

Pengaruh *Job Demands*, Dukungan Sosial Suami, dan Faktor Demografi terhadap *Work-Family Conflict* Karyawan Bank yang telah Menikah

Mega Anggraeni dan Zulfa Indira Wahyuni

Faculty of Psychology, Syarif Hidayatullah State Islamic University, Jakarta

e-mail : megaanggraeni77@gmail.com

Abstrack

Women who are married and decide to keep working will add another role in their lives. Work-family conflict occurs when the roles and responsibilities between work and family are not balanced so that it will cause pressure and conflict that can disrupt the balance between work and one's person. This study aims to examine the effect of job demands (work overload, cognitive demand, and emotional demand), social support husband (emotional support, informational support, instrumental support, and support friendship) and factor demographic on work-family conflict of married bank employees. This study was conducted to 160 bank employees who are married and have children. The sampling technique used is non-probabililty sampling technique that is purposive sampling. The author uses Work-Family Conflict Scale (WFCS) measuring instruments developed by Carlson, Kacmar & Williams (2000), Questionnaire On The Experience And Assessment Of Work from Bakker, Brummelhuis, Prins & Heijden (2011) and husband's social support developed from Sarafino's (2011) social support theory. The validity of measuring equipment using confirmatory factor analysis technique (CFA) with the help of software Lisrel 8.70 and the data analysis using multiple regression analysis techniques with the help of software SPSS 22.0 The results of research using multiple regression analysis showed that all the free variables used significant effect against the work-family conflict with the proportion of variants of 55.4%, while the remaining 44.6% are influenced by variables other than research. Meanwhile, the results of the analysis of each variable separately variable indicates that work overload, cognitive demand and emotional demand significantly to work-family conflict in married employees. While the variables of emotional support, informational support, instrumental support, support friendship, working hours, number of children, and age of the last child not significant effect on work-family conflict of married bank employees.

Keywords: *Work-Family Conclit, job demands, social support husband*

Abstrak

Wanita yang telah menikah dan memutuskan untuk tetap bekerja akan menambah peran lain didalam kehidupannya. *Work-family conflict* terjadi ketika peran dan tanggung jawab antara pekerjaan dengan keluarga tidak seimbang sehingga akan menimbulkan tekanan dan konflik yang dapat mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan pribadi seseorang. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *job demands* (*work overload*, tuntutan kognitif, dan tuntutan emosi), dukungan sosial suami (dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan dukungan persahabatan) dan faktor demografi (jam kerja, jumlah anak, dan usia anak terakhir) terhadap *work-family conflict* karyawan bank yang telah menikah. Penelitian ini dilakukan pada 160 karyawan bank yang telah menikah dan memiliki anak. Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non-probability sampling* yaitu *purposive sampling*. Peneliti menggunakan alat ukur *Work-Family Conflict Scale* (WFCS) yang dikembangkan oleh Carlson, Kacmar & Williams (2000), *Questionnaire On The Experience And Assessment Of Work* dari Bakker, Brummelhuis, Prins & Heijden (2011) dan dukungan sosial suami yang dikembangkan dari teori dukungan sosial Sarafino (2011). Validitas alat ukur diuji dengan menggunakan teknik *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dengan software Lisrel 8.70 dan untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan *software* SPSS 21. Hasil penelitian menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas yang digunakan berpengaruh signifikan terhadap *work-family conflict* dengan proporsi varian sebesar 55.4%, sedangkan sisanya 44.6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Sementara, hasil analisis masing-masing variabel secara terpisah menunjukkan bahwa variabel *work overload*, tuntutan kognitif dan tuntutan emosi berpengaruh signifikan terhadap *work-family conflict* karyawan bank yang telah menikah. Sedangkan variabel dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan persahabatan, jam kerja, jumlah anak, dan usia anak terakhir tidak signifikan berpengaruh terhadap *work-family conflict* karyawan bank yang telah menikah.

Kata kunci: *Work-Family Conclit, job demands, dukungan sosial suami*

I. Pendahuluan

Seiring dengan perkembangan zaman, bekerja merupakan suatu hal yang sangat penting bagi sebagian orang dewasa (Frone, Russell, & Cooper, 1992). Pada umumnya masyarakat memandang bahwa peran pria dan wanita berbeda. Pria diharapkan menjadi sosok kepala keluarga yang bertugas mencari nafkah sedangkan wanita bertugas dengan urusan domestik seperti mengelola rumah tangga dan mengurus anak. Pembagian peran ini cenderung menjadikan wanita tersubordinasi oleh pria, yang bahkan berdampak pada bentuk ketidakadilan seperti marginalisasi dan stereotipe (Alteza & Hidayati, 2009).

