

EFEK MODERASI KONFLIK DARI DOMAIN PEKERJAAN DAN KELUARGA PADA WORK FAMILY CONFLICT OUTCOMES

Jati Waskito

Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Jln. A. Yani Tromol Pos 1, Pabelan Kartasura
Email: Jatzwiki@yahoo.com

Abstract: *This paper explores job satisfaction and organizational commitment as outcomes of two types of conflict (work-family and family-work) and tests the moderating effects of conflict from one domain interfering with the other domain. In effect, this allows the combined effects of work-family conflict and family-work conflict to be viewed simultaneously. The direct effects were supported, with both work-family conflict and family-work conflict linking negatively with job satisfaction and organizational commitment. For the interaction effects, family-work conflict was found to intensify the negative relationships between work-family conflict and job satisfaction but not at organizational commitment. However, while high work-family conflict also intensified the negative relationships between family-work conflict and job satisfaction, but not at organizational commitment. The findings suggest employees experiencing high levels of both conflict types simultaneously have intensified negative effects on job outcomes, while lower work-family conflict may aid employees to better deal with family-work conflict and lead to positive job outcomes.*

Keywords: *work family conflict, family work conflict, job satisfaction, organizational commitment*

Abstrak: *Penelitian ini menyelidiki tentang kepuasan kerja dan komitmen organisasional sebagai outcome dari dua tipe konflik (pekerjaan-keluarga dan keluarga-pekerjaan) dan menguji efek moderasi konflik dari satu variabel pengganggu dengan domain yang lain. Dampaknya adalah kita dapat mengkombinasikan efek dari konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan secara simultan. Efek langsung didukung baik dengan konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan yang berhubungan negatif dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Pada efek interaksi, konflik keluarga-pekerjaan memperkuat hubungan negatif antara konflik pekerjaan-keluarga dan kepuasan kerja tetapi tidak pada komitmen organisasional. Penemuan ini menyarankan karyawan pada tingkat konflik yang tinggi pada kedua jenis konflik secara simultan berdampak negatif pada outcome kinerja, sementara konflik pekerjaan-keluarga yang rendah dapat membantu karyawan untuk membuat kesepakatan yang lebih baik dengan konflik keluarga-pekerjaan dan outcome pekerjaan yang positif.*

Kata Kunci: *konflik pekerjaan-keluarga, konflik keluarga-pekerjaan, kepuasan kerja, komitmen organisasi*

PENDAHULUAN

Saat ini telah terjadi perubahan *trend* demografi yang melanda seluruh dunia, seperti: peningkatan secara dramatis jumlah wanita yang masuk pada angkatan kerja, dan semakin banyaknya keluarga dimana suami atau istri, masing-masing bekerja dan memiliki penghasilan sendiri. Implikasinya, banyak organisasi yang mulai mendisain ulang kebijakan-kebijakan mereka sehingga dapat berpengaruh pada pengembangan karir pekerja. Perubahan angkatan kerja ini telah mendesak organisasi untuk merubah strukturnya dari yang bersifat tradisional "*organization man*" (organisasi dengan pria yang dominan), menjadi organisasi yang lebih majemuk. Dalam konteks ini, usaha-usaha untuk meningkatkan produktifitas pekerja, harus dimulai dengan memahami aspirasi-aspirasi dan sikap-sikap yang mengarah pada peran pekerjaan dan keluarga, baik pada seorang pekerja wanita maupun pria.

Transisi demografis di dunia kerja ini, telah menarik banyak akademisi untuk melakukan kajian berkaitan konflik yang sering dihadapi oleh seorang pekerjaan dalam rumah tangga atau tempat kerja mereka. Westman (2001) mengemukakan bahwa karyawan mungkin akan mengalami kejadian yang baik dan buruk, atau positif dan negatif pada keluarga di rumah dan pekerjaan mereka di kantor. Kebanyakan penelitian *work-family conflict* (WFC) memusatkan pada berbagai kesulitan karyawan dalam menyeimbangkan komitmen mereka terhadap keluarga dan pekerjaan. Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai konflik di mana tekanan peran dari domain keluarga dan pekerjaan bertentangan satu sama lain. Banyak studi *work-family conflict* memusatkan pada berbagai hasil pekerjaan (*job outcomes*), seperti kepuasan kerja (Kossek dan Ozeki, 2002).

