

# ANALISIS STRESOR KERJA, DUKUNGAN ORGANISASIONAL PERSEPSIAN, DAN JENDER TERHADAP WORK-FAMILY CONFLICT DAN FAMILY-WORK CONFLICT

TRI WIKANINGRUM

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung  
email:lafaya\_dea@yahoo.com

## ABSTRACT

The current study examined the impact of perceived organizational support (POS), work stressor, and gender on work-family conflict (WFC) and family-work conflict (FWC) variables. The participants were 100 lecturers working full-time for a variety of universities in Semarang. T-test and hierarchical regression analysis were used to test the hypotheses. The result indicated that POS was negatively related to both WFC and FWC. POS exhibited a moderating effect of the relationships of stressor and FWC, but not WFC. The result also indicated that gender did not predict the level of conflict, and not moderated the effect of stressor on both types of the conflict.

**Keywords:** Pos, Stressor, Gender, WFC, FWC

## PENDAHULUAN

Kecenderungan struktur organisasi yang lebih datar (*flat*) memperkecil peluang bagi individu untuk meningkatkan karirnya mengikuti jenjang hirarki formal. Karenanya pencapaian puncak karir tidak lagi bergantung pada organisasi melainkan diperoleh melalui peningkatan kompetensi dan tercapainya sukses secara psikologis (Wikaningrum, 2003). Tentu saja keduanya harus didukung oleh adanya komitmen waktu yang dicurahkan untuk pelaksanaan pekerjaan, begitupun sukses secara psikologis hanya bisa dicapai jika karyawan merasakan kepuasan kerja pada posisinya sekarang. Karyawan diharapkan juga pada tuntutan untuk memenuhi tanggung jawabnya terhadap peran dalam keluarga. Maka terjadilah apa yang disebut *work-family conflict* (konflik pekerjaan-keluarga).

Motivasi wanita untuk berprestasi, sarana memenuhi kebutuhan aktualisasi diri, memanfaatkan ilmu yang telah diperoleh dari pendidikan tinggi, ataupun kesadaran akan adanya persamaan hak dengan pria dalam dunia kerja, menjadi alasan yang semakin mengemuka. Itu semua menempatkan tenaga kerja wanita menjadi sum-

ber daya yang potensial bagi organisasi karena ketika seorang individu termotivasi lebih dari sekedar uang, komitmennya pada pelaksanaan tugas pekerjaan cenderung lebih besar. Namun, jika karyawan wanita tersebut dihadapkan pada peran ganda yang memicu munculnya konflik pekerjaan-keluarga sebagaimana telah diuraikan di atas, tentu menjadi lain lagi masalahnya.

Mengingat pentingnya isu tersebut bagi kinerja organisasi serta adanya kepentingan untuk mempertahankan serta meningkatkan performa sumber daya manusia, diperlukan juga campur tangan dari pihak manajemen (dukungan organisasional). Adanya dukungan organisasional yang dipersepsikan karyawan/dukungan organisasional persepsian (*Perceived Organizational Support / POS*) merupakan investasi yang bernilai bagi peningkatan loyalitas, kinerja, dan komitmen individu terhadap organisasi.

Riset menunjukkan bahwa stresor kerja dan POS merupakan anteseden penting dalam *work-family conflict*. Meskipun tidak ada studi yang telah menguji efek interaksi yang mungkin ada tersebut, penulis menduga bahwa POS memoderasi hubun-

gan positif antara stresor kerja dan *work-family conflict*. Kemudian, penulis juga menduga adanya efek pemoderasi yang serupa dari jender dalam hubungan tersebut di atas. Sebagaimana pria dan wanita menanggung peran yang berbeda dalam keluarga dan pekerjaan, persepsi mereka mengenai WFC pun cenderung berbeda, sehingga dampak stresor kerja terhadap konflik pekerjaan-keluarga bisa saja berbeda antara pria dengan wanita.

## KAJIAN PUSTAKA

### Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work-Family Conflict*)

Konflik antara pekerjaan & keluarga dapat bermula pada bidang pekerjaan yang kemudian mengganggu kebutuhan atau kepentingan keluarga (WFC) atau sebaliknya keluarga mengganggu tanggung jawab pekerjaan (FWC). Banyak riset menemukan bahwa WFC dan FWC merupakan konstruk yang berhubungan tapi berbeda (Casper et al., 2002; Frone et al., 1992). WFC, konsep utama, berhubungan dengan *outcomes* negatif seperti sikap kerja yang buruk, kinerja yang tidak efektif, ketidakpuasan dalam keluarga, penurunan kondisi psikologis, dan gejala fisik serta berperilaku yang buruk (Greenhaus & Parasuraman, 1994).

Berdasarkan artikel yang ditulis oleh Parasuraman dan Simmers (2001), dari hasil penelitian ternyata menunjukkan bahwa *work-family conflict* pada pria lebih tinggi dibandingkan wanita. Hal ini mungkin disebabkan pekerja pria lebih terlibat secara psikologis dalam pekerjaan mereka dan mencurahkan lebih banyak waktu serta usaha guna memenuhi *work role*, tapi disertai dengan adanya keinginan untuk menghabiskan waktu lebih banyak bagi keluarga. Terlebih lagi telah terjadi pergeseran dari karir tradisional ke arah *dual career*. Disini pria dengan karir tradisional diartikan sebagai pria bekerja dengan dimilikinya anak-anak dan pasangan yang tidak bekerja. Sebaliknya, *dual career* didefinisikan sebagai pria dengan anak-anak dan pasangan yang juga bekerja pada level profesional atau manajerial (Higgins & Duxbury, 1992). Dengan pasangan yang juga memiliki komitmen waktu dan keterlibatan terhadap pekerjaannya, bisa memperbesar

terjadinya konflik pada pekerja pria. Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Parasuraman et al. (1989), yang menyatakan bahwa suami dengan istri manajerial atau profesional mengalami *work-family conflict* lebih besar dibandingkan para suami dengan pasangan non-manajerial atau non-profesional. Hal ini dimungkinkan karena para wanita yang bekerja dengan posisi manajerial atau profesional membutuhkan jam kerja yang lebih panjang sehingga menekan pria pasangannya untuk berpartisipasi lebih besar dalam aktivitas keluarga.