Semenjak adanya emansipasi wanita, bekerja tidak hanya dilakukan oleh kaum pria saja namun banyak kaum wanita turut ikut serta untuk terjun ke dunia kerja. Tuntutan bagi seorang wanita untuk bekerja pada dasarnya tidak hanya sebatas karena ingin memenuhi kebutuhan secara ekonomi saja. Tetapi lebih kepada keinginan untuk turut berpartisipasi dan mendapat apresiasi atas perjuangan serta prestasinya. Hal tersebut tidak menutup kemungkinan bagi kaum wanita yang sudah berkeluarga juga memiliki karir dalam pekerjaan.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi DKI Jakarta jumlah penduduk yang bekerja mengalami peningkatan dari 4,72 juta orang pada Agustus 2015 menjadi 4,86 juta orang pada Agustus 2016, terjadi peningkatan sebanyak 137,8 ribu orang. Peningkatan terjadi pada penduduk wanita yang bekerja pada bulan Agustus 2015 sebesar 1.799,38 ribu orang sedangkan pada bulan Agustus 2016 sebesar 1.853,47 ribu orang. Pada penduduk wanita yang bekerja terjadi peningkatan sebesar 54,09 ribu orang.

Wanita yang telah menikah dan memutuskan untuk tetap bekerja akan menambah peran lain di dalam kehidupannya. Meskipun demikian, tidak dipungkiri bahwa peran utama seorang wanita yang sudah berkeluarga adalah mengurus rumah tangganya (Sumantri, 2013). Wanita memiliki pekerjaan rumah tangga yang tidak pernah berakhir, berulang-ulang, dan rutin yang biasanya mencakup membersihkan, mengawasi anak, berbelanja, memasak, beres-beres dan mencuci pakaian (Santrock, 2002). Di sisi lain wanita juga memiliki peran sebagai karyawan dalam sebuah organisasi yang juga dituntut keberhasilannya ditempat kerja (Beutell & Wittig-Berman, 1999). Hal ini menggambarkan bahwa wanita memiliki tanggung jawab dan beban peran yang besar.

Semakin banyak peran yang dimiliki seseorang maka semakin banyak pula menghadapi masalah tuntutan peran yang diembannya. Pembagian peran antara keluarga dan pekerjaan menjadi sebuah problematika tersendiri yang banyak dihadapi oleh karyawan wanita. Wanita yang bekerja dan mengurus rumah tangga akan berusaha untuk

menyeimbangkan antara keluarga dan pekerjaan. Namun, kebanyakan ibu yang bekerja dengan pekerjaan yang menuntut sambil mengurus rumah tangga tidak akan maksimal hasilnya, seperti pekerjaan menjadi terbengkalai ataupun sebaliknya (Rosa, 2018). Keterlibatan seseorang dalam beberapa peran akan berdampak pada tidak terpenuhinya tuntutan dan peran tertentu.

Meskipun banyak karyawan wanita yang sudah mempunyai berbagai macam cara untuk meniasati hal tersebut, tetap saja timbul permasalahan yang terjadi akan menimbulkan tekanan psikologis pada dirinya. Tingkat stres kerja seorang karyawan selain dipengaruhi oleh *work family conflict* juga dipengaruhi beban kerja dalam pekerjaannya (Kurniawati, Werdani & Pinem, 2018). Dalam survey yang dilakukan oleh Well dan Beyond mengatakan bahwa tingkat stress wanita di Indonesia lebih tinggi daripada pria, dimana angka stress wanita lebih tinggi 84% daripada pria. Biasanya perempuan stress karena tekanan pekerjaan serta memikirkan kondisi keuangan keluarga dan pribadi (Dinar, 2019). Hal ini yang memicu terjadinya *work-family conflict* pada wanita bekerja yang sudah berkeluarga.

Fenomena *work-family conflict* terjadi ketika peran dan tanggung jawab antara pekerjaan dengan keluarga tidak seimbang, sehingga akan menimbulkan tekanan dan konflik yang dapat mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan pribadi seseorang. Uzoigwe, Low dan Noor (2016) mengatakan bahawa *work-family conflict* terjadi ketika seseorang memegang dua peran atau lebih pada saat yang bersamaan. Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai konflik antar peran di mana tuntutan peran pekerjaan dan peran keluarga secara mutual saling bertentangan dalam beberapa hal hingga partisipasi dalam satu peran membuatnya lebih sulit untuk berpartisipasi dalam peran lainnya.

Salah satu profesi yang juga banyak diminati oleh wanita yaitu sebagai pekerja bank. Banyaknya tenaga kerja wanita yang terserap di perbankan juga semakin memperkuat kecenderungan tingginya tingkat konflik kerja-keluarga pada sektor industri tersebut, mengingat tantangan penyeimbangan tuntutan peran keluarga dan pekerjaan menjadi bahasan yang spesifik pada wanita (Opie, 2011).