Penelitian Haar (Kossek dan Ozeki, 2002) dalam menindaklanjuti dengan studi yang menyelidiki efek moderat konflik dari kedua domain utama dimana karyawan paling banyak berada, yaitu: domain pekerjaan dan domain keluarga. Studi ini menguji apakah konflik dari satu domain meningkatkan intensitas hubungan

yang merugikan antara *job outcomes* dan konflik dari domain yang lain (keluarga). Pendekatan ini penting, sebab banyak studi *work-family conflict* yang menemukan sebuah hubungan negatif antara konflik dan *job outcomes*. Namun demikian, hanya sedikit yang mempertimbangkan secara bersama-sama atau dampak *overlapping* karyawan yang berhubungan dengan konflik dari kedua domain.

Pada masa dekade yang lalu kajian *work-family conflict* telah menempatkan suatu penekanan utama atas penyelidikan konflik yang muncul baik dari rumah dan kantor tersebut. Hal ini disebabkan karena penelitian awal *work-family conflict* hanya memusatkan pada arah tunggal (konflik pekerjaan mengintervensi konflik di rumah). Berbagai kritikan yang membantah pendekatan dimensi tunggal banyak dilontarkan para ahli organisasi. Menurut Kinnunen dan Mauno (1998) pendekatan dengan dimensi tunggal adalah merupakan suatu kelemahan.

Frone, Russell dan Cooper (1997) mengemukakan pentingnya pengujian dari kedua sisi domain yang mereka sebut dengan: *work-family conflict* (WFC) dan *family-work conflict* (FWC). Hal ini karena keterhubungan antara satu tipe konflik tidak berarti bahwa jenis konflik yang lain juga harus selalu dihubungkan dengan hal tersebut. Sebagai contoh, *work-family conflict* boleh jadi dihubungkan dengan komitmen organisasi tetapi hubungan ini tidak berlaku untuk *family-work conflict*.

Mendefinisikan konflik ke dalam dua jenis konflik yang berbeda telah (menjadi) kajian yang umum dilakukan oleh kalangan akademisi (Adams, King, dan King, 1996; Netemeyer, Boles dan McMurrian, 1996), dan literatur secara khusus mendefinisikan *work-family conflict* (WFC) sebagai konflik dari tempat kerja yang kemudian terbawa sampai di rumah, dan *family-work conflict* (FWC) sebagai konflik yang berasal dari rumah yang terbawa sampai di tempat kerja. Dengan demikian dapat diselidiki hasil *domain-specific* (misalnya kepuasan kerja) dengan *domain-specific conflict* (WFC) telah banyak didukung.

Penelitian Howard, Donofrio, dan Boles (2003) telah menghubungkan konflik kedua

domain ini dengan kepuasan kerja pada kepolisian di AS. Hasilnya, WFC berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja para polisi. Sementara konflik dari domain keluarga ternyata tidak terbawa ke tempat kerja mereka. Karatepe dan Mehmed (2006), juga menemukan bahwa WFC berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja, tetapi tidak pada komitmen afektif karyawan. Penelitian Robin, Kao, dan Huang (2006), juga membedakan sumber konflik dari domain pekerjaan dan keluarga. Hasilnya, WFC dan FWC berdampak negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan dengan mengkombinasikan efek konflik yang terjadi dalam keluarga dan pekerjaan secara bersamaan hanya ada sedikit dilakukan. Oleh karena itu, studi ini akan berusaha meneliti hubungan WFC atau FWC secara bersamaan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan menguji efek moderasi FWC atau WFC pada hubungan ini.

Berdasarkan ilustrasi dan pandangan umum yang telah diuraikan sebelumnya, sekaligus merupakan tindak lanjut dari studi yang menyelidiki efek moderat konflik dari kedua domain utama, yaitu: domain pekerjaan dan domain keluarga terhadap *job outcomes* (*kepuasan kerja dan organizational commitment*) .