### Stres dan Stresor Kerja

*work role stressor* meliputi: (Parasuraman, Greenhaus, & Granrose, 1992)

#### *Role conflict*

Konflik peran terjadi jika individu terpaksa melakukan sesuatu yang bertolak belakang dengan nilai-nilai yang dianutnya atau bertentangan dengan peran yang lain.

#### *Role ambiguity*

Ambiguitas peran ini dapat dicontohkan, misal adanya *ambiguitas* terhadap tugas pekerjaan yang seringkali merupakan akibat dari tujuan organisasi atau departemen yang tidak jelas, supervisi yang kurang terkoordinasi dengan baik, ketidakjelasan mengenai apa yang diharapkan dan bagaimana menjalankan suatu peran.

#### *Role overload*

Stresor ini mungkin muncul jika individu hanya memiliki sumber daya yang terbatas dan tidak memenuhi *skill* yang dibutuhkan, yang mana tidak sebanding dengan beban tugas yang harus dijalankan dalam suatu peran.

Konsekuensi stres pada karyawan suatu organisasi, meliputi:

Konsekuensi psikologis termasuk diantaranya adalah tingkat iritabilitas yang tinggi, frustrasi, kegelisahan, dan agresi. Bahkan, stres yang berlebihan bisa mengarah ke depresi, kemurungan, kejenuhan, dan hilangnya penghargaan diri.

Konsekuensi fisiologis dialaminya perubahan hormonal, tekanan darah tinggi, sesak nafas dan konsekuensi lain yang mengarah ke masalah kesehatan yang lebih serius.

Konsekuensi perilaku

Karyawan yang mengalami stres berlebihan akan menyadari kurangnya kemampuan untuk mengambil keputusan, kelalaian, hipersensitivitas, dan hal lain yang bisa mengarah ke usaha mengurangi stres melalui pelarian ke alkohol dan obat-obatan.

#### Konsekuensi organisasional

Organisasi akan ikut merasakan akibat stres berlebihan yang dialami karyawan. Kemangkiran dan perputaran karyawan yang meningkat, produktivitas, hubungan industrial, kepuasan terhadap pekerjaan dan organisasi yang menurun.

### **Dukungan Organisasional Persepsian (Perceived Organizational Support)**

POS merupakan bentuk pertukaran sosial yang berhubungan dengan persepsi karyawan mengenai seberapa besar mereka dinilai oleh organisasinya (Wayne *et al.*, 1997) dan menunjukkan seberapa besar karyawan mempersepsikan bahwa organisasinya mendukung dan memperhatikan mereka. Karyawan yang mempersepsikan adanya dukungan tersebut, cenderung untuk membalas dengan kinerja yang lebih baik daripada mereka yang tingkat dukungan organisasional persepsiannya rendah. Lebih dari itu, mendorong karyawan untuk terlibat secara emosional dengan organisasi yang bisa mengarah pada peningkatan kinerja, berkurangnya kemangkiran dan intensi meninggalkan pekerjaan (Rhoades dan Eisenberger, 2002).

Dalam konteks organisasi, *social exchange theory* (teori pertukaran sosial) digunakan sebagai dasar untuk memahami peran organisasi dalam membentuk perilaku pro-organisasional, misalnya seperti kinerja dan *citizenship*. Teori ini mengembangkan hubungan pertukaran antara karyawan dengan organisasi yang mana persepsi atas hubungan tersebut membentuk dukungan organisasional persepsian (POS). POS berfokus pada hubungan pertukaran antara karyawan dengan organisasi yang mana karyawan mempersepsikan tingkat sejauhmana organisasinya menilai kontribusi mereka.

Komponen kunci teori ini dalam hubungannya dengan POS adalah *the norm of reciprocity*, yang berpendapat bahwa individu yang diperlakukan dengan menyenangkan oleh orang/pihak lain merasa

berkewajiban untuk menanggapi secara positif atau membalas dengan cara yang sama (Wayne *et al.*, 2002). Teori dukungan organisasional juga mengarah pada proses psikologis yang mendasari konsekuensi POS. Pertama, berdasarkan norma '*reciprocity*', POS seharusnya menghasilkan perasaan berkewajiban menjaga kemajuan organisasi dan membantunya mencapai tujuan. Pada tingkat dimana baik karyawan maupun pemekerja menerapkan norma '*reciprocity*' pada hubungan mereka, perlakuan menguntungkan yang diterima oleh kedua belah pihak tentu saja akan mengarah pada *outcomes* yang menguntungkan bagi keduanya. Kedua, kesepakatan dan respek diartikan oleh POS sebagai pemenuhan kebutuhan sosioemosional yang mengarahkan para karyawan untuk menyertakan keanggotaan organisasi dan status peran ke dalam identitas sosial mereka. Ketiga, POS harus memperkuat keyakinan karyawan bahwa organisasi akan memberikan imbalan atas peningkatan kinerja. Proses psikologis tersebut seharusnya menimbulkan *outcomes* yang menguntungkan bagi kedua belah pihak.

Gouldner dalam artikelnya Rhoades dan Eisenberger (2002), menyatakan bahwa ketika seorang individu memperlakukan individu atau pihak lain dengan baik, norma tersebut mengharuskan balasan perlakuan yang menguntungkan. Karyawan yang merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan menunjukkan peningkatan pada kinerja *in-role* dan *extra-role* mereka. Sebaliknya, ada indikasi berulang bahwa bila organisasi tidak menghargai kontribusi karyawannya dan tidak memberi *reward* atas peningkatan kinerja, akan menurunkan perasaan berkewajiban karyawan terhadap organisasi.