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmed, Muddasar dan Perviaz (2012) menunjukkan bahwa tingkat konflik kerja-keluarga yang tinggi terdapat pada pekerja di perbankan. Alasannya, perbankan memiliki jam kerja yang panjang sehingga menyulitkan pekerjaannya untuk menyesuaikan waktu yang dimiliki agar lebih optimal dalam memenuhi tuntutan peran keluarga (Malik & Khid dalam Ahmed et al., 2012). Pekerjaan di dunia perbankan menuntut kedisiplinan kerja yang tinggi, dimana tugas yang diberikan harus diselesaikan sesuai dengan

deadline waktu yang telah ditentukan. Konsekuensinya, karyawan sering kali harus bekerja lembur.

Karyawan yang bekerja di dunia perbankan menghabiskan sebagian besar waktu maupun pikiran mereka. Karyawan dituntut untuk berpikir dan bertindak cepat serta akurat dalam setiap pekerjaannya. Karyawan mengalami *work-family conflict* karena jam kerja yang panjang, kelebihan beban kerja, tidak fleksibel dalam operasi kerja, dan ketatnya kebijakan perbankan mengenai liburan dan waktu kantor (Ahmed et al., 2012).

Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara pada karyawan bank pada bulan Januari 2019, dengan mewawancarai 5 orang didapatkan bahwa mereka merasa kesulitan dalam membagi waktunya antara pekerjaan dengan mengurus rumah tangga. Tuntutan kerja yang tinggi disertai dengan *deadline* waktu untuk menyelesaikan tugas cukup tinggi, sehingga waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan lebih banyak dibandingkan dengan keluarga. Hal tersebut membuat mereka sering merasa kelelahan ketika sudah berada dirumah, sehingga mudah mengganggu suasana hati mereka.

Penelitian mengenai sebab-sebab dan konsekuensi dari *work-family conflict* semakin banyak dilakukan. *Work-family conflict* pada wanita bekerja membawa dampak negatif secara individual pada diri wanita bekerja itu sendiri dalam bentuk gangguan psikologis maupun kesehatan. Dampak negatif juga dirasakan oleh mereka yang tinggal serumah atau tidak serumah seperti anggota keluarga (suami, anak, mertua, orang tua, keluarga besar) maupun yang sehari-hari berinteraksi dengan wanita bekerja seperti pembantu rumah tangga dan sopir. Selain itu dampak negatif juga dirasakan oleh organisasi tempat wanita bekerja terkait dengan produktivitas kerja dan hubungan sosial dengan rekan kerja. Dampak lain yang ditimbulkan dari *work-family conflict* yaitu mengalami *distress*, kepuasan kerja yang rendah, mengalami ketidakpuasan perkawinan dan stres (Parasuraman & Simmers, 2001).

Work-family conflict dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *work-family conflict* adalah *job demands*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bakker, Brummelhuis, Prins dan Heijden (2011) menunjukkan bahwa pada karyawan yang memiliki tuntutan pekerjaan (*work overload*, tuntutan emosional dan tuntutan kognitif) yang tinggi berpengaruh terhadap *work-family conflict*. Tuntutan pekerjaan mengacu pada tekanan yang ditimbulkan dari beban kerja yang berlebihan dan tekanan waktu (Yildirim & Aycan, 2007).

Penelitian lain yang dilakukan oleh Gronlund (2007) menunjukkan bahwa *job demands* sangat terkait dengan *work-family conflict*. Ketika tuntutan pekerjaan tinggi maka keseimbangan untuk menjalankan dua peran akan terganggu. Pada penelitian ini wanita yang

paling mudah mengalami *work-family conflict*, hal ini terjadi ketika wanita dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang tinggi dan juga banyak. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Yang, Chein, Choi, dan Zou (2000) pada pekerja di Cina mengalami *job demands* yang besar sehingga berdampak pada *work-family conflict* yang besar pula.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *work-family conflict* adalah dukungan sosial suami. Peran dan dukungan sosial suami sangat lah penting untuk mengurangi *work-family conflict* bagi wanita yang bekerja dan sudah menikah, apalagi ketika pasangan suami dan istri tersebut sudah memiliki anak. Peran dan dukungan suami seperti dalam membantu istri mengurus anak ketika istri sedang sibuk dengan pekerjaan, mendengarkan cerita istri, memberikan dukungan secara emosional; memberikan kepercayaan, cinta dan kasih sayang kepada istri, memberikan saran dan nasihat untuk mencari jalan keluar ketika istri memiliki permasalahan baik dalam pekerjaan maupun keluarga.

Seperti penelitian Aycan dan Eskin (2005) menjelaskan bahwa dukungan dari suami yang berupa bantuan tenaga, nasihat, dan memahami kondisi istri akan mengurangi konflik pekerjaan-keluarga yang dialami istri. Penelitian lain yang dilakukan oleh Selvarajan, Cloninger dan Singh (2013) dalam penelitian mereka dengan 435 karyawan *full-time* dari berbagai organisasi yang terdaftar dalam program MBA eksekutif di Southwestern University menyimpulkan bahwa dukungan emosional yang diberikan oleh pasangan/mitra memiliki efek menguntungkan dalam memajukan keseluruhan kesejahteraan emosional dari karyawan yang telah berusaha menangani konflik yang berasal dari dua bagian penting yaitu pekerjaan dan keluarga.

