

Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Perilaku *Withdrawal* Pasangan Suami Istri yang Bekerja

Lohana Juariyah

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang, Jl. Semarang 5 Malang, HP. 081328379547, Lohana.
Azis@gmail.com

Harsono

Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Gadjah Mada, Jl. Grafika No. 2 Yogyakarta,
Telp. 0274 513665

Abstract: *This study used the concept of bi-directional of work family conflict (WFC) that distinguishes work conflict (WIF) from family conflict (FIW), to test the effect of both of them to withdrawal behavior of 110 dual-earner couples, who were living together with children. The data were obtained by questionnaire from respondents who work as government's bank official, and also their partner. The aim of the study was to analyze and examine the spillover effect of WFC to withdrawal behavior; lateness, absenteeism, and turnover. Correlation and multivariate analysis showed that the study supports the withdrawal behavior hypotheses. The result showed that lateness and absenteeism of respondent and partner were influenced by work conflict and family conflict. However, the family conflict had a dominant effect. Hence, exploring and distinguishing the construct of FIW from WIF is important to do. Finally, this fact supported the concept of bi-directional of WFC.*

Keywords: *work conflict, family conflict, withdrawal behavior, spillover effect*

Pekerjaan dan keluarga merupakan dua domain utama dalam kehidupan orang dewasa yang bekerja (Noor, 2002:345–346), baik laki-laki maupun perempuan. Berperan aktif dalam keduanya menyebabkan mereka mempunyai peran ganda, peran dalam pekerjaan (sebagai pekerja) dan juga peran dalam keluarga (sebagai istri, suami, dan orangtua). Karena itu menyeimbangkan tuntutan dalam peran pekerjaan dan peran keluarga yang diemban, merupakan tugas penting pekerja dewasa untuk meminimalkan konflik.

Konflik pekerjaan-keluarga/*work family conflict (WFC)* adalah konflik antar peran yang populer. Konflik ini menjadi pemicu stres, *distress* dan depresi. Keterbatasan (*scarcity*) ruang, waktu dan energi yang dimiliki seseorang menjadi dasar utama terjadinya konflik antar peran (*interrole conflict*) tersebut (Asforth, Kreiner & Fugate, dalam Rau & Hyland, 2002).

Distress dan depresi menjadi penyebab utama menurunnya tingkat kesehatan pekerja (Frone, 2000),

meningkatnya absensi, dan *turnover intention* (Netemeyer, Alejandro & Boles, 2004) yang menjadi permasalahan utama individu dan organisasi. Konflik pekerjaan-keluarga bahkan telah menjadi isu strategik organisasi. Menurut Turner (dalam Hammer, Cullen, Neal, Sinclair & Shafiro, 2005:138), penduduk Amerika menghabiskan \$43 triliun per tahun untuk mengatasi masalah depresi. Biaya tersebut meliputi biaya kecelakaan dan asuransi medis, menurunnya produktivitas kerja (*lost of productivity*), dan ketidakhadiran (*absenteeism*) (Gibson, 2003:200). Karena itu, organisasi perlu menyikapi permasalahan konflik pekerjaan-keluarga ini dengan serius, sehingga tidak menimbulkan dampak negatif.

Meskipun demikian, pengujian konflik pekerjaan-keluarga secara konseptual kurang tepat, karena seringkali berfokus pada individu sebagai unit analisis (Hammer, Bauer, & Grandey, 2003; Westman, 2001, Edwards & Rothbard, 2000). Pengujian tersebut me-

negasikan pengaruh saling-silang (*crossover*) antar pasangan. Sehingga transmisi/penularan stres yang terjadi antar pasangan jarang diteliti. Pengujian yang kurang tepat inilah yang menciptakan *critical gap* dalam studi konflik pekerjaan-keluarga (Parasuraman & Greenhaus, 2002: 300).

Konsekuensi dari analisis secara saling silang adalah penggunaan pasangan (*dyad*) sebagai unit analisis. Hal ini memungkinkan penelitian efek saling-silang stres antar pasangan (Hammer, *et al.*, 2003; Westman, 2001), sehingga memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang pengaruh *dyadic* dari konflik pekerjaan-keluarga. Penelitian *dyadic* juga akan mengisi sebagian "*critical gap*" yang selama ini terjadi dalam studi konflik pekerjaan-keluarga (Parasuraman & Greenhaus, 2002).

Studi konflik pekerjaan-keluarga juga jarang dikaitkan dengan perilaku *withdrawal* sebagai hasil akhir konflik peran tersebut (Boyar, Carl, Pearson & Keough, 2003). Padahal *withdrawal* adalah permasalahan organisasional yang penting, karena mempengaruhi organisasi baik secara finansial maupun non-finansial (Lasco, & Hanisch, 2000:455). Perilaku ini mencerminkan sikap negatif yang meliputi aktivitas psikologis (misal; menurunnya komitmen dan keterlibatan kerja) maupun aktivitas fisik yang nyata terlihat (keterlambatan dan absensi).

Hammer, *et al.* (2003) menemukan bahwa WFC (baik WIF maupun FIW) secara individual maupun *crossover* signifikan mempengaruhi perilaku *withdrawal*.

Dengan menggunakan data berpasangan, penelitian ini akan menguji dan menganalisis efek saling silang WFC (WIF dan FIW) terhadap *withdrawal* (keterlambatan dan absensi) pasangan suami-istri yang bekerja dengan menggunakan level analisis berpasangan (*dyad*) dan individual. Fokus penelitian juga pada pasangan *dual-earner* dengan menggunakan konsep *bi-directional* konflik pekerjaan-keluarga sebagai pijakan teorinya.