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Konflik Keluarga-Pekerjaan. Definisi tentang konflik keluarga-pekerjaan secara eksplisit melukiskan suatu konsep bidireksional. Definisi tersebut membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian seseorang digunakan untuk urusan pekerjaan sehingga kurang waktu untuk urusan keluarga. Sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan, berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaannya (Frone, Russell & Cooper, 1997)

Konflik keluarga-pekerjaan ini terjadi ketika kehidupan rumah seseorang berbenturan

dengan tanggungjawabnya di tempat kerja, seperti masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian, atau kerja lembur. Demikian juga tuntutan kehidupan rumah yang menghalangi seseorang untuk meluangkan waktu untuk pekerjaannya atau kegiatan yang berkenaan dengan karirnya. (Frone dan Cooper, 1997).

Kepuasan kerja. Salah satu faktor penting yang selalu mendapat perhatian di kalangan akademisi dan praktisi organisasi profit dan non profit adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu yang bersifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Robbins, Kao, dan Huang, 2006). Sejalan dengan pandangan Robbins, Luthans (2001) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi. Ini berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting dalam organisasi. Kepuasan kerja itu dianggap sebagai hasil dari pengalaman karyawan atas dasar penilaiannya sendiri, seperti apa yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaannya. Pandangan tersebut dapat disederhanakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari individu dan merupakan umpan balik terhadap pekerjaannya.

Penelitian tentang pentingnya kepuasan kerja banyak dilakukan dengan beberapa disiplin seperti psikologi, sosiologi, ilmu-ilmu manajemen dan ekonomi. Kepuasan kerja adalah poin mendasar yang dipelajari di dalam dunia industri dan literatur organisasi. Hal ini berkaitan dengan fakta, banyak tenaga ahli percaya bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku pasar tenaga kerja dan mempengaruhi produktivitas pekerjaan, usaha pekerjaan, ketidakhadiran karyawan dan perputaran staf. Lebih dari itu, kepuasan kerja dipertimbangkan sebagai variabel yang berpengaruh kuat terhadap keseluruhan kesejahteraan individu (Shaffer, Harisson, Gilley dan Luk, 2001), seperti halnya juga menjadi variabel prediktor terhadap keputusan atau niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan (Gazioglu dan Tansel, 2002).

Komitmen organisasi. Komitmen organisasi saat ini jarang mendapat perhatian dalam literatur WFC, dengan sedikitnya studi yang

mengeksplorasi dari *job outcome* ini. Salah satu alasan untuk kondisi adalah bahwa komitmen organisasi memfokuskan pada level organisasi daripada level individu sebagaimana kepuasan kerja. Mowday, Porter, dan Steers (1982) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keinginan untuk mengalokasikan sumberdaya yang dimiliki oleh seseorang pada sebuah domain tertentu. Taylor, Audia, dan Gupta (1996) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah tentang kewajiban organisasi. Konsekuensinya, sebuah sikap yang terfokus pada organisasi yang mungkin terbatas yang diprediksikan melalui konflik domain spesifik dari keluarga. Sebagai contoh, isu beban kerja dan keluarga mungkin lebih besar.

Shaffer, Harrison, Gilley, dan Luk (2001) mencatat bahwa komitmen organisasi yang berhubungan dengan teori *social exchange*, dimana organisasi berharap komitmen karyawan sebaliknya untuk hal ini memberikan keuntungan dimana konflik mungkin secara negatif berhubungan dengan komitmen. Sebagai contoh, ketika konflik seorang karyawan meningkat dari rumah atau kantor, mereka mungkin secara negatif berhubungan dengan komitmen.