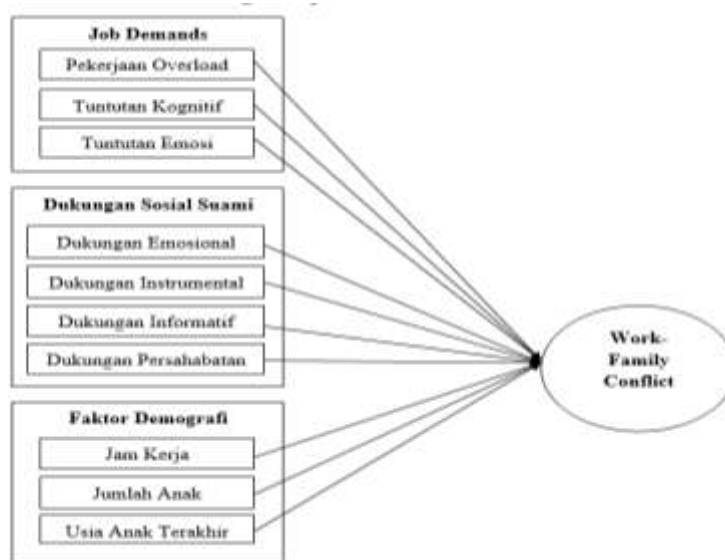
Selain faktor *job demands* dan dukungan sosial suami, terdapat pula faktor demografis berupa jam kerja, jumlah anak dan usia anak terakhir yang dapat mempengaruhi *work-family conflict*. Dalam peneitian yang dilakukan oleh Uzoigwe et al. (2016) menjelaskan bahwa jam kerja, tanggung jawab keluarga, permintaan pekerjaan, dan kelebihan peran kerja secara signifikan berkorelasi dengan *work-family conflict*. Analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa hanya beban kerja yang berlebihan, tanggung jawab keluarga, dan jam kerja secara signifikan memprediksi 45,9% konflik peran keluarga. Penelitian lain yang dilakukan oleh Alam, Sattar dan Chaudhury (2011) menjelaskan bahwa jam kerja yang berlebihan memiliki pengaruh positif terhadap *work-family conflict* pada ibu yang bekerja.

Jumlah anak di dalam satu keluarga juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work-family conflict* pada ibu yang bekerja. Kim dan Ling (2001) menyebutkan bahwa pasangan orang tua yang memiliki anak, lebih mudah mengalami *work-family conflict* daripada pasangan yang belum memiliki anak. Jumlah anak dan usia anak

terakhir memiliki pengaruh yang positif terhadap *work-family conflict* (Mjoli, Dywili & Dodd, 2013). Menurut Ahmad (dalam Ahmad, 2008) menemukan bahwa karyawan yang memiliki anak bungsu berusia kurang dari 3 tahun mengalami lebih banyak *work-family conflict* dibandingkan mereka dengan anak bungsu yang berusia di atas 3 tahun.

Tuntutan pengasuhan, tercermin dari jumlah dan umur anak mulai dari umur anak yang paling kecil. Tuntutan pengasuhan tertinggi terjadi pada orang tua yang memiliki bayi dan anak-anak pra sekolah, tuntutan yang lebih rendah pada orang tua yang memiliki anak usia sekolah dan terendah pada orang tua yang memiliki anak usia dewasa dan tidak lagi tinggal bersama orang tuanya (Parasuraman & Simmers, 2001).

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, membuat penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh *job demands*, dukungan social suami, dan faktor demografi terhadap *work-family conflict* karyawan bank yang telah menikah”.



Gambar 1. Skema Kerangka Berpikir

II. Metode Penelitian

2.1 Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Sampel, dan Teknik Analisis Data

Populasi dalam penelitian ini adalah ibu yang bekerja sebagai karyawan bank. Jumlah Sampel penelitian yang digunakan 160 karyawan bank Mandiri. Kriteria sampel dalam penelitian ini yaitu memiliki anak, memiliki suami, dan jam kerja ≥ 40 jam per minggu diambil dari rata-rata jam kerja karyawan bank perhari lalu dikalikan seminggu.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu *purposive sampling*. Pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan

yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sehingga sampel yang diambil adalah sampel yang memenuhi kriteria atau tujuan yang telah ditentukan oleh peneliti yaitu ibu yang bekerja sebagai karyawan bank yang berada di wilayah Jakarta.

Validitas alat ukur diuji dengan menggunakan teknik *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dengan software Lisrel 8.70 dan untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan *software* SPSS 21.