Greenhaus dan Beutell (dalam Juariyah, 2006: 15) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga sebagai bentuk konflik antar peran yang mana tekanan dari domain pekerjaan dan keluarga tidak sesuai secara mutual dalam beberapa hal. *Interface* antar kedua peran tersebut yang menjadi pemicu konflik pekerjaan-keluarga.

Ada tiga tipe WFC yang mereka identifikasi; 1) Konflik berdasarkan waktu (*time-based conflict*),

konflik muncul karena waktu yang dipergunakan untuk melakukan peran pada salah satu domain (pekerjaan atau keluarga) menghalangi waktu yang digunakan untuk melakukan peran pada domain yang lain (keluarga atau pekerjaan); 2) Konflik berdasarkan ketegangan (*strain-based conflict*), yaitu konflik yang terjadi karena ketegangan pada salah satu peran, mempersulit seseorang untuk melakukan perannya di *domain* yang lain; 3) Konflik berdasarkan perilaku (*behavior-based conflict*), yang terjadi karena adanya ketidaksesuaian pola perilaku yang diharapkan pada kedua *domain*. Model hubungan sumber-sumber konflik pekerjaan dan keluarga yang diajukan Greenhaus dan Beutell ini bisa dilihat secara lengkap pada Gambar 1.

Konflik pekerjaan-keluarga cenderung dialami oleh pasangan yang bekerja (Aryee, Fields, dan Luk, 1999), sudah menikah dan mempunyai anak. Jumlah dan umur anak akan mempengaruhi konflik ini (Kinunen & Mauno, 1998). Semakin banyak jumlah anak dan semakin muda umurnya, akan menuntut perhatian dan waktu perawatan yang lebih. Sehingga konflik yang dialami juga semakin meningkat.

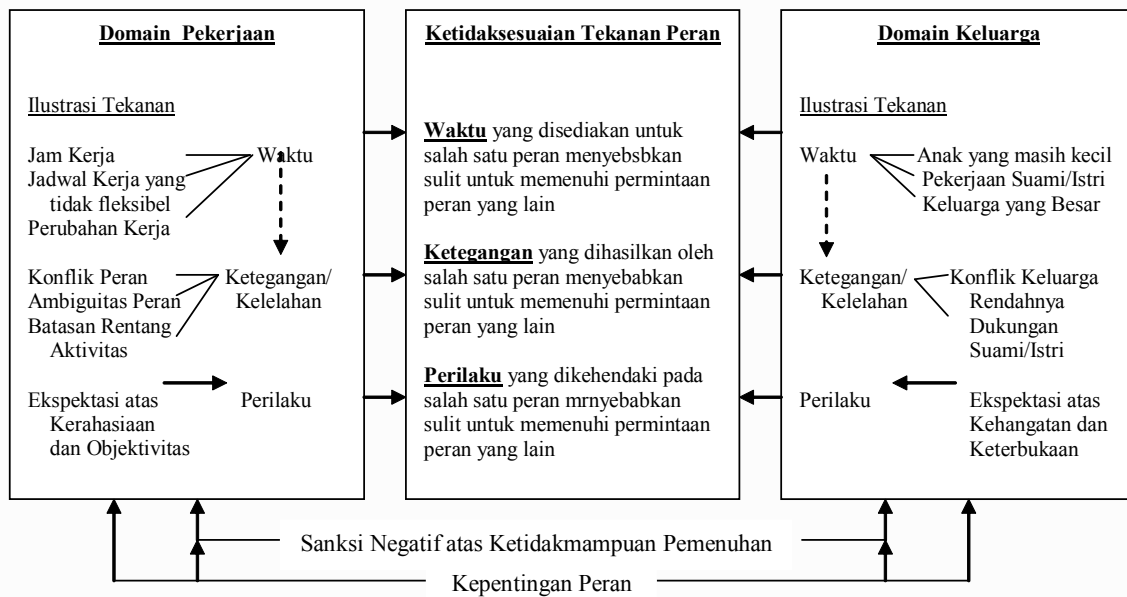
Konflik yang muncul, akan menjadi pemicu stres, *distress* dan depresi yang secara fisik dan mental melelahkan bagi yang mengalami. Transmisi stres, ketegangan, depresi dan hal negatif lainnya, dari satu domain peran (pekerjaan) ke domain lainnya (keluarga) mengakibatkan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga.

Ada berbagai mekanisme yang digunakan untuk melihat transmisi stres dan proses interaksi antara domain pekerjaan dan domain keluarga, antara lain; *spillover* dan *crossover*.

Spillover adalah mekanisme transmisi stres, emosi, sikap dan perilaku yang terjadi antar peran. Asumsi yang mendasari adalah stres, emosi, sikap dan perilaku yang dialami dalam satu peran bisa menulari atau bertransmisi pada peran yang lain. *Spillover* terjadi secara individual. Mekanisme *spillover* inilah yang sering diteliti dalam studi konflik pekerjaan-keluarga (Westman, 2001).

Crossover adalah mekanisme transmisi stres, emosi, perilaku dan sikap dari satu peran ke peran yang lain, yang terjadi antar individu. Asumsi yang mendasari sama dengan *spillover*, akan tetapi berbeda subyek pelaku. *Spillover* individu, *crossover* antar individu yang terkait (*dyad*), misalnya pasangan suami-istri.