Kepuasan kerja adalah salah satu *job outcomes* yang telah banyak dikaji dan merupakan variabel negatif jika dihubungkan dengan WFC (Duxbury dan Higgins, 1991). Dalam studi meta analisis yang pernah dilakukan oleh Kossek dan Ozeki (2002) menemukan hubungan yang negatif antara *kepuasan kerja* dengan konflik yang terjadi pada kedua domain (baik keluarga maupun pekerjaan). Mereka juga menyimpulkan bahwa pengaruh antara WFC dan FWC terhadap *kepuasan kerja* adalah kuat dan negatif yang meliputi semua sampel: pekerja dengan tingkat konflik yang tinggi akan cenderung memiliki kepuasan kerja yang rendah. Sebagai konsekuensinya, para karyawan yang sedang mengalami konflik baik yang bermula dari rumah (FWC) atau dari tempat kerja (WFC) mereka akan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah.

Hasil penelitian Howard, Donofrio, dan Boles (2003) dengan menghubungkan konflik kedua domain ini dengan kepuasan kerja pada kepolisian di AS, menemukan bahwa WFC ber-

pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja para polisi. Sementara konflik dari domain keluarga ternyata tidak terbawa ke tempat kerja mereka. Karatepe dan Mehmed (2006), juga menemukan bahwa WFC berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja. Penelitian Robin, Kao, dan Huang (2006), juga membedakan sumber konflik dari domain pekerjaan dan keluarga. Hasilnya, WFC dan FWC berdampak negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 1: Semakin tinggi konflik yang berasal dari domain pekerjaan (*work-family conflict*) akan berpengaruh secara negatif terhadap *kepuasan kerja*

Hipotesis 2: Semakin tinggi konflik yang berasal dari domain keluarga (*family-work conflict*) akan berpengaruh secara negatif terhadap *kepuasan kerja*

Sebuah organisasi yang memberikan praktik-praktik *work-family* mungkin juga mengalami penurunan komitmen dari karyawan ketika tingkat FWC naik, sebab sumberdaya-sumber daya untuk menyeimbangkan isu-isu *work-family* yang lebih baik (praktik-praktik *work-family* dalam organisasi, saat ini tidak cukup). Demikian juga, karyawan mungkin mempersepsikan kurangnya dukungan organisasi didalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga mereka, dan demikian pula yang terjadi dengan semakin rendahnya komitmen organisasi. Shaffer *et. al.*, (2001) juga menemukan hubungan antara komitmen afektif dengan FWC, yang mendukung pengujian komitmen organisasi secara dua arah dengan WFC dan FWC. Lebih lanjut, organisasi yang menjadi fokus studi tersebut menawarkan praktik-praktik *work-family*. Akhirnya, karena komitmen organisasi adalah sebuah sikap dalam level organisasi, komitmen berbagi karakteristik dengan kepuasan kerja yang menjadi focus pada sebuah domain tunggal (*work*), namun demikian kepuasan kerja telah menjadi variabel yang diprediksi baik oleh WFC maupun FWC (Kossek dan Ozeki, 2002). Dengan demikian baik WFC maupun FWC dihipotesiskan sebagai peramal komitmen organisasi.

Penelitian Robin, Kao, dan Huang (2006), juga membedakan sumber konflik dari domain pekerjaan dan keluarga. Hasilnya, WFC dan FWC berdampak negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hipotesis 3: Semakin tinggi konflik yang berasal dari domain pekerjaan (WFC), akan berpengaruh secara negatif dengan komitmen organisasi

Hipotesis 4: Semakin tinggi konflik yang berasal dari domain keluarga (FWC), akan berpengaruh secara negatif dengan komitmen organisasi.