2.2 Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data yang digunakan berupa kuesione. Kusioner yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk skala model likert, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Subjek diminta untuk memilih salah satu dari pilihan jawaban yang masing-masing jawaban menunjukkan kesesuaian pernyataan yang diberikan dengan keadaan yang dirasakan oleh subjek.

a. Alat Ukur *Work-Family Conflict*

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan alat ukur yang dibuat oleh Carlson et al. (2000) yang mengacu teori Greenhaus dan Beutell (1985). Alat ukur ini terdiri dari tiga dimensi yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict* dan *behavior-based conflict*.

b. Alat Ukur *Job Demands*

Job demands diukur dengan menggunakan alat ukur *Questionnaire On The Experience And Evaluation Of Work* (QEEW) yang berdasarkan atas konsep Bakker et al. (2011). Pada penelitian ini alat ukur yang digunakan terdiri dari tiga dimensi yaitu *work overload*, tuntutan kognitif dan tuntutan emosi.

c. Alat Ukur Dukungan Sosial Suami

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat ukur yang dikembangkan dari teori dukungan sosial Sarafino (2011) yang terdiri dari empat dimensi yaitu dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan dukungan persahabatan.

III. Hasil Penelitian

3.1 Gambaran Umum Subjek Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah karyawati bank yang telah menikah dan memiliki anak yang berjumlah 160 orang. Gambaran umum responden penelitian ini

diuraikan secara rinci dibawah ini yaitu berdasarkan jam kerja per minggu, jumlah anak, dan usia anak terakhir.

Gambaran Umum Penelitian	Subjek	N = 160	Presentase
Jam kerja	< 40 jam	57	35.62%
	> 40 jam	103	64.37%
Jumlah anak	1-2 orang	145	90.62%
	3-4 orang	15	9.37%
	> 4 orang	0	0%
Usia anak terakhir	0-2 tahun	73	45.625%
	3-5 tahun	54	33.75%
	6-12 tahun	14	8.75%
	13-20 tahun	14	8.75%
	> 20 tahun	5	3.125%

Dari tersebut dapat dilihat bahwa responden yang bekerja kurang dari 40 jam per minggu sebanyak 57 orang (35.62%), sementara yang bekerja lebih dari 40 jam per minggu sebanyak 103 orang (64.37%).Selanjutnya, berdasarkan jumlah anak, berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden dengan jumlah anak 1-2 orang lebih banyak dari pada karyawati dengan jumlah anak 3-4 orang. Jumlah responden yang memiliki anak dengan jumlah 1-2 orang sebanyak 145 orang (90.62%), sementara jumlah responden yang memiliki anak dengan jumlah 3-4 orang sebanyak 15 orang (9.37%).

Berdasarkan usia anak terakhir terlihat responden yang memiliki anak terakhir berusia 0-2 tahun sebanyak 73 orang (45.625%), responden yang memiliki anak terakhir berusia 3-5 tahun sebanyak 54 orang (33.75%), responden yang memiliki anak terakhir berusia 6-12 tahun sebanyak 14 orang (8.75%), responden yang memiliki anak terakhir berusia 13-20 tahun sebanyak 14 orang (8.75%), dan responden yang memiliki anak terakhir berusia >20 tahun sebanyak 5 orang (3.125%).

3.2 Hasil Uji Hipotesis

3.2.1 Analisis Regresi

Pada tahap ini penulis menguji hipotesis dengan teknik analisis regresi berganda dengan menggunakan *software* SPSS 21.

Tabel I. R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.554	.527	6.67793

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa perolehan *R square* sebesar 0.554 atau 55.4%. dengan demikian besarnya pengaruh seluruh independen variable terhadap dependen variabel adalah sebesar 55.4%, edangkan 44.6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

3.2.2 Anova Keseluruhan IV terhadap DV

Tabel II. Anova

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8296.409	9	921.823	20.671	.000 ^b
	Residual	6689.219	150	44.595		
	Total	14985.629	159			

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat perolehan uji F terhadap R^2 bahwa pengaruh *job demands*, dukungan sosial suami, dan faktor demografi terhadap *work-family conflict* signifikan yaitu 0.000 ($p < 0.05$). Hal ini menolak hipotesis nihil (mayor) yang berbunyi “tidak ada pengaruh yang signifikan dari dimensi *job demands* (*work overload*, tuntutan kognitif, tuntutan emosi), dukungan sosial suami (dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan dukungan persahabatan), dan faktor demografi (jam kerja, jumlah anak, usia anak terakhir) terhadap *work-family conflict*. Artinya ada pengaruh *job demands* (*work overload*, tuntutan kognitif, tuntutan emosi), dukungan sosial suami (dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan dukungan persahabatan), dan faktor demografi (jam kerja, jumlah anak, usia anak terakhir) terhadap *work-family conflict*.