### **Hipotesis**

Sebagaimana telaah literatur di atas, dapat disimpulkan bahwa ada 2 (dua) tipe kekuatan yang berbeda. Yang satu meningkatkan konflik (stresor kerja meningkatkan konflik pekerjaan-keluarga), sedangkan kekuatan yang lain mengurangi konflik (dukungan organisasional yang dipersepsikan karyawan akan mengurangi konflik pekerjaan-keluarga). Kemudian juga dianggap ba-

hwa konflik keluarga-pekerjaan (FWC) dan konflik pekerjaan-keluarga (WFC) secara simultan dapat meningkat atau menurun, dan bukannya peningkatan pada satu konstruk menurunkan konstruk yang lain.

Individu yang mempersepsikan tingkat dukungan organisasional persepsian yang tinggi, kecil kemungkinannya melaporkan tingkat WFC yang tinggi pula (Casper *et al.*, 2002; Grant-Vallone & Ensher, 2001). Ketika individu mempersepsikan adanya dukungan organisasional, mereka cenderung mengalami WFC yang rendah sepanjang organisasinya tersebut bisa menawarkan kebijakan yang *family-friendly* atau tuntutan pekerjaan yang fleksibel untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tuntutan keluarga yang lebih baik. Kebijakan ini mungkin sekali untuk dilakukan asal organisasi bersimpati dengan masalah pribadi dan keluarga karyawannya serta komit dalam menjalankan praktek *maintenance* sumber daya manusia. Dukungan organisasional juga akan memiliki *main effect* terhadap FWC, yang mana karyawan yang bekerja pada organisasi yang suportif akan mengalami konflik yang lebih rendah ketika tuntutan keluarga “mengganggu” tugas pekerjaan. Misal, jika seorang karyawan meninggalkan pekerjaan karena ada masalah sehubungan dengan kepentingan anak sedang organisasinya suportif, maka berkurangnya stres dalam berbagai situasi bisa menghasilkan sentuhan emosional yang lebih besar pada organisasi tersebut (Casper *et al.*, 2002). Sehingga dapat dikatakan bahwa pada organisasi yang dipersepsikan suportif, karyawannya seharusnya merasakan tingkat FWC dan WFC yang lebih rendah. Hipotesis yang dapat dirumuskan, adalah

H1a : POS berpengaruh negatif terhadap *family-work conflict* (FWC). Semakin besar individu mempersepsikan dukungan organisasional, semakin rendah FWC yang dialami.

H1b : POS berpengaruh negatif terhadap *work-family conflict* (WFC). Semakin besar individu mempersepsikan dukungan organisasional, semakin rendah WFC yang dialami.

Sebagaimana pria dengan wanita yang berbeda dalam peran mereka pada pekerjaan dan keluarga, tingkat konflik *work-family* mereka pun bisa berbeda. Menurut Simon (1995), mayoritas istri merasa bahwa tugas pekerjaannya menghalangi mereka dalam memenuhi tanggung jawab utamanya kepada anak-anak dan pasangan (suami), yang mana secara historis wanita memiliki keterlibatan yang tinggi dalam peran tersebut. Kecenderungan bekerja dengan jam kerja yang panjang dan ketiadaan kebijakan organisasional yang responsif terhadap keluarga menciptakan konflik antara pemenuhan tanggung jawab pada pekerjaan dengan tanggung jawab pada keluarga (Aryee *et al.*, 1999). Dan lagi, nilai-nilai kultural tradisional mengenai peran jender berpendapat bahwa suami memiliki partisipasi yang terbatas dalam pengasuhan anak dan tugas rumah tangga, sedangkan istri, sekalipun mereka bekerja atau berkarir di luar rumah tetap masih memiliki tanggung jawab dalam pekerjaan rumah tangga (Ngo, 1992). Meskipun paradigma kesetaraan jender khususnya dalam kesempatan berkarir semakin mengemuka, namun secara kultural para profesional wanita yang telah menikah menerima peran sosial tradisional mereka tersebut. Oleh karena itu penulis berpendapat bahwa wanita bekerja merasakan atau mengalami tingkat FWC yang lebih tinggi dibandingkan pria. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis, sebagai berikut:

H2a : Perempuan mengalami tingkat FWC lebih tinggi dibandingkan laki-laki.

Sejumlah studi yang pernah dijalankan di berbagai negara menemukan tidak adanya perbedaan jender dalam WFC yang dialami karyawan (Frone *et al.*, 1992a; Kinnunen & Mauno, 1998). Penulis berpendapat bahwa wanita dan pria akan mengalami tingkat WFC yang serupa sepanjang perubahan sosial dan pengembangan ekonomis menawarkan banyak peluang pekerjaan dan pendidikan bagi para wanita. Peningkatan tingkat pendidikan wanita dan semakin besarnya kepedulian terhadap kesetaraan gender merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi partisipasi wanita pada angkatan kerja. Dalam

masyarakat yang didorong bisnis, ada jam kerja yang panjang dan kondisi kerja yang *high stress* yang mempengaruhi baik pria maupun wanita (Lo, 2003; Lo *et al.*, 2003). Sedang penelitian yang pernah dilakukan di Hongkong menemukan bahwa serupa dengan rekan kerja prianya, wanita memiliki aspirasi karir yang tinggi dan komitmen kerja yang kuat (Ngo & Lau, 1998). Jadi, dari pihak pemekerja ada tuntutan peran yang sama tingginya dalam pekerjaan baik itu terhadap karyawan pria maupun wanita. Sedangkan dari sisi karyawan, tidak hanya pria, bahkan wanita pun memiliki kebutuhan pencapaian prestasi kerja yang tinggi. Itu semua menuntut keterlibatan dalam peran pada pekerjaan yang sama apapun jendernya. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis, sebagai berikut:

H2b : Perempuan dan laki-laki mengalami tingkat WFC yang sama.