Jika para peneliti telah menguji kemungkinan variabel moderator dari WFC, saat ini belum ada yang melakukan pengujian untuk mengetahui apakah satu dari ukuran-ukuran dua arah WFC mempunyai efek moderasi pada hubungan antara *job outcome* dengan konflik dari domain yang lain seperti FWC. Adalah suatu hal yang logis bahwa konflik yang muncul pada satu domain secara simultan adalah sebagai konflik dari domain yang lain mungkin memiliki dampak intensifikasi pada *job outcomes*. Secara umum, pengukuran WFC dan FWC dikumpulkan pada waktu yang sama dan oleh karenanya potensi untuk meneliti pengaruh baik pada kedua tipe konflik secara simultan pada *job outcomes* adalah fisibel. Artinya, konflik pada satu domain (misalnya pekerjaan) yang berhubungan dengan kepuasan kerja mungkin juga dipengaruhi oleh konflik yang muncul dari domain yang lain (seperti rumah). Sebagai contoh, literatur telah menemukan baik WFC dan FWC berhubungan secara negatif dengan kepuasan kerja (Kossek dan Ozeki, 2002), dan hal ini menunjukkan bahwa konflik yang muncul dari dalam rumah dan kantor akan berhubungan dengan rendahnya kepuasan kerja. Dengan demikian, diharapkan bahwa pekerja yang memperlihatkan kepuasan kerja yang rendah ketika tingkat WFC tinggi akan mengintensifkan pengurangan kepuasan kerja jika mereka juga mengalami tingkat FWC yang tinggi. Artinya, tingginya FWC akan meng-

intesifkan pengurangan *job outcomes* dari WFC. Sebagai alternatif, jika pekerja yang sama tidak mengalami konflik dengan keluarga mereka (tingkat FWC rendah), dan penurunan kepuasan kerja mereka dari meningkatnya WFC dapat lebih rendah daripada penurunan yang disebabkan oleh tingginya FWC. Hal ini karena mereka mungkin dapat memusatkan pada konflik dari salah satu domain saja, daripada mengelola konflik dari dua domain utama (pekerjaan dan keluarga) secara bersamaan. Dihipotesiskan bahwa hubungan-hubungan ini akan sama apakah pada WFC atau FWC adalah merupakan variabel yang berinteraksi, karena kedua tipe konflik berhubungan secara negatif dengan *job outcomes*. Sebagai dampaknya, meneliti hubungan-hubungan ini akan memungkinkan peneliti untuk mengobservasi dampak konflik yang muncul dari dua domain secara simultan pada *job outcomes*. Sebagai konsekuensinya, efek-efek moderasi ini dihipotesiskan sebagai berikut:

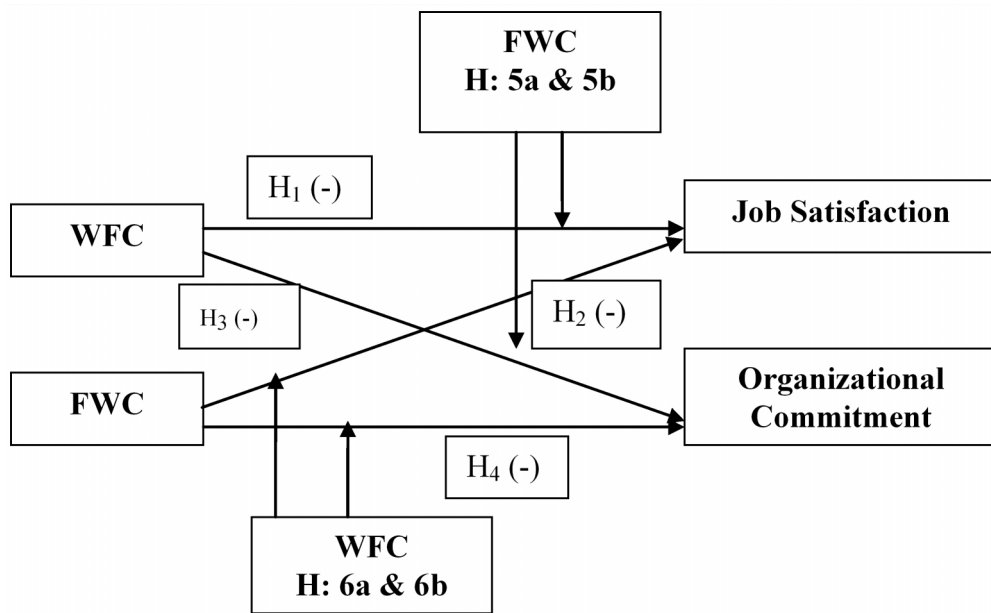
Hipotesis 5a: Semakin tinggi FWC akan semakin meningkatkan pengaruh negatif antara WFC dan kepuasan kerja, dengan penurunan yang lebih besar pada kepuasan kerja ketika konflik dari kedua domain tersebut tinggi