3.2.3 Koefisien Regresi masing- masing IV

Kemudian yaitu melihat regresi dari masing-masing independen variabel untuk mengetahui signifikan atau tidaknya koefisien regresi yang dihasilkan, dapat dilihat melalui kolom *Sig* (kolom ke enam). Jika *Sig*, $< 0,05$ maka koefisien regresi yang dihasilkan signifikan pengaruhnya terhadap *work-family conflict*, begitupun sebaliknya. Adapun besarnya koefisien regresi dari masing-masing independen variabel terhadap *work-family conflict* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III. Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.116	5.023		-.023	.982
<i>Work overload</i>	.390	.090	.368	4.310	.000*
Tuntutan kognitif	.191	.067	.184	2.867	.005*
Tuntutan emosi	.409	.087	.393	4.700	.000*
Dukungan emosional	.040	.080	.039	.499	.618
Dukungan instrumental	.077	.070	.076	1.105	.271
Dukungan persahabatan	-.147	.090	-.142	-1.635	.104
Jam kerja	.223	1.162	.011	.192	.848
Jumlah anak	.065	1.879	.002	.035	.972
Usia anak terakhir	2.159	1.780	.072	1.213	.227

$$\text{Work-family conflict}' = -0.116 + 0.390 (PO)^* + 0.191 (TK)^* + 0.409 (TE)^* + 0.040 (DE) + 0.077 (DI) - 0.147 (DP) + 0.223 (JK) + 0.065 (JA) + 2.159 (UA)$$

Dari koefisien regresi di atas terdapat tiga independen variabel yang signifikan pengaruhnya terhadap *work-family conflict*, yaitu *work overload*, tuntutan kognitif dan tuntutan emosi.

IV. Diskusi

Pada penelitian ini menggunakan sampel dengan kriteria wanita bekerja di bank yang telah menikah, memiliki anak, dan bekerja lebih dari 40 jam perminggu. Hasil penelitian berdasarkan uji hipotesis mayor ada pengaruh yang signifikan antara *job demands*, dukungan sosial suami, dan faktor demografi terhadap *work-family conflict* karyawan bank yang telah menikah.

Setelah uji hipotesis mayor kemudian sebelas variabel independen diuji pada uji hipotesis minor, untuk mengetahui apakah variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap *work-family conflict* atau tidak. Berdasarkan koefisien regresi dan signifikansi hasil dari uji hipotesis minor, dari sembilan variabel independen yang diujikan terdapat tiga variabel yang signifikan terhadap *work-family conflict* yaitu *work overload*, tuntutan kognitif, dan tuntutan emosi.

Hasil penelitian ini didapatkan *work overload* merupakan dimensi dari *job demands* yang berpengaruh secara signifikan terhadap *work-family conflict*. Berdasarkan hasil kategorisasi skor variabel *work overload* diperoleh hasil presentase cenderung tinggi sebanyak 20.0 % (32 orang). Hal ini sejalan dengan penelitian Bakker et al. (2011) bahwa

work overload memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *work-family conflict*. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan bank menyatakan bahwa semakin tinggi *work overload* yang dimiliki maka semakin tinggi pula kecenderungan mengalami *work-family conflict*.

Work overload berkaitan pada sejauh mana karyawan melakukan banyak tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam sehari akan mudah membuat karyawan bank mengalami kelelahan. Apabila dalam menjalankan satu peran menghabiskan banyak energi sehingga dapat menimbulkan kelelahan maka kemungkinan besar karyawan akan sulit menjalankan satu peran yang lainnya secara maksimal. Maka hal ini yang dapat memicu terjadinya *work-family conflict*. Hal ini sejalan dengan definisi yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Beutell (1985), *Work-family conflict* merupakan suatu bentuk konflik antar peran yang saling bertentangan dalam beberapa hal sehingga sulit untuk berpartisipasi atau menjalankan peran lainnya.

Variabel selanjutnya adalah variabel tuntutan kognitif yang merupakan dimensi dari *job demands* yang berpengaruh secara signifikan terhadap *work-family conflict*. Tuntutan kognitif adalah tuntutan tugas yang memerlukan banyak konsentrasi. Artinya semakin tinggi tuntutan kognitif yang dialami maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan mengalami *work-family conflict*. Berdasarkan hasil kategorisasi skor variabel tuntutan kognitif diperoleh hasil presentase cenderung tinggi sebanyak 13.8 % (22 orang).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Bakker et al. (2011) yang menyatakan bahwa ada hubungan positif antara tuntutan kognitif dengan *work-family conflict*. Hal ini dapat terjadi dikarenakan tuntutan kognitif membutuhkan perhatian secara khusus terkait tentang ketelitian, ketepatan dan konsentrasi dalam suatu pekerjaan. Di mana hal ini menuntut karyawan lebih fokus pada pekerjaannya dan membuat perhatiannya terhadap keluarga menjadi kurang maksimal sehingga memicu terjadinya *work-family conflict*.

Variabel terakhir dari dimensi *job demands* yang memiliki pengaruh yang signifikan yaitu tuntutan emosional. Tuntutan emosional merupakan masalah yang terjadi di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara pribadi. Pada penelitian ini tuntutan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work-family conflict*. Artinya semakin tinggi tuntutan emosional yang dialami maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan mengalami *work-family conflict*. Berdasarkan hasil kategorisasi skor variabel tuntutan emosi diperoleh hasil presentase cenderung tinggi sebanyak 19.4 % (31 orang). Hasil ini sejalan

dengan penelitian yang dilakukan oleh Bakker et al. (2011) yang menyatakan bahwa tuntutan emosional memiliki hubungan yang positif dengan *work-family conflict*. Karyawan yang memiliki beban tugas dan beban pekerjaan yang banyak akan merasa terbebani dan akan mengalami stress kerja.