Riset secara konsisten menunjukkan hubungan positif antara stresor peran kerja (*role ambiguity*, *role conflict*, dan *role overload*) dan WFC (Greenhaus & Beutell, 1985; Kopelman *et al.*, 1983). Kemudian lagi, penulis menghipotesiskan hubungan positif antara stresor peran kerja dan FWC, oleh karenanya, stresor kerja merupakan mekanisme yang mengkaitkan domain pekerjaan dan keluarga. Stresor yang berasal dari domain pekerjaan bisa berdampak bagi keluarga (Fu & Shaffer, 2001), oleh karenanya tekanan atau stresor (misal stresor kerja) yang dialami dalam satu peran bisa memunculkan pengalaman dan outcomes negatif pada peran yang lain. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis, sebagai berikut:

H3a : Stresor kerja berpengaruh positif terhadap FWC.

H3b : Stresor kerja berpengaruh positif terhadap WFC.

Dukungan organisasional yang dipersepsikan karyawan memainkan 2 (dua) peran yang berbeda dalam proses stress (Parasuraman *et al.*, 1992). Pertama, dukungan organisasional bisa memberi pengaruh langsung dengan mengurangi konflik yang dirasakan seseorang. Kedua, dukungan organisasional berperan sebagai

penahan atau pemoderasi efek dari stresor kerja terhadap konflik yang dialami seseorang dalam suatu organisasi.

Dukungan organisasional persepsi-an misal berupa ketersediaan bantuan dan dukungan emosional dari organisasi dapat mengurangi atau meringankan konflik yang mungkin dirasakan ketika mereka mengalami stresor pekerjaan. Dukungan organisasional dapat meningkatkan *coping skills* (keahlian mengatasi/menghadapi stress) yang responsif pada situasi *stressful* tertentu (Stamper & Johlke, 2003). POS tidak hanya dapat membantu menghilangkan stres peran yang dialami oleh individu, tapi juga bisa menahan efek negatif dari tekanan peran yang tidak dapat dihilangkan karena terkait dengan sifat tugas pekerjaannya (Stamper & Johlke, 2003). Dukungan organisasional berinteraksi dengan stresor sedemikian rupa hingga situasi *stressful* memiliki dampak negatif yang lemah pada mereka yang menerima tingkat dukungan organisasional yang tinggi, disebabkan sumber daya atau informasi yang lebih baik membantu mereka mengatasi masalah (Grant-Vallone & Ensher, 2001). Sehingga bisa dirumuskan hipotesis, sebagai berikut:

H4a : POS memoderasi pengaruh stresor kerja terhadap FWC. Pengaruh positif stresor kerja terhadap FWC berkurang seiring dengan meningkatnya tingkat POS.

H4b : POS memoderasi pengaruh stresor kerja terhadap WFC. Pengaruh positif stresor kerja terhadap WFC berkurang seiring dengan meningkatnya tingkat POS.

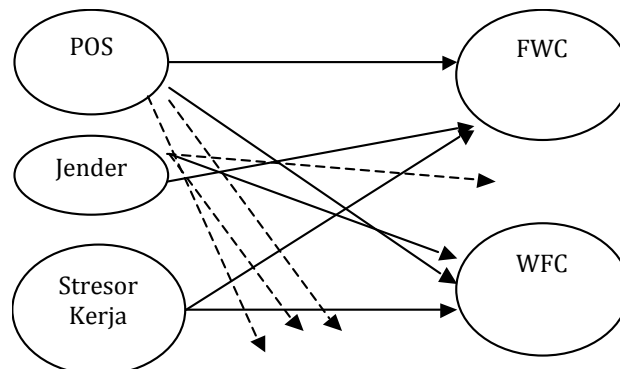
Antara pria dan wanita menetapkan prioritas pada peran mereka secara berbeda. Pria dikabarkan memprioritaskan pada peran pencari nafkah, sedangkan wanita memprioritaskan pada peran sebagai ibu rumah tangga. Para wanita saat ini masih mengutamakan tanggung jawab pada peran keluarga, sekalipun berada dalam situasi karir ganda, dan bagi mereka, kombinasi peran pekerjaan dan keluarga menghasilkan evaluasi diri yang negatif dan munculnya perasaan tidak terpenuhinya tugas sebagai orang tua maupun pasangan/istri (Simon, 1995). Meningkatnya stres pada pekerja wanita sebagian disebabkan



oleh banyaknya waktu yang harus dicurahkan untuk membimbing dan mengasuh anak-anak mereka serta menjaga orang tua yang sudah lanjut usia (Lo et al., 2003), sedang di sisi yang lain harus komit dalam pemenuhan peran pekerjaan. Oleh karenanya stresor dari peran pekerjaan di luar rumah kemungkinan menyebabkan pekerjaan berbenturan dengan keluarga, dan dibandingkan pria, wanita akan lebih berkonflik karena adanya kepentingan menyelaraskannya dengan peran domestik. Wanita memiliki tanggung jawab yang lebih besar di rumah dibandingkan pria, oleh karena itu stress yang dialami wanita pada pekerjaannya kemungkinan meningkatkan FWC pun menjadi lebih besar. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis, sebagai berikut:

H5a : Jender memoderasi pengaruh stresor kerja terhadap FWC. Pengaruh positif stresor kerja terhadap FWC lebih kuat pada wanita daripada pria.

H5b : Jender memoderasi pengaruh stresor kerja terhadap WFC. Pengaruh positif stresor kerja terhadap WFC lebih kuat pada wanita daripada pria.