Konflik pekerjaan-keluarga (WFC) dikonsepsi-



Gambar 1. Ketidaksesuaian Tekanan Pekerjaan dan Keluarga
(Sumber: Juariyah, 2006:15)

kan terdiri dari dua konstruk yang berdimensi berbeda, yakni konflik pekerjaan (WIF) dan konflik keluarga (FIW). Perbedaan inilah yang disebut dengan model *bi-directional*, konstruk konflik pekerjaan-keluarga dilihat dari dua sumber penyebab yang berdiri sendiri.

Konflik pekerjaan, adalah konflik yang tercipta karena pekerjaan mengintervensi dan menjadi penyebab konflik dalam keluarga (pekerjaan adalah sumber konflik). Sedangkan dalam konflik keluarga (FIW), keluarga merupakan penyebab konflik (Kinunen & Mauno, 1998; Boyar, *et al.*, 2003). Dalam studinya Aryee, *et al.* (1999) dan Boyar, *et al.* (2003), menemukan arah hubungan antara keduanya bersifat resiprokal (timbal balik) mempengaruhi yang lain.

Penelitian ini menggunakan konsep *bi-directional* konflik pekerjaan-keluarga tersebut, untuk memprediksikan perilaku *withdrawal* pasangan suami istri yang bekerja.

Dalam riset organisasi, perilaku *withdrawal* didefinisikan sebagai tindakan yang diniatkan pekerja baik secara fisik atau psikologis untuk menjauhi tempat kerja (Rosse & Hulin, dalam Carmeli, 2005) dalam usaha menghindari pekerjaan dan tugas mereka. Perilaku *withdrawal* ini merupakan sebuah proses yang terdiri dari konstruk yang berbeda, meskipun saling terkait. Perilaku fisik *withdrawal* meliputi; keterlam-

batan, absensi, *turnover* dan perilaku penyimpangan kerja. Sedangkan perilaku psikologis terkait dengan turunnya komitmen kerja dan keterlibatan kerja (*job involvement*) karyawan.

Ada empat perspektif teoretikal yang menjelaskan hubungan yang terjadi antar variabel perilaku *withdrawal*: *independence*, *compensation*, *spillover*, dan *progression*. Model *independence*, menjelaskan bahwa tiap perilaku *withdrawal* tidak terkait satu dengan lainnya; karyawan bisa memilih satu bentuk perilaku *withdrawal* atau yang lain (Hulin; March & Simon, dalam Koslowsky, Sagie, Krauz, and Singer, 1997). Model *compensatory* mengindikasikan hubungan negatif (korelasi yang negatif) antar perilaku. Misalnya, jika karyawan sudah melakukan absensi, maka kecenderungan datang kerja terlambat (*lateness*) akan semakin berkurang. Sedangkan model *spillover* menjelaskan bahwa ada hubungan positif antar perilaku *withdrawal* tanpa menspesifikkan tahapan hubungan dan kaitan waktu (Beehr & Gupta, dalam Koslowsky, *et al.*, 1997). Model ini mengimplikasikan bahwa individu akan bereaksi terhadap anteseden *withdrawal* tertentu dengan sekumpulan perilaku *withdrawal*, bukannya perilaku tunggal. Misalnya, ketidakpuasan kerja akan menyebabkan pekerja absen kerja, datang

terlambat dan cenderung punya niat untuk keluar dari pekerjaan. Terakhir, model *progression* yang menjelaskan bahwa hubungan antar variabel *withdrawal* melebihi kaitan *spillover*. Model progresif ini menggambarkan keterkaitan perilaku *withdrawal* yang bertahap dan meningkat (makin positif) terkait dengan waktu.

Dari beberapa penelitian meta-analisis yang dilakukan terhadap penelitian empiris dalam studi *withdrawal*, ditemukan bahwa model *progression* yang paling banyak didukung/tepat menggambarkan hubungan antar variabel perilaku *withdrawal* (Koslowsky, *et al.*, 1997).

Terkait dengan konflik pekerjaan-keluarga, baik konflik pekerjaan maupun konflik keluarga akan mempengaruhi perilaku *withdrawal* karyawan di tempat kerja. Semakin kecil konflik pekerjaan-keluarga yang dialami oleh karyawan, maka semakin menurun tingkat *withdrawal* karyawan.

Hammer, *et al.* (2003). Mereka menemukan pengaruh signifikan konflik pekerjaan-keluarga terhadap *withdrawal*, baik secara individual maupun saling silang (*crossover*) antar individu. Thompson, Jahn, Kopelman, dan Prottas, (2004), secara spesifik menemukan bahwa *perceived organizational family support* (POFS) berhubungan negatif dengan *job search behavior* pekerja yang digunakan sebagai proxi dari *turnover*. Beberapa studi tersebut memperlihatkan adanya hubungan positif antara konflik pekerjaan-keluarga individual dengan perilaku *withdrawal* secara umum, serta perilaku *withdrawal* terkait dengan tuntutan perawatan keluarga.