Hipotesis 5b: semakin tinggi FWC akan meningkatkan pengaruh negatif antara WFC dan komitmen organisasi, dengan penurunan komitmen organisasi yang lebih besar ketika konflik dari kedua domain tersebut tinggi

Hipotesis 6a: Semakin tinggi WFC akan meningkatkan pengaruh negatif antara FWC dan kepuasan kerja, dengan semakin besarnya penurunan kepuasan kerja ketika konflik dari kedua domain tinggi

Hipotesis 6b: Semakin tinggi WFC akan meningkatkan pengaruh negatif antara WFC dan komitmen organisasi, dengan semakin besarnya penurunan komitmen ketika konflik dari kedua domain tinggi

Untuk lebih jelas, digambarkan pada model penelitian seperti ditunjukkan pada gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi dari penelitian ini adalah para pekerja/karyawan di kota Surakarta. Sampel diperoleh dengan menggunakan metode *purposive*, yakni pria dan wanita yang bekerja minimal tiga tahun, sudah menikah, tinggal bersama orang tua /tidak, dan memiliki anak. Hasil survey di lapangan mendapatkan 100 orang responden yang bersedia berpartisipasi. Hasil ini yang dapat diolah 91 responden (91%), sedangkan sisanya 9 kuesioner (%) tidak dipakai karena banyak butir pertanyaan yang tidak dijawab (kosong). Jumlah responden terdiri dari 43% pria dan 57% wanita. Jumlah responden terbanyak adalah yang berusia 36 sd. 40 tahun (34%), sebagian besar masa kerjanya sekitar 6 sd. 9 tahun (48%), dan sudah hidup mandiri dan tidak tinggal bersama dengan orang tua (76%). Studi ini menggunakan data primer yang diperoleh dari responden untuk mengetahui persepsi mereka terhadap WFC, FWC, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Data akan diperoleh dari responden dengan menggunakan metode survey. Peneliti akan langsung menjumpai para responden di tempat mereka. Studi ini mengguna-

kan instrumen questioner. Daftar pertanyaan meliputi variabel demografis dan WFC, FWC, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Validitas adalah untuk mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Studi ini menggunakan *face validity*, yakni dengan mengkonsultasikan semua butir pertanyaan pada ahlinya. Sementara *Cronbach alpha* digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel 1

Tabel 1. Hasil uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha
Kepuasan Kerja	0.749
Komitmen Organisasi	0.798
Work-Family Conflict	0.820
Family Work Conflict	0.909

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tahapan proses analisis data meliputi empat tahap: tahap pertama memasukkan variabel demografis sebagai variabel pengontrol, tahap kedua memasukkan variabel WFC atau FWC sebagai variabel prediktor, tahap ketiga memasukkan variabel WFC atau FWC sebagai variabel moderator dan tahap terakhir memasukkan variabel interaksi WFC X FWC.

Analisis regresi herarki untuk WFC sebagai variabel independen (predictor) dan dampak variabel moderator dari WFC, ditunjukkan pada tabel 2. Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel demografis responden seperti jenis kelamin, um-

ur, masa kerja, dan saat ini mereka tinggal bersama orang tua atau tidak, yang dalam studi ini dijadikan sebagai variabel kontrol, ternyata tidak ada satu pun yang signifikan. Pengaruh variabel kontrol ini secara individual maupun bersama-sama ($F = 0.961$, $p = 0.433$). Tabel 2 juga menunjukkan bahwa WFC secara signifikan dan negatif berpengaruh terhadap kepuasan kerja ($\hat{\alpha} = -0,486$ $p < .001$), mendukung hipotesis 1. WFC juga secara signifikan dan negatif berpengaruh terhadap komitmen organisasi ($\hat{\alpha} = -5.