Multikolinearitas

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan data di atas, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang diajukan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Pengujian Regresi Berganda Secara Simultan

Pengujian ini untuk menguji apakah terdapat pengaruh Tekanan Pekerjaan (X1), Dukungan Pekerjaan (X2), Dukungan Keluarga (X3), dan Tekanan Keluarga (X4) secara bersama-sama terhadap *Work-Family Conflict* (Y). Dalam perhitungan diperoleh nilai F hitung (6,035) lebih besar dari F table ($\alpha=0,05; df1=4, df2=223$) = 2,21, sehingga H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Tekanan Pekerjaan (X1), Dukungan Pekerjaan (X2), Dukungan Keluarga (X3), dan Tekanan Keluarga (X4) secara bersama-sama (simultan) terhadap *Work-Family Conflict* (Y), yang berarti H_5 didukung.

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini untuk menguji apakah terdapat pengaruh Tekanan Pekerjaan (X1) terhadap *work-family conflict* (Y), Dukungan Pekerjaan (X2) terhadap *work-family conflict* (Y), Dukungan keluarga (X3) terhadap *work-family conflict* (Y), Tekanan Keluarga (X4) terhadap *work-family conflict* (Y). Hasil analisis Regresi Berganda parsial dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5.

Hasil Uji Regresi Secara Parsial

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	t tabel	Probabilitas	Keterangan
X1	0,202	3,475	1,972	0,001	Ho ditolak
X2	-0,218	-5,165	1,972	0,000	Ho ditolak
X3	-0,096	-1,441	1,972	0,151	Ho diterima
X4	0,674	13,541	1,972	0,000	Ho ditolak
Konstan = 1,467					
R square = 0,544					

Sumber : data primer diolah

Hasil analisis regresi linear berganda pada table 5 secara keseluruhan dapat dilihat dari nilai R square (0,544) yang menunjukkan bahwa *Work-Family Conflict* dipengaruhi oleh Tekanan Pekerjaan, Dukungan Pekerjaan, Dukungan Keluarga, dan Tekanan Keluarga sebesar 54,4%, sisanya yaitu 45,6% *Work-Family Conflict* dipengaruhi variabel lain yang belum diteliti.

Tekanan Pekerjaan dengan *Work-Family Conflict*

Variabel X1 (Tekanan Pekerjaan) merupakan variabel yang mempengaruhi *Work-Family Conflict*. Probabilitas kesalahan sebesar 0,001 di bawah 0,05 (H1 didukung). Pengaruh variabel Tekanan Pekerjaan terhadap *Work-Family Conflict* adalah positif. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi yang diperoleh sebesar 0,202 yang berarti jika tekanan yang diperoleh dari pekerjaan tinggi, maka kemungkinan besar *Work-Family Conflict* yang dihadapi pun cenderung tinggi. Hasil penelitian ini mendukung studi yang telah dilakukan oleh Frone et al (1992) dan Aryee et al. (1999) yang menyatakan bahwa Tekanan Pekerjaan berpengaruh positif pada WFC.

Tekanan pekerjaan dapat muncul karena adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan seseorang untuk memenuhi kebutuhan dengan tingkat pemenuhan kebutuhan dan tujuan yang disediakan lingkungan kerja. Bagi pegawai yang sedang melanjutkan pendidikan, kegiatan perkuliahan menjadi masalah tersendiri. Dengan banyaknya tuntutan yang harus diselesaikan selama menjalani pendidikan, memungkinkan individu tersebut tidak dapat menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan tuntutan keluarga. Akibat dari tekanan pekerjaan dapat berupa terhambatnya pengembangan karir, berkurangnya upah yang diterima, atau berkurangnya kenyamanan secara fisik (Kirby et al,2004). Sehingga dengan kondisi yang demikian, pemenuhan tuntutan keluarga pun kemungkinan besar akan terganggu. Konflik peran akan muncul sebagai akibat peran pekerjaan menghambat pemenuhan kewajiban keluarga .