Perilaku *withdrawal* spesifik yang diuji dalam studi ini meliputi; keterlambatan kerja (*lateness*) dan absensi (*absenteeism*). Dari dua dimensi pengukuran *withdrawal* tersebut, perilaku *withdrawal* diukur terkait dengan konflik pekerjaan-keluarga. Dengan demikian diajukan hipotesis 1:

H1a: WFC (WIF dan FIW) berpengaruh positif terhadap keterlambatan kerja (*lateness*)

H1b: WFC (WIF dan FIW) berpengaruh positif terhadap absensi kerja (*absenteeism*)

Penelitian ini akan menguji pengaruh kedua dimensi konflik pekerjaan-keluarga terhadap *withdrawal* (keterlambatan dan absensi). Diharapkan ketika salah satu pasangan mengalami konflik keluarga (FIW) yang berlebih, maka stres tersebut bisa saling-silang mempengaruhi pasangannya untuk menarik diri

(*withdraw*) dari pekerjaan agar bisa membantunya memenuhi tuntutan keluarga. Begitu pula sebaliknya, jika seorang pasangan mengalami konflik pekerjaan (WIF) yang berlebih, diharapkan stres dan ketegangan kerja tersebut akan mempengaruhi ketegangan yang dialami pasangan dalam domain keluarga, sehingga pasangan akan melakukan penarikan diri (*withdrawal*) dari pekerjaan untuk memenuhi tuntutan keluarga. Pengaruh saling silang konflik pekerjaan terhadap *withdrawal* diharapkan lebih besar dari pengaruh secara individual. Dari pembahasan ini diajukan hipotesis 2 dan 3:

H2a: WFC (WIF dan FIW) individu (responden) berpengaruh positif terhadap keterlambatan pasangan di tempat kerja.

H2b: WFC (WIF dan FIW) individu (responden) berpengaruh positif terhadap absensi pasangan di tempat kerja.

H3a: Efek saling silang WFC (WIF dan FIW) terhadap keterlambatan melebihi efek individualnya.

H3b: Efek saling silang WFC (WIF dan FIW) terhadap absensi melebihi efek individualnya.

Hubungan antar variabel dalam penelitian ini: konflik pekerjaan-keluarga, *withdrawal* dan *well-being* terlihat dalam Gambar 2.

METODE PENELITIAN

Responden penelitian adalah karyawan perbankan pemerintah yang tinggal bersama pasangan, yang sama-sama bekerja, minimal 2 tahun dan mempunyai anak. Karyawan perbankan dipilih sebagai responden, karena jadwal kerja yang padat dan bergerak di bidang jasa yang penuh dengan kehati-hatian, diduga menciptakan *work demands* tinggi, yang relatif rentan menciptakan stress dan konflik. Metode *sampling* yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*.

Kuesioner dengan pertanyaan tertutup akan dibagikan kepada responden berikut *copy*-nya untuk diisi pasangannya. Perbedaan kuesioner responden dengan pasangan adalah kode yang tertera. R untuk responden, dan P untuk pasangan. Distribusi dan pengambilan kuesioner dilakukan langsung oleh peneliti dibantu oleh koresponden yang ditunjuk oleh pihak perbankan.

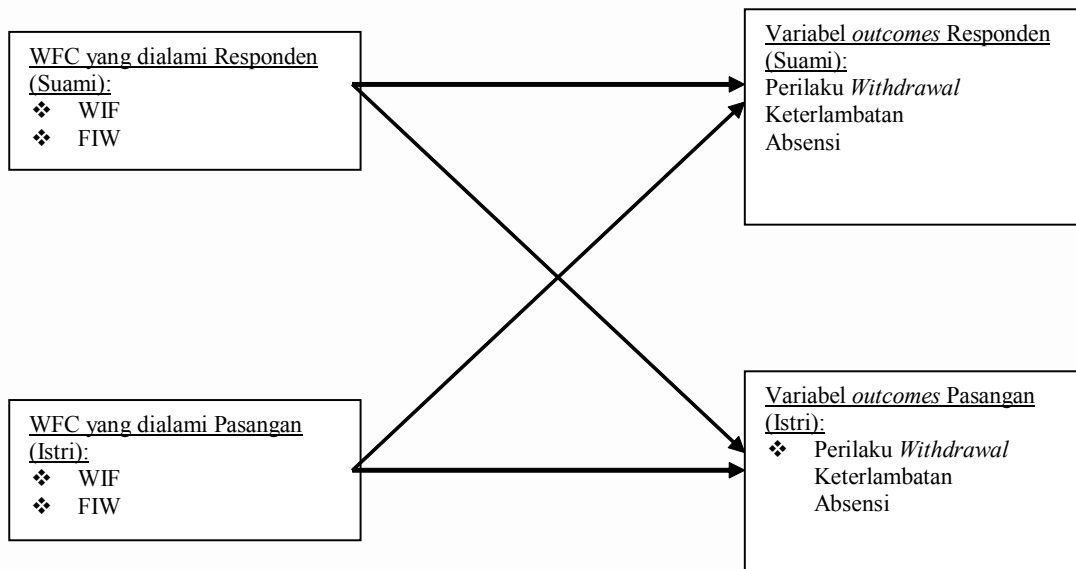
Dari 270 pasang kuesioner yang dikirim, 118 pasang kuesioner yang kembali. Karena pengisian yang tidak lengkap dan tidak memenuhi persyaratan responden, hanya 110 pasang saja yang dapat dianalisis.

Konflik Pekerjaan Keluarga terdiri dari dua dimensi konflik yang berbeda, yakni konflik pekerjaan (WIF) dan konflik keluarga (FIW). WIF adalah konflik yang terjadi akibat adanya ketidakseimbangan tuntutan dalam peran pekerjaan, sehingga mempengaruhi tanggung jawab dan peran individu dalam keluarga. Pekerjaan menjadi sumber utama konflik. Sedangkan FIW adalah konflik ketidakseimbangan peran akibat tekanan keluarga yang berlebih, sehingga mengganggu aktivitas dan tanggung jawab pada peran pekerjaan. Item yang digunakan untuk mengukur WIF dan FIW menggunakan 5 item yang dibangun oleh Frone, *et al.* (1992) dan Gutek, *et al.* (1991) yang menggunakan 5 poin skala Likert dari "sangat tidak setuju (1)" hingga "sangat setuju (5)". Semakin tinggi skor, semakin tinggi WIF dan FIW yang dihadapi responden.