Stres kerja menurut Motowidlo, Packard dan Maning (dalam Bolino & Turnley 2005) merupakan pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang berkaitan dengan unsur ketakutan, kecemasan, jengkel, marah, sedih dan depresi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Bolino dan Turnley (2005) menyatakan bahwa stress kerja memiliki pengaruh terhadap *work-family conflict*, beberapa karyawan yang mungkin mengalami kelebihan beban kerja, stress yang akan menimbulkan *work-family conflict* hal tersebut disebabkan karena tuntutan pekerjaan yang tinggi.

Variabel berikutnya yang diteliti memprediksi *work-family conflict* adalah dukungan sosial suami, dukungan sosial suami terdiri dari tiga dimensi yaitu dukungan emosional, dukungan instrumental, dan dukungan persahabatan. Berdasarkan hasil penelitian ini tidak ada satupun variabel dukungan sosial suami yang memiliki pengaruh signifikan terhadap *work-family conflict*. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Patel et al. (2008) yang menyatakan bahwa dukungan sosial suami memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work-family conflict*, semakin tinggi dukungan sosial yang diberikan oleh suami maka *work-family conflict* juga akan semakin rendah. Namun demikian hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kirrane dan Buckley (2004) yang menyatakan bahwa dukungan emosional tidak berhubungan dengan *work-family conflict* di karenakan $p = -0,19$.

Variabel terakhir yang diteliti memprediksi *work-family conflict* adalah faktor demografi, faktor demografi terdiri dari tiga dimensi yaitu jam kerja, jumlah anak, dan usia anak terakhir. Berdasarkan hasil penelitian ini tidak ada satupun variabel faktor demografi yang memiliki pengaruh signifikan terhadap *work-family conflict*. Kemungkinan hal ini terjadi karena memiliki orang yang bisa membantu untuk mengurus anak selain suami sehingga dapat mengurangi terjadi *work-family conflict* pada karyawan bank yang telah menikah. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sabil dan Marican (2011) yang menyatakan bahwa jam kerja memiliki hubungan positif terhadap *work-family conflict*.

Hasil pada variabel jumlah anak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Beutell dan Berman (1999) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh jumlah anak terhadap *work-family conflict*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Mjoli et al. (2013)

menyatakan bahwa jumlah anak dan usia anak terakhir memiliki hubungan positif terhadap *work-family conflict*.

V. Simpulan

Setelah melakukan penelitian dan didapatkan hasil yang kemudian dianalisis oleh penulis, didapatkan kesimpulan yang juga merupakan jawaban dari permasalahan penelitian. Berdasarkan analisis data penelitian maka kesimpulan yang didapatkan dari penelitian ini adalah: “ada pengaruh yang signifikan dari *job demands*, dukungan sosial suami, dan faktor demografi terhadap *work-family conflict* karyawan bank yang telah menikah”. Selanjutnya, dari hasil hipotesis minor yang menguji signifikansi setiap koefisien regresi terhadap *dependent variable*, terdapat tiga *independent variable* yang memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *work-family conflict* pada karyawan bank yang telah menikah, yaitu *work overload*, tuntutan kognitif dan tuntutan emosi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* secara signifikan dipengaruhi oleh *work overload*, tuntutan kognitif dan tuntutan emosi yang merupakan aspek dari *job demands*.

Daftar Pustaka

- Ahmad, A. (2008). Job, Family and Individual Factors as Predictors of Work-Family Conflict. *The Journal of Human Resource and Adult Learning* , 4(4).
- Ahmad, A. (2007). Work-Family Conflict, Life-Cycle Stage, Social Support, and Coping Strategies among Women Employees. *The Journal of Human Resource and Adult Learning* , 10(4). 70-79.
- Ahmad, A. (2007). Work-Family Conflict, Life-Cycle, Social Support, and Coping Strategies among Women Employees. *The Journal of Human Resource and Adult Learning* , 3(1). 70-79.
- Alam , M. S., Sattar, A., & Chaudhury, S. I. (2011). Work Family Conflict of Women Managers in Dhaka. *Asian Social Science* , 7(7). doi: 10.5539/ass.v7n7p108.
- Alteza, M., & Hidayati, L. N. (2009). *Work-Family Conflict Pada Wanita Bekerja: Studi Tentang Penyebab, Dampak, dan Strategi Coping*.
- Aycan, Z., & Eskin, M. (2005). Relative Contributions of Childcare, Spousal Support, and Organizational Support in Reducing Work-Family Conflict for Men and Women: The Case of Turkey. *Sex Roles* , 53(7/8). doi: 10.1007/s11199-005-7134-8.
- Bayron, K. (2005). A Meta-analytic Review of Work-Family Conflict and Its Antecedents. *Journal of Vocational Behavior* , 169-198. doi: 10.1016/j.jvb.2004.08.009.
- Bellavina, & Frone. (2005). *Handbook of Work Stressor*. SAGE Publication. Inc. doi: 10.4135/9781412975995.