Dukungan Pekerjaan dengan *Work-Family Conflict*

Variabel X2 (Dukungan Pekerjaan) merupakan variabel yang mempengaruhi *Work-Family Conflict*. Probabilitas kesalahan sebesar 0,000 di bawah 0,05 (H2 didukung). Pengaruh variabel Dukungan Pekerjaan terhadap *Work-Family Conflict* adalah negatif. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi yang diperoleh sebesar -0,218 yang berarti bahwa jika dukungan yang diperoleh dari tempat pekerjaan tinggi, maka *Work-Family Conflict* yang dialami cenderung rendah.

Peran individu dalam pekerjaan dan keluarga akan mempengaruhi perilaku seseorang. Pertentangan antara kedua peran tersebut akan berpengaruh pada diri individu dalam kehidupannya di rumah/keluarga dan tempat kerja. Konflik pekerjaan-keluarga yang dialami oleh individu dapat juga dipengaruhi oleh hal-hal atau tekanan-tekanan yang bersifat positif (*eustres*). Seperti konflik yang terjadi akibat individu ditawarkan promosi kerja di tempat lain, atau individu melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi guna peningkatan karir. Hal ini akan memunculkan konflik yang rendah apabila ada dukungan dari tempat kerja yang tinggi.

Dukungan Keluarga dengan *Work-Family Conflict*

Variabel X3 (Dukungan Keluarga) merupakan variabel yang tidak mempengaruhi *Work-Family Conflict*. Probabilitas kesalahan sebesar 0,151 di atas 0,05 (H3 tidak didukung). Pengaruh variabel Dukungan Keluarga terhadap *Work-Family Conflict* adalah negatif. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi yang diperoleh sebesar -0,096 yang berarti bahwa jika dukungan yang diperoleh dari keluarga tinggi, maka *Work-Family Conflict* yang dialami cenderung rendah.

Beberapa penelitian telah menunjukkan sumber dukungan interpersonal berpengaruh terhadap konflik pekerjaan-keluarga. Penelitian yang dilakukan oleh Kirby et al. (2004) menunjukkan bahwa dukungan dari anggota keluarga memiliki peranan yang sangat penting untuk menurunkan konflik pekerjaan-keluarga. Miller (1988) mengatakan bahwa dukungan keluarga akan berpengaruh terhadap

konflik pekerjaan-keluarga bagi mahasiswa wanita yang sedang mengenyam program pendidikan nonreguler.

Tekanan Keluarga dengan *Work-Family Conflict*

Variabel X4 (Tekanan Keluarga) merupakan variabel yang mempengaruhi *Work-Family Conflict*. Probabilitas kesalahan sebesar 0,000 di bawah 0,05 (H4 didukung). Pengaruh variabel Tekanan Pekerjaan terhadap *Work-Family Conflict* adalah positif. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi yang diperoleh sebesar 0,674 yang berarti jika tekanan yang diperoleh dari keluarga tinggi, maka kemungkinan besar *Work-Family Conflict* yang dihadapi pun cenderung tinggi.

Dalam suatu ikatan perkawinan, pria dan wanita yang kemudian sebagai ayah dan ibu memegang peran utama dalam menentukan kesejahteraan keluarga. Baik buruknya hubungan suami istri sangat berpengaruh terhadap situasi keluarga.