Perilaku *Withdrawal* dilihat dari frekuensi dua perilaku penarikan diri dari tempat kerja yang dijadikan indikator, yakni; keterlambatan (*lateness*) dan

absensi (*absenteeism*). Keterlambatan terkait dengan seberapa sering karyawan datang terlambat ke tempat kerja atau meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya (Shafritz, dalam Koslowsky, 1997) akibat permasalahan atau tugas-tugas rumah tangga yang harus diselesaikan. Sedangkan absensi berkaitan dengan seberapa sering karyawan tidak hadir di tempat kerja dalam keseluruhan hari kerja akibat permasalahan atau tugas-tugas rumah tangga yang harus diselesaikan. Keterlambatan dan absensi akan diukur dengan menggunakan item-item yang digunakan oleh Hanisch dan Hulin dalam Blau (1998). Frekuensi kedua perilaku *withdrawal* diukur dengan kejadian mulai enam bulan yang lalu. *Item-item* tersebut diukur dengan lima skala (1-5) frekuensi keperilakuan yang disarankan oleh Blau (1998), yakni 1= tidak pernah (0 kali); 2= jarang (1-2 kali); 3=kadang-kadang (3-5 kali); 4= sering (6-9 kali); dan 5= sangat sering (minimal 10 kali). Semakin tinggi nilai yang terkumpul, maka semakin tinggi tingkat *withdrawal*.

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) untuk mendapatkan *construct validity*. *Item* yang digunakan dalam penelitian adalah yang mempunyai nilai *factor*



Gambar 2 Model Efek Saling-Silang antara WFC yang dialami Responden-Pasangan dan *Outcomes*-nya

Ket:

- Efek individual
- ↔ Efek saling-silang

$loading \geq 0.4$. Menurut Hair, Anderson, Tatham, and Black (1998, p.111) $factor loading \geq 0.3$, telah memenuhi level minimal, namun sangat disarankan besarnya nilai $loading \geq 0.4$. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* yang merupakan koefisien reliabilitas yang menunjukkan seberapa baik serangkaian *item-item* yang mengukur sebuah konsep berkorelasi positif satu sama lain. Nilai *Cronbach's Alpha* setiap *item* kuesioner ditetapkan harus lebih besar dari 0.7, karena menunjukkan reliabilitas baik (Sekaran, 2000, p.312). Pengujian validitas dan reliabilitas menggunakan *software SPSS 12 for windows*.

Teknik Pengujian Hipotesis

Seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini akan diuji menggunakan analisis korelasi dan regresi berganda. Analisis korelasi akan dilakukan terlebih dulu untuk melihat hubungan antar variabel, apakah ada hubungan antar variabel sebagaimana yang dihipotesiskan. Sedangkan analisis regresi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh arah hubungan yang dihipotesiskan. Hipotesis 1 merupakan hipotesis yang menguji dugaan pengaruh *spillover*. Hipotesis ini akan dianalisis sendiri-sendiri dengan menggunakan regresi. Hipotesis 2 merupakan hipotesis pengaruh saling silang. Sebagaimana pengaruh *spillover*, pengaruh *crossover* juga akan dianalisis dengan regresi tetapi dengan menyilang, konflik responden diregreskan ke *outcome* pasangan. Dari hasil analisis kedua hipotesis tersebut, H3 diujikan. Jika pengaruh saling silang melebihi pengaruh individual, maka H3 didukung.

HASIL

Dengan melakukan analisis faktor menggunakan rotasi varimax terhadap semua item variabel penelitian, hasilnya menunjukkan bahwa semua item loading dan membentuk satu faktor sendiri, kecuali untuk item-item variabel keterlambatan dan absensi. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk *withdrawal* merupakan konstruk yang multi-behavior (Hanisch, Hulin, and Roznowsky, 1998; p.438) dan saling terkait erat. Mes-

kipun begitu pengujian hipotesis tetap memisahkan keduanya. Satu item dari konstruk WIF didrop, karena nilainya di bawah 0.5. Secara keseluruhan, item faktor bisa dikatakan valid. Sedangkan dari analisis reliabilitas, hasilnya menunjukkan bahwa semua item yang digunakan dalam penelitian reliabel, dengan nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0.8.

Dari pengujian secara bivariat (korelasi), WIF-R berinteraksi dengan keterlambatan kerja ($r = .305, p < .01$), sedangkan FIW-R, berinteraksi dengan keterlambatan ($r = .280, p < .01$) dan absensi ($r = .241, p < .05$). Untuk pasangan, WIF-P tidak mempengaruhi ke-2 perilaku *withdrawal*, sedangkan FIW-P, berhubungan dengan keterlambatan saja ($r = .213, p < .05$). Secara keseluruhan interaksi individual WIF dan FIW terhadap perilaku *withdrawal*, menjelaskan 50% dari seluruh hubungan (4 dari 8 interaksi). Jika dianalisis saling-silang, data dalam Tabel 1 juga menunjukkan bahwa 4 interaksi interaksi WIF dan FIW dengan perilaku *withdrawal* signifikan.

* $p \leq 0.50$; ** $p \leq 0.01$, *** $p \leq 0.001$

Langkah selanjutnya adalah melakukan analisis regresi individual dan saling silang dengan memasukkan variabel kontrol, sebagaimana yang terlihat hasilnya dalam Tabel 2.