Gambar 1  
Kerangka Pemikiran Teoritis

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua dosen yang berstatus karyawan tetap pada institusi pendidikan tinggi yang berada di Kota Semarang. Sedangkan pengambilan sampel berdasarkan teknik *purposive sampling*, yaitu para dosen tetap yang sudah bekerja lebih dari dua tahun, karena biasanya sudah diangkat menjadi dosen tetap serta diperbolehkan melakukan kegiatan mengajar dan melakukan penelitian secara mandiri. Jumlah sampel

yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 responden dosen tetap, pada universitas negeri dan tiga universitas swasta terkemuka di kota Semarang.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, karena *factor loading* nya lebih besar dari 0,4. Namun ada 2 item pada variabel POS yang dikeluarkan dan tidak diolah lebih lanjut karena berdasarkan pengujian terbukti tidak mampu mengukur apa yang seharusnya diukur pada penelitian ini. Sedangkan nilai alpha pada seluruh variabel lebih besar dari 0,7 sehingga bisa dikatakan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

### Metode Analisis Data

Hipotesis 1. Diuji dengan menggunakan analisis regresi, yang mana skor POS dari setiap responden diregres dengan skor FWC dan kemudian skor POS diregres kembali dengan skor WFC sebagai variabel dependennya.

Hipotesis 2. Diuji dengan mengguna-

kan *independent sample t test* dan analisis regresi, antara variabel jender dengan FWC dan WFC sebagai variabel dependennya.

Hipotesis 3. Diuji dengan menggunakan analisis regresi, yang mana skor tanggapan atas variabel stresor kerja (*role ambiguity, role conflict, dan role overload*) dari setiap responden diregres dengan skor FWC dan WFC.

Hipotesis 4 dan 5. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *hierarchical regression analysis*. Analisis ini digunakan untuk menguji apakah variabel independen

mempengaruhi variabel dependen dan untuk menguji pula apakah hubungan variabel independen dan dependen dipengaruhi oleh variabel independen lain. Ini dikenal sebagai *interaction effect*, yang terjadi ketika variabel pemoderasi merubah bentuk hubungan antara variabel independen dan dependen (Hair *et al.*, 1998).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Responden yang dilibatkan dalam penelitian ini jumlahnya relatif seimbang antara pria dengan wanita. Tidak semuanya sudah menikah dan di antara yang menikah pun tidak semuanya sudah memiliki anak. Pasangan responden (suami/istri) sebagian menekuni pekerjaan baik level manajerial/profesional maupun wiraswasta, dan yang sebagian lagi tidak bekerja. Keberagaman karakteristik responden ini dibutuhkan un-

karyawan terhadap terjadinya konflik dalam pekerjaan yang dikarenakan pemenuhan peran dalam keluarga. Hal tersebut bisa dipahami jika POS mempengaruhi FWC seorang karyawan dalam suatu organisasi/perusahaan. Ketika dukungan dari organisasi kepada karyawan (yang dipersepsikan) semakin besar, maka dukungan tersebut bisa menurunkan konflik yang dialami karyawan yang bersangkutan ketika tuntutan peran dalam keluarganya relatif besar. Tabel 1 juga menunjukkan hasil pengujian Hipotesis 1b, yang mana dukungan organisasi yang dipersepsikan karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap terjadinya konflik dalam keluarga yang dikarenakan pemenuhan peran dalam pekerjaan. (b= -0,699; p= 0,000). Hasil ini dimaknai bahwa ketika karyawan mempersepsikan organisasinya kurang memperhatikan kondisi

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Regresi untuk Menguji Hipotesis 1**

Variabel	Beta	Sig.	Adj R <sup>2</sup>	F
POS → FWC	-0,485	0,000*	0,182	23,053* (p=0,000)
POS → WFC	-0,699	0,000*	0,199	25,664 (p=0,000)

Sumber: data primer yang diolah (2008)

tuk mendukung analisis data sesuai tujuan penelitian. Sebagian besar responden yang menikah telah memiliki anak yang masih membutuhkan banyak perhatian dan kedekatan fisik dengan orang tuanya (berusia kurang dari 15 tahun). Namun hanya sebagian diantaranya yang memiliki pembantu rumah tangga untuk membantu menyelesaikan pekerjaan rumah dan menjaga anak selagi orang tuanya bekerja. Kemudian dari 89 responden yang sudah menikah, sebanyak 63% di antaranya memiliki pasangan yang juga bekerja baik dengan posisi manajerial atau profesional maupun wiraswasta. Kepemilikan anak yang belum mandiri, ditambah lagi pasangan yang juga dituntut keterlibatannya pada pekerjaan rentan memicu konflik baik dalam rumah tangga maupun di tempat kerja.

Pengujian hipotesis 1a dengan menggunakan analisis regresi menunjukkan bahwa POS berpengaruh negatif dan signifikan terhadap FWC (b= -0,485; p= 0,000). Ini membuktikan bahwa ada pengaruh negatif dukungan organisasi yang dipersepsikan

*well-being* mereka, maka keterlibatan mereka dalam memenuhi tuntutan pekerjaan berpotensi menimbulkan konflik yang menyulitkan perannya dalam keluarga. Meskipun demikian POS lebih besar kemampuannya dalam menjelaskan variasi pada variabel WFC (Adj R<sup>2</sup> = 0,199; F= 25,664; p= 0,000), dibandingkan kemampuan POS menjelaskan 18,2% variasi pada FWC (Adj R<sup>2</sup> = 0,182; F= 23,053; p= 0,000). Begitu pun koefisien regresinya menunjukkan nilai yang lebih besar dibandingkan hipotesis yang pertama. Kenyataan ini bisa dipahami mengingat ketika karyawan menerima tingkat dukungan organisasional yang tinggi maka prinsip *reciprocity* berjalan. Ada kecenderungan akan komitmen yang semakin besar dalam pemenuhan tuntutan perusahaan, yang diiringi peningkatan keahlian dan kemampuan yang tentunya menguntungkan perusahaan. Sebagaimana pernyataan Wayne *et al.* (1997) bahwa berdasarkan teori pertukaran sosial, POS berkontribusi terhadap komitmen pada organisasi. Oleh karenanya POS lebih besar

kemampuannya dalam menjelaskan WFC dibandingkan FWC.