- Byron, K. (2005). A Meta-Analytic Review of Work-Family Conflict and Its Antecedents. *Journal of Vocational Behavior* , 169-198.
- Carlson, D. S., Lacmar, M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict . *Journal of Vocational Behavior* , 56. 249-276. doi: 10.1006/jvbe.1999.1713.
- Foley, S., & Yue, N. H. (2005). The Effects of Work Stressor, Perceived Organizational Support, and Gender on Work-Family Conflict in Hong Kong. *Asia Pacific Journal of Management* , 22. 237-256.
- Frone, M. R. (2000). Work-Family Conflict and Employee Psychiatric Disorders: The National Comorbidity Survey. *Journal of Applied Psychology* , 85(6). 888-895.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Testing a Model of the Work-Family Interface . *Journal Applied Psychology* , 77(1). 65-78.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review* , 10(1). 76-88.
- Handini, R. E., Haryoko, S. F., & Yulianto, A. (2014). Hubungan antara Work-Family Conflict dan Keterikatan Kerja pada Ibu yang Bekerja. *Jurnal Noetic Psychology* , 4(2).
- Herman, J. B., & Gyllstrom, K. K. (1977). Working Men and Women: Inter- and Intra-Role Conflict. *Psychology of Women Quarterly* , 1(4). doi: 10.1111/j.1471-6402.1977.tb00558.x.
- Jex, S. M., Beehr, T. A., & Roberts, C. K. (1992). The Meaning of Occupational Stress Items to Survey Respondents. *Journal of Applied Psychology* , 77(5). 623-628. doi: 10.1037/0021-9010.77.5.623.
- Kahya, C., & Kasen, M. (2014). The Effect of Perceived Organizational Support on Work to Family Conflict: A Turkish Case. *Research Journal of Business and Management* , 1(2).
- Kim, J. L., & Ling, C. S. (2001). Work-Family Conflict of Women Entrepreneurs in Singapore. *Women in Management Review* , 16(5/6). 204.
- Michel, J. S., Kotbra, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2010). Antecedent of Work-Family Conflict: A Meta-analytic Review. *Journal of Occupational Behavior* , 689-725. doi: 10.1002/job.695.
- Noor , N. M. (2004). Work-Family Conflict, Work- and Family- Role Salience and Women's Well-Being. *The Journal of Social Psychology* , 144(4). 389-405.
- Noor, N. M. (2002). Work-Family Conflict, Locus of Control, and Women's Well-Being: Test of Alternative Pathways. *The Journal of Social Psychology* , 142(5). 645-662.
- Noor, N. M. (2004). Work-Family Conflict, Work Family-Role Salience, and Women's Well-Being: A Comparative Study . *Journal of Organizational Behavior* , 144(4). 389-405.
- Parasuraman, S., & Greenhaus, J. H. (1992). Role Stressors, Social Support, and Well-Being among Two-Career Couples. *Journal of Organizational Behavior* , 13. 339-356.

- Parasuraman, S., & Simmers, C. A. (2001). Type of Employment, Work-Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study. *Journal of Organizational Behavior* , 22. 551-568. doi: 10.1002/job.102.
- Rahmadita , I. (2013). Hubungan Antara Konflik Peran GAnda dan Dukungan Sosial Pasangan Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawati Di Rumah Sakit Abdul Rivai-Berau. *e-Journal Psikologi* , 1(1). 58-68.
- Razak, A. Z., Yunus, N. K., & Nasrudin, A. M. (2011). The Impact of Work Overload and Job Involvement on Work-Family Conflict among Malaysian Doctors. *Labuan e-Journal of Muamalat and Society* , 5. 1-10.
- Sarafino, E. P., & Smith , T. W. (2011). *Health Psychology: Biopsychosocial Interaction, Seventh Edition*. United State of America: Wiley.
- Selvarajan, T. T., Cloninger, A. P., & Singh, B. (2013). Social Support and Work-Family Conflict: A Test of an Indirect Effects Model. *Journal of Vocational Behavior* , 83. 486-499.
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of Four Self-Report Measures of Job Stressor and Strain: Interpersonal at Work Scale, Organizational Constrains Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology* , 3(4). 356-367.
- Uzoigwe, A. G., Low, W. Y., & Noor, S. N. (2016). Predictors of Work-Family Role Conflict and Its Impact on Professional Women in Medicine, Engineering, and Information Technologyin Nigeria. *Asia Pacific Journal of Public Health* , 1-9. doi: 10.1177/1010539516667782.