Setelah dikontrol dengan variabel usia, pendidikan, jumlah anak, lama kerja dan jam kerja, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa H1a, H1b, H2a, H2b, dan H3a didukung sebagian (*partially supported*). Data pada Tabel 2 diperoleh dengan cara, pertama memasukkan variabel kontrol, kedua analisis individual, dan yang ketiga merupakan analisis saling silang.

Dari hasil pengujian di atas bisa kita lihat juga bahwa pengaruh saling silang konflik pekerjaan terhadap absensi responden ternyata lebih besar dari pengaruh individualnya ($\beta_{\text{saling silang}} = 0.292, p \leq 0.01 > \beta_{\text{individual}} = 0.215, p \leq 0.05$), hasil ini mendukung penuh hipotesis 3b. Ringkasan hasil pengujian hipotesis terangkum dalam Tabel 3.

PEMBAHASAN

Konflik pekerjaan dan konflik keluarga dalam penelitian ini, ditemukan secara bersama-sama mempengaruhi keterlambatan secara individual (H1a).

Untuk responden yang notabene adalah pegawai perbankan, keterlambatan masuk kerja dipengaruhi secara signifikan oleh konflik pekerjaan. Sedangkan untuk pasangannya, terlambat masuk kerja dipengaruhi oleh konflik keluarga yang dialami. Hal ini menunjukkan bahwa keterlambatan masuk kerja baik

pegawai perbankan maupun non-perbankan dipengaruhi oleh konflik pekerjaan dan konflik keluarga yang dialaminya. Meskipun untuk pegawai perbankan, konflik pekerjaan lebih dominan, sedangkan untuk pegawai non-perbankan (pasangan) konflik keluarga yang lebih dominan. Karena itu H1a hanya secara

Tabel 1. Mean, Standar Deviasi dan Korelasi antar Variabel (Data Responden-Pasangan)

Variabel	Rata-rata	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1. WIF-R	2.64	0.90	-							
2. FIW-R	2.13	0.70	.474**	-						
3. Keterlambatan-R	1.64	0.70	.305**	.280**	-					
4. Absensi-R	1.68	0.72	0.02	.241*	.634**	-				
5. WIF-P	2.55	0.86	.610**	.337**	.207*	-0.01	-			
6. FIW-P	2.18	0.74	.444**	.580**	.267**	.217*	.513**	-		
7. Keterlambatan-P	1.69	0.72	0.09	0.15	.607**	.412**	0.022	.213*	-	
8. Absensi-P	1.62	0.598	0.17	.248**	.537**	.496**	0.059	0.175	.763**	-

Tabel 2. Pengaruh Individual dan Saling-Silang Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga terhadap Perilaku Withdrawal

Var. Independen	Var. Dependen	b	R ²	ΔR ²	F
I. Keterlambatan Responden					
1. Var. Kontrol (Usia, Pendidikan, Anak, Lama Kerja, Jam Kerja)			.047	-.004	.0398
2. WIF _R		.175*	.117	.100	7.080***
FIW _R		.156			
3. WIF _P		.072	.078	.061	4.533**
FIW _P		.206*			
II. Absensi Responden					
1. Var. Kontrol			.084	.035	1.726
2. WIF _R		.048	.061	.044	3.491*
FIW _R		.215*			
3. WIF _P		-.127	.067	.049	3.830*
FIW _P		.292**			
III. Keterlambatan Pasangan					
1. Var. Kontrol			.055	.002	1.040
2. WIF _P		-.092	.056	.038	6.161*
FIW _P		.267**			
3. WIF _R		.017	.022	.004	1.216
FIW _R		.141			
IV. Absensi Pasangan					
1. Var. Kontrol			.061	.008	1.157
2. WIF _P		-.027	.032	.014	1.761
FIW _P		.159			
3. WIF _R		.040	.065	.048	3.722*
FIW _R		.186*			

* p ≤ 0.50; ** p ≤ 0.01, *** p ≤ 0.001

(Sumber: Hasil analisis data primer, 2007)

parsial didukung. Temuan ini mendukung hasil penelitian Hammer, *et al.* (2003) yang menemukan bahwa keterlambatan kerja istri dipengaruhi oleh konflik pekerjaan yang dialaminya, konflik keluarga tidak berpengaruh (secara individual). Meskipun tidak membedakan antara suami dan istri, namun responden dalam penelitian ini mayoritas adalah perempuan (52.7%). Jadi secara umum penelitian ini mendukung hasil studi Hammer, *et al.* (2003) yang juga menemukan bahwa keterlambatan hanya secara parsial didukung (berlaku bagi istri/perempuan saja).

Jika dilihat pengaruh saling-silangnya (H2a), diperoleh hasil bahwa konflik keluarga yang dihadapi pasangan, mempengaruhi keterlambatan responden, sedangkan konflik keluarga pasangan tidak berpengaruh. Namun pasangan, sama sekali tidak terpengaruh oleh konflik pekerjaan dan konflik keluarga yang dihadapi responden. Hal ini juga sejalan dengan temuan Hammer, *et al.* (2003) bahwa keterlambatan istri dipengaruhi oleh konflik keluarga yang dialami suami,

sedangkan keterlambatan suami tidak dipengaruhi oleh konflik pekerjaan maupun konflik keluarga yang dialami istri, persis seperti hasil studi kali ini.