Hipotesis 2a menyatakan, bahwa dibandingkan pria, wanita mengalami tingkat konflik keluarga-pekerjaan (FWC) yang lebih besar. Pengujian hipotesis tahap pertama dengan membuktikan terlebih dahulu apakah memang ada perbedaan tingkat FWC yang berbeda antara responden pria dengan wanita. Karena tujuannya adalah membandingkan rata-rata dua kelompok yang tidak berhubungan satu dengan yang lain, maka digunakan *Independent-Samples T Test*. *Levene test* menunjukkan bahwa varians FWC antara responden pria dengan wanita adalah sama ( $p=0,079$ ). Rata-rata tingkat konflik keluarga-pekerjaan kedua kelompok juga hampir sama, yang mana ditunjukkan dengan perbedaan nilai mean yang hanya 0,170. Dengan menggunakan asumsi *equal variance assumed*, nampak pada Tabel 2 bahwa perbedaan rata-rata konflik keluarga-pekerjaan yang dialami pria dengan wanita tersebut tidak signifikan ( $p=0,190$ ).

Hipotesis 2b menyatakan bahwa

Oleh karenanya hasil pengujian Hipotesis 2b menunjukkan tidak didukungnya hipotesis tersebut. Sejumlah penelitian di bidang yang sama menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Beberapa menunjukkan bahwa *work-family conflict* pada pria lebih tinggi dibandingkan wanita. Keterlibatan pekerja pria secara psikologis dalam pekerjaan mereka dan mencurahkan lebih banyak waktu serta usaha guna memenuhi *work role*, tapi disertai dengan adanya keinginan untuk menghabiskan waktu lebih banyak bagi keluarga, mendorong kondisi tersebut. Apalagi jika pasangannya juga bekerja dan memiliki posisi manajerial di tempat kerjanya. Namun sejumlah penelitian lain menunjukkan hasil sebaliknya. Keterlibatan dan komitmen waktu pada keluarga yang didasari tanggung jawab terhadap tugas rumah tangga dan menjaga anak, membuat para wanita terutama ibu bekerja seringkali mengalami konflik untuk menyeimbangkan tuntutan peran dalam keluarga dengan peran dalam pekerjaan. Jika dianalisis antara satu hasil riset dengan hasil riset lainnya, salah satu penyebab perbedaan hasil pen-

**Tabel 2.**  
**Hasil Analisis Regresi untuk Menguji Hipotesis 2a dan 2b**

Variabel	Mean Pria	Mean Wanita	Mean Diff.	Sig
Levene test				0,079
FWC ~ Jender	2,498	2,328	0,170	0,190
Levene test				0,584
WFC ~ Jender	2,166	2,060	0,106	0,555

Sumber: data primer yang diolah (2008)

wanita dan pria mengalami tingkat konflik pekerjaan-keluarga (WFC) yang serupa. Karena tujuannya adalah membandingkan rata-rata dua kelompok yang tidak berhubungan satu dengan yang lain, maka digunakan *Independent-Samples T Test*. *Levene test* menunjukkan bahwa varians WFC antara responden pria dengan wanita adalah sama ( $p=0,584$ ). Rata-rata tingkat konflik pekerjaan-keluarga kedua kelompok juga hampir sama, yang mana ditunjukkan dengan perbedaan nilai mean yang hanya 0,106. Dengan menggunakan asumsi *equal variance assumed*, nampak pada Tabel 2 bahwa perbedaan rata-rata konflik pekerjaan-keluarga yang dialami pria dengan wanita tersebut tidak signifikan ( $p=0,555$ ).

gujian tersebut adalah profesi atau bidang pekerjaan responden yang menjadi subyek penelitian. Sebagaimana pekerja profesional lainnya, *self-actualization needs* dan *esteem needs* pada dosen relatif tinggi dibanding kebutuhan dasar manusia lainnya. Keduanya mendorong responden untuk lebih "terlibat" dalam peran pekerjaannya, terlepas dari apakah yang bersangkutan pria atautkah wanita. Oleh karenanya bisa dipahami jika hasil penelitian ini menunjukkan tidak ada perbedaan signifikan antara konflik yang dialami wanita dengan pria.

Dari hasil pengujian hipotesis 3a terbukti bahwa stresor kerja yang meliputi *role ambiguity*, *role conflict*, dan *role overload* secara signifikan mampu men-



jelaskan 17% variasi pada variabel FWC. Pengaruhnya terhadap variabel dependen pun signifikan dan memiliki arah hubungan positif ( $b=0,642$ ;  $p= 0,000$ ;  $Adj R^2 =0,17$ ). Jadi ketika ambiguitas peran, konflik peran, dan beban berlebih dari suatu peran yang dialami seorang karyawan meningkat, akan cenderung meningkatkan konflik keluarga-pekerjaan yang dialami individu yang bersangkutan. Bisa dipahami bahwa peran karyawan dalam keluarga yang menuntut komitmen waktu seringkali berbenturan dengan tuntutan pemenuhan kewajiban di tempat kerja yang juga memakan waktu kerja karyawan. Ketidakselarasan pemenuhan peran akan menimbulkan ketegangan yang berpotensi menimbulkan konflik bagi individu yang mengalaminya.