Ketidaksesuaian peran orang tua terhadap anaknya, maupun ketidaksesuaian pria atau wanita sebagai pasangan suami-istri akan memunculkan suatu tekanan. Tekanan tersebut akan diawali dengan munculnya ketegangan-ketegangan di rumah. Semakin tinggi ketegangan itu muncul, maka cenderung akan memunculkan konflik yang tinggi pula.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Konflik pekerjaan-keluarga muncul akibat adanya ketidaksesuaian antara hal yang ada dengan yang diharapkan, sebagai akibat dari pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Konflik pekerjaan-keluarga bisa muncul karena hal-hal yang bersifat negatif seperti tekanan-tekanan yang terjadi baik dari keluarga maupun pekerjaannya. Konflik juga bisa muncul akibat adanya hal positif seperti adanya dukungan dari pekerjaannya. Dengan adanya dukungan, individu akan lebih terpacu dalam bekerja dengan resiko akan menghilangkan sebagian atau seluruh porsi perannya yang lain. Namun demikian tidak semua hal yang bersifat positif akan mempengaruhi konflik. Dukungan yang diberikan

keluarga tidak akan menyebabkan konflik, tetapi secara emosional justru bisa menjadi anti klimaks bagi konflik itu sendiri.

Saran

Penelitian ini mendukung empat dari lima hipotesis yang dibangun. Namun demikian, penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan yang terkait. **Pertama**, responden penelitian ini adalah mahasiswa program Magister Manajemen bagi kelas pegawai yang penyelenggaraan kuliahnya bervariasi. Penyelenggaraan kuliah ada yang setiap hari pada sore/malam hari, ada pula yang hanya diselenggarakan setiap hari Sabtu dan Minggu. Sehingga dengan adanya perbedaan frekuensi kuliah memungkinkan beban konflik yang ditanggung pun berbeda. **Kedua**, proses pengumpulan data tidak seluruhnya diperoleh peneliti secara langsung dengan responden. Tetapi sebagian kuesioner diisi oleh responden di rumah. Hal ini memungkinkan bagi responden untuk mengisi data dengan tidak senyatanya (bias) dan proses pengumpulannya pun menjadi lebih lama.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryee,S, Fields,D, Luk,V, 1999, A cross-cultural test a model of the work-family interface, *Journal of Management*, 25 (4), 491-511.
- Baltes, B.B, Gahir,H.A.H, 2003, Reduction of work-family conflict through the use of selection, optimization, and compensation behaviour, *Journal of Applied Psychology*, 88 (6), 1005-1018.
- Frone,M.R, Rusell,M,Cooper,M.L, 1992, Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface, *Journal of Applied Psychology*,77(1),65-78.
- Greenhaus,J, Beutell,N, 1985, Sources of conflict between work and family roles, *Academy of Management Review*,10,76-88.
- Hair, W.C. Black, Babin, Anderson, dan Tatham,2006, *Data Analysis Multivariate*, Prentice Hall, sixth edition.

- Hammer, L.B., Grigsby, T.D., & Woods, S. (1998). The conflicting demands of work, family, and school among students at an urban university. *The Journal of Psychology*, 132, 220-226
- Home, A. (1998). Predicting role conflict, overload and contagion in adult women university student with families. *Adult Education Quarterly*, 48(2), 85-98
- Judge, T.A., Colquitt, J.A., 2004, Organizational Justice and stress: the mediating role of work-family conflict, *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 395-404
- Kinnunen, U., Mauno, S., 1998, Antecedent and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland, *Human Relations*, 51 (2), 157-177.
- Kirby, P.G., Biever, J.L., Martinez, I.G., & Gomez, J.P. (2003). Nontraditional student: A qualitative study of the impact of returning to school on family, work, and social life. *National Social Science Journal*, 21(1), 42-47
- Luthans, F. (terjemahan), 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi 10, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Martins, L.L., Eddleston, K.A., Veiga, J.F., 2002, Moderators of the relationship between work-family conflict and career satisfaction, *Academy of Management Journal*, 45 (2), 399-409.
- Miller, D.A. (1998). Women in public relations graduate study. *Public Relations Review*, 14(3), 29-35
- Vinokur, A.D., Pierce, P.F., Buck, C.L., 1999, Work-family conflicts of women in the air force: their influence on mental health and functioning, *Journal of Organizational Behaviour*, 20, 865-878.