Konflik keluarga juga ditemukan berpengaruh terhadap absensi yang dilakukan oleh responden (efek individual/H1b). Namun hal ini tidak berlaku bagi pasangan. Absensi pasangan hanya terpengaruh oleh konflik keluarga yang dihadapi responden (efek saling-silang/H2b). Pengaruh saling-silang konflik keluarga terhadap absensi ini dialami juga oleh responden. Temuan ini mendukung hasil studi yang dilakukan oleh Hammer, *et al.* (2003). Mereka menemukan bahwa memang konflik keluarga yang berpengaruh terhadap absensi. Secara umum hasil studi ini mendukung juga temuan Goff, *et al.* (1990), bahwa konflik pekerjaan-keluarga mempengaruhi absensi karyawan. Temuan ini bisa memperjelas mengapa bagi sebagian besar orang, keluarga adalah domain yang lebih penting dibanding pekerjaan (Gutek, *et al.*, 1991; Judge, *et al.*, dalam Netemeyer, *et al.*, 1996). Meskipun konflik

Tabel 3 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Deskripsi Hubungan	Uji	Keputusan
Efek Individual	WIF → Keterlambatan (Responden)	$t_{(WIF)} = 2.152^*$	Didukung sebagian <i>(partially supported)</i>
	FIW → Keterlambatan (Responden)	$t_{(FIW)} = 1.699$	
H1a	WIF → Keterlambatan (Pasangan)	$t_{(WIF)} = -1.080$	
	FIW → Keterlambatan (Pasangan)	$t_{(FIW)} = 2.503^*$	
H1b	WIF → Absensi (Responden)	$t_{(WIF)} = .621$	Didukung sebagian
	FIW → Absensi (Responden)	$t_{(FIW)} = 1.967^*$	
	WIF → Absensi (Pasangan)	$t_{(WIF)} = -.382$	
	FIW → Absensi (Pasangan)	$t_{(FIW)} = 1.773$	
Efek Saling-Silang:	WIF _(R) → Keterlambatan Pasangan	$t_{(WIF)} = -1.405$	Didukung sebagian
	FIW _(R) → Keterlambatan Pasangan	$t_{(FIW)} = 1.425$	
H2a	WIF _(P) → Keterlambatan Responden	$t_{(WIF)} = .879$	
	FIW _(P) → Keterlambatan Responden	$t_{(FIW)} = 2.021^*$	
H2b	WIF _(R) → Absensi Pasangan	$t_{(WIF)} = .619$	Didukung sebagian
	FIW _(R) → Absensi Pasangan	$t_{(FIW)} = 2.047^*$	
	WIF _(P) → Absensi Responden	$t_{(WIF)} = -1.496$	
	FIW _(P) → Absensi Responden	$t_{(FIW)} = 2.766^{**}$	
H3a	WFC → Keterlambatan (saling-silang > individual)	$\beta_{\text{saling-silang}} > \beta_{\text{individual}}$	Didukung sebagian
H3b	WFC → Absensi (saling-silang > individual)	$\beta_{\text{saling-silang}} > \beta_{\text{individual}}$	Didukung

(Sumber: Hasil analisis data primer, 2007)

pekerjaan yang dialami responden maupun pasangan, secara rata-rata lebih besar dari konflik keluarga, namun reaksi yang dilakukan ketika menghadapi konflik keluarga lebih tinggi tingkatannya. Ketika seseorang mengalami konflik pekerjaan, dia hanya akan melakukan aksi terlambat datang kerja, namun ketika konflik keluarga sedang dihadapi, bukan hanya aksi terlambat masuk kerja yang dilakukan, mereka bahkan melakukan absensi sebagaimana yang dihipotesiskan dalam H2b. Konflik keluarga tidak hanya berpengaruh terhadap perilaku *withdrawal* individual, namun pengaruh saling-silang konflik keluarga yang dihadapi suami/istrinya juga signifikan mempengaruhi keterlambatan (H3a) dan absensi (3b) yang dilakukan oleh individu dalam penelitian ini. Artinya, sekali lagi hal ini membuktikan bahwa keluarga adalah domain yang penting dan sangat berpengaruh terhadap perilaku *withdrawal* selain pekerjaan. Oleh karena itu *urgent* untuk memasukkan konflik keluarga sebagai prediktor perilaku *withdrawal* dan membedakannya dengan konstruk konflik pekerjaan (konsep *bi-directional* konflik pekerjaan-keluarga).

Secara umum, H1 hanya didukung sebagian. Hal ini mayoritas akibat tidak signifikannya pengaruh konflik pekerjaan terhadap keterlambatan dan absensi pasangan. Konflik pekerjaan, meskipun rata-rata lebih dominan daripada konflik keluarga, dipandang sebagai sebuah konsekuensi logis dari bekerja. Karena suami-istri sama-sama bekerja, wajar jika konflik pekerjaan terjadi, dan mereka tidak merasa terganggu oleh hal tersebut. Mereka justru lebih terganggu jika ada sesuatu yang tidak beres dengan keluarganya. Ketika mereka jenuh dan menghadapi konflik pekerjaan, responden cenderung melakukan aksi terlambat masuk kerja saja ($b = .156, r = .6$). Padahal ketika mereka mengalami konflik pekerjaan, tindakan terlambat kerja ($b = .267, r = .0$) dan absensi ($b = .215, r = .6$) individual dilakukan. Jika dilihat dari nilainya, maka pengaruh konflik keluarga jauh lebih besar, daripada pengaruh konflik pekerjaan.

Tidak signifikannya pengaruh konflik pekerjaan, bisa juga disebabkan oleh kepiawaian responden dan pasangan untuk menangani konflik pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, atasan dan rekan kerja yang mendukung, mampu meminimalkan konflik pekerjaan dan dampak yang ditimbulkannya. Oleh karena itu, mengapa pengaruh konflik

pekerjaan-keluarga terhadap perilaku *withdrawal* hanya parsial saja didukung.

Temuan ini menguatkan teori *crossover effect* konflik antar peran, sehingga penting untuk memasukkan pasangan sebagai unit analisis untuk mengeksplorasi lebih jauh konsep konflik antar peran.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil riset dan pembahasan diperoleh hasil bahwa konflik pekerjaan dan konflik keluarga berpengaruh terhadap perilaku *withdrawal* individual. Bahkan efek saling-silang konflik pekerjaan-keluarga terhadap perilaku *withdrawal* melebihi efek individualnya. Hal ini berlaku bagi sampel *dual-earner couples* yang menjadi responden dalam penelitian ini. Karyawan perbankan relatif lebih rentan untuk melakukan perilaku *withdrawal*, dibanding dengan karyawan non-bank. Temuan penelitian ini juga memperlihatkan bahwa konflik keluarga merupakan konstruk penting yang sebaiknya dimasukkan dalam analisis penelitian pekerjaan-keluarga.

Riset ini juga mendukung teori *crossover effect* konflik antar peran. Hasil ini merupakan fakta pentingnya menggunakan analisis saling silang dengan menggunakan data *dyad* (berpasangan). Selain bisa mengeksplorasi lebih lanjut bagaimana mekanisme konflik antar peran berjalan dalam sebuah sistem berpasangan, penggunaan pasangan sebagai unit analisis menutupi jurang kritis yang selama ini ada dalam studi konflik pekerjaan-keluarga.

Saran

Terakhir, konsep *bidirectional* WFC yang digunakan dalam penelitian ini ternyata mendapat dukungan. Penting untuk menggunakan konsep ini dalam riset mendatang. Riset mendatang juga perlu menyiasati bias data, yang kemungkinan besar terjadi. Kontrol atas kuesioner perlu dilakukan, agar tidak terjadi kerancuan pengisian antara pasangan yang menjadi responden. Penggunaan responden selain dalam dunia perbankan juga akan menguatkan temuan penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Aryee, S., Field, D., and Luk, V. 1999. A cross cultural test of a model of the work-family interface. *Journal of Management*, 25 (4):491–511.
- Boyar, S.L., Carl, P.M. Jr., Pearson, W.W., and Keough, S. 2003. Work-family conflict: A model of linkages between work and family domain variables and turnover intention. *Journal of Managerial Issues*, 25(2): 175–190.
- Carmeli, A. 2005. The relationship between organizational culture and withdrawal intentions and behavior. *International Journal of Manpower*, 26:2:177–195.
- Edwards, J.R., & Rothbard, N.P. 2000. Mechanism linking work and family: Clarifying the relationship between work and family construct. *Academy of Management Review*, 25 (1):178–199.
- 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., Russel, M., and 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
- Gibson, I., Donnelly, K. 2003. *Organization–Behavior; Structure, Process* (11th edition), McGraw Hill-Irwin, International Edition.
- Goff, S.J., Kount, M.K., and Jamison, R.L. 1990. Employer supported child care, work/family conflict, and absenteeism: A field study. *Personnel Psychology*, 43: 793–809.
- Gutek, B.A., Searle, S., and Klepa, L. 1991. Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76 (4):560–568.
- Hair, J.R., Anderson, R.E., Tatham, R.L., & Black, W.C. 1998. *Multivariate Data Analysis*. 5th edition. Upper Saddle River: Prentice-Hall, Inc.
- Hammer, L.B., Bauer, T.Y., & Grandey, A.A. 2003. Work-family conflict and related withdrawal behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 17 (3):419–436.
- Hammer, L.B., Cullen, J.C., Neal, M.B., Sinclair, R.R., & Shafiro, M.V. 2005. The longitudinal effects of work-family conflict and positive spillover on depressive symptoms among dual earner couples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10:2:138–154.
- Hanisch, K.A., Hulin, C.L., Roznowski, M. 1998. The importance of individual’s repertoires of behaviors: the scientific appropriateness of studying multiple behaviors and general attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 19: 463–480.
- Juariyah, L. 2006. *Pengaruh Saling Silang Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Perilaku Withdrawal dan Well-Being Pasangan Suami Istri yang Bekerja: Analisis Dyadic, Individual, dan Gender*. Tesis tidak dipublikasikan, Magister Sains (Msi), Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Kinnunen, U., and Mauno, S. 1998. Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relation*, 51(2): 157–177.
- Koslowsky, M., Sagie, A., Krausz, M., & Singer, D.A. 1997. Correlates of employee lateness: Some theoretical considerations. *Journal of Applied Psychology*, 82: 79–88.
- Laczo, R., & Hanisch, K.A. 2000. An examination of behavioral families of organizational withdrawal in volunteer workers and paid employees. *Human Resource Management Review*, 9: 4:453–477.
- Netemeyer, R.G., Alejandro, T.B., and Boles, J.S. 2004. A cross-national model of job related outcomes of work role and family role variables: A Retail Sales Context. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 32:1: 49–60.
- 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.
- Rau, B.L., & Hyland, M.M. 2002. Role conflict and flexible work arrangements: The effects on applicant attraction. *Personnel Psychology*, 55:111–136.
- Sekaran, U. 2000. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, 3rd ed. New York, John Wiley & Sons, Inc.
- Westman, M. 2001. Stress and strain crossover. *Human Relations*, 54:557–591.