Hasil pengolahan data primer sebagaimana ditampilkan pada Tabel 3, menunjukkan bahwa stresor kerja tidak hanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap konflik keluarga-pekerjaan, namun juga terhadap konflik pekerjaan-keluarga

Hipotesis 4a menyatakan bahwa POS memoderasi pengaruh stresor kerja terhadap konflik keluarga-pekerjaan (FWC). Hasil pengujian dengan menggunakan *hierarchical regression analysis* menunjukkan bahwa interaksi antara *perceived organizational support* dan stresor kerja menjelaskan secara signifikan variasi pada *family-work conflict* sebesar 70,1% ( $Adj R^2 = 0,701$ ;  $F= 24,097$ ;  $p= 0,000$ ). Begitu pula *interaction effect* terhadap variabel dependen FWC ( $b= 2,046$ ;  $p= 0,000$ ) adalah signifikan. Didukungnya hipotesis ini semakin menguatkan hasil-hasil penelitian sebelumnya, bahwa dukungan organisasional tidak hanya dapat membantu menghilangkan stres peran yang dialami oleh individu, tapi juga bisa menahan efek negatif dari tekanan peran yang tidak dapat dihilangkan karena terkait dengan sifat tugas pekerjaannya (Stamper & Johlke, 2003). Dukungan organisasional berinteraksi dengan stresor sedemikian rupa sehingga situasi *stressful* memiliki dampak negatif yang lemah pada

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Regresi untuk Menguji Hipotesis 3**

Variabel	Beta	Sig.	Adj R <sup>2</sup>	F
Stresor → FWC	0,642	0,000*	0,169	21,172* (p=0,000)
Stresor → WFC	1,130	0,000*	0,282	39,795* (p=0,000)

Sumber: data primer yang diolah (2008)

( $b=1,130$ ;  $p= 0,000$ ). Adapun kemampuan variabel stresor kerja dalam menjelaskan variasi pada variabel WFC lebih besar ( $Adj R^2 = 0,282$ ;  $F= 39,795$ ;  $p= 0,000$ ) dibandingkan variabel FWC, yaitu sebesar 28,2%. Tuntutan peran dalam pekerjaan dan adanya ambiguitas tugas sedangkan sumber daya yang dimiliki terbatas, memicu dialaminya *time-based conflict* dan *strain-based conflict*. Keduanya secara signifikan dapat mempengaruhi pemenuhan peran keluarga. Khususnya pada penelitian ini yang mana respondennya adalah dosen, ada kewajiban pemenuhan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Kesemuanya itu membutuhkan keterlibatan waktu maupun pemikiran yang seringkali melampaui jam kerja pada umumnya.

mereka yang menerima tingkat dukungan organisasional yang tinggi. Namun tidak demikian halnya dengan hipotesis 4b, yang tidak didukung dalam penelitian ini. *Interaction effect* terhadap variabel dependen WFC ( $b= 0,683$ ;  $p= 0,307$ ) tidaklah signifikan. Kemampuan menjelaskan variasi WFC pun tidak banyak peningkatannya ( $Adj R^2 = 0,484$ ) jika dibandingkan tahap sebelumnya ketika belum ada interaksi variabel POS dengan stresor kerja ( $Adj R^2 = 0,483$ ). Dosen yang *involvement*-nya tinggi terhadap pemenuhan tuntutan peran kerja yang demikian, menyebabkan dukungan organisasi lebih efektif mengurangi pengaruh stresor terhadap *time-based conflict* dan *strain-based conflict* yang bersumber dari tuntutan peran keluarga. Sebaliknya pada konflik dalam peran keluarga yang bersumber dari

tuntutan peran pekerjaan, intervensi dari organisasi kurang efektif memoderasi.

Hipotesis 5a menyatakan bahwa jender memoderasi pengaruh stresor kerja terhadap konflik keluarga-pekerjaan (FWC). Hasil pengujian dengan menggunakan *hierarchical regression analysis* menunjukkan bahwa variabel jender dan stresor kerja menjelaskan secara signifikan variasi pada *family-work conflict* sebesar 46,7% (Adj R<sup>2</sup> = 0,467; F= 9,599; p= 0,000). Namun *interaction effect* terhadap variabel dependen FWC (b= -0,279; p= 0,298) tidaklah signifikan. Menilik step 2, yang mana interaksi jender dengan stresor belum dimasukkan, secara signifikan peningkatan stresor akan mendorong meningkatnya konflik keluarga-pekerjaan yang dialami individu (b= 0,946; p= 0,000). Ini berarti faktor jender responden tidak memperlemah pengaruh stresor kerja terhadap konflik keluarga-pekerjaan. Begitupula dengan hasil pengujian hipotesis 5b. Dengan menggunakan metode analisis data yang sama, hasilnya pun menunjukkan bahwa *interaction effect* terhadap variabel dependen WFC (b= -0,084; p= 0,840) tidaklah signifikan. Namun bila dibandingkan dengan hipotesis sebelumnya, kemampuan variabel jender dan stresor kerja menjelaskan secara signifikan variasi pada *work-family conflict* lebih besar, yaitu sebesar 51,5% (Adj R<sup>2</sup> = 0,515; F= 11,460; p= 0,000). Secara umum dikatakan bahwa pekerja wanita lebih besar kecenderungan mengalami dampak negatif stresor. Namun pria pun apabila memiliki pasangan yang bekerja terlebih lagi memiliki posisi manajerial, juga memiliki kecenderungan yang sama dengan pekerja wanita. Begitupun sebaliknya, baik pria maupun wanita, disadari ataukah tidak mereka berusaha mengurangi atau bahkan menghilangkan sumber konflik yang memicu stres tersebut. Intervensi untuk mengurangi atau bahkan menghilangkan sumber stres tersebut bisa datang dari individu itu sendiri (intervensi individual), terlepas dari apapun jendernya.

Itulah kenapa pada penelitian ini faktor jender tidak memperkuat ataupun memperlemah pengaruh ambiguitas peran, konflik peran dan kelebihan peran terhadap WFC dan FWC.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan sebagaimana paparan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasional yang dipersepsikan karyawan secara signifikan berpengaruh negatif terhadap dialaminya konflik baik berupa kurang tersedianya waktu maupun ketegangan yang memengaruhi pemenuhan peran keluarga/pekerjaan dikarenakan keterlibatan dalam pekerjaan/ keluarga. Dukungan dari organisasi tersebut juga secara signifikan melemahkan pengaruh positif stresor kerja terhadap konflik keluarga-pekerjaan, namun bukan terhadap konflik pekerjaan-keluarga. Stresor kerja itu sendiri, baik *role ambiguity*, *role conflict*, maupun *role overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *family-work conflict* maupun *work-family conflict*. Adapun jenis kelamin responden, pria ataukah wanita tidak mempengaruhi besarnya konflik yang mereka alami. Demikian pula faktor jender tersebut tidak mampu secara signifikan memoderasi pengaruh stresor kerja terhadap FWC maupun WFC yang dialami sampel.

Penelitian selanjutnya mengenai Dukungan Organisasional Persepsian dan WFC perlu menggali dan menguji secara lebih mendalam subyek penelitian dengan profesi lain. Sehingga akan lebih efektif dalam memberikan analisis mendalam dan pemahaman akan inkonsistensi hasil penelitian yang dilatarbelakangi oleh perbedaan profesi responden.

Variabel moderator selain yang dikaji dalam model penelitian ini juga patut untuk dianalisis. Diantaranya variabel dukungan pasangan, diduga bisa mempengaruhi konflik yang dialami oleh yang bersangkutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aryee, S., Fields, D., & Luk, V. (1999). A Cross-cultural Test of A Model of the Work-Family Interface, *Journal of Management*, Vol. 25, pp. 491–511.
- Casper, W. J., Martin, J. A., Buffardi, L. C., & Erdwins, C. J. (2002). Work-family Conflict, Perceived Organizational Support, and Organizational Commitment among Employed Mothers, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 7, pp. 99–108.
- Eisenberger, R., Fasolo, P.M., & Davis-LaMastro, V. (1990). Effects of Perceived Organizational Support on Employee Diligence, Innovation, and Commitment. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 53, pp. 51-59.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71, pp. 500-507.
- 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 of Applied Psychology*, Vol. 77, pp. 65–78.
- Fu, C. K., & Shaffer, M. A. (2001). The tug of Work and Family: Direct and indirect Domain-specific Determinants of work-family Conflict, *Personnel Review*, Vol. 30, pp. 502–522.
- Grant-Vallone, E. J., & Ensher, E. A. (2001). An examination of Work and Personal Life Conflict, Organizational Support, and employee Health among International Expatriates, *International Journal of Intercultural Relations*, Vol. 25, pp. 261–278.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles, *Academy of Management Review*, Vol. 10, pp. 76–88.
- Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S. (1994). Work-Family Conflict, Social Support, and Well-Being. In M. J. Davidson and R. J. Burke (Eds.), *Women in management: Current research issues*: 213–229. London: Paul Chapman.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis*. Prentice-Hall, Inc. Fifth edition.
- Higgins, C.A., & Duxbury, L.E. (1992). Work–family conflict: A comparison of Dual-career and Traditional-career men. *Journal of Organizational Behavior*, Vol.13, pp. 389-411.
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict among Employed Women and Men in Finland. *Human Relations*, Vol. 51, pp. 157–177.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connolly, T. F. (1983). A model of Work, Family, and Interrole Conflict: A Construct Validation study., *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 32, pp. 198–215.
- Lo, S. (2003). Perceptions of Family-Work Conflict among Female Married Professionals in Hong Kong, *Personnel Review*, Vol. 32, pp. 376–390.
- Lo, S., Stone, R. J., & Ng, W. (2003). Work-Family Conflict and Coping Strategies Adopted by Female Married Professionals in Hong Kong. *Women in Management Review*, Vol. 18, pp. 182–190.
- Ngo, H.Y. (1992). Employment Status of Married Women in Hong Kong, *Sociological Perspectives*, Vol. 35, pp. 281–315.
- Ngo, H. Y., & Lau, C. M. (1998). Interference between Work and Family among Male and Female Executives in Hong Kong. *Research and Practice in Human Resource Management*, Vol. 6, pp.17–34.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J.H., & Granrose, C.S. (1992). Role Stressors, Social Support, and Well-Being among Two-Career Couples, *Journal of Organizational Behavior*, vol.13, pp. 339-356.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J.H., Rabinowitz, S., Bedeian, A.G., & Mossholder, K.W. (1989). Work and Family Variables as Mediators of The Relationship between Wives' Employment and Husbands' Well-Being, *Academy of Management Journal*, Vol. 32, No. 1, pp. 185-201.

- Parasuraman, S., & Simmers, C.A. (2001). Type of employment, work-family conflict, and well-being: A comparative study, *Journal of Organizational Behavior*. Vol.22, pp. 551-568.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, No. 4, pp. 698-714.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 15, pp. 150–163.
- Simon, R. W. (1995). Gender, Multiple Roles, Role Meaning, and Mental Health, *Journal of Health and Social Behavior*, Vol. 36, pp.182–194.
- Stamper, C. L., & Johlke, M. C. (2003). The Impact of Perceived Organizational Support on The Relationship between Boundary Spanner Role Stress and Work Outcomes, *Journal of Management*, Vol. 29, pp. 569–588.
- Wayne, S.J., Shore, L.M., & Liden, R.C. (1997). Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective, *Academy of Management Journal*.Vol. 40, No. 1, pp. 82-111.
- Wikaningrum, T. (2003). Copying and Balancing Work-Life: Intervensi individual dan organisasional untuk menghadapi stres pekerja, *Jurnal FOKUS Ekonomi*, Vol.2, No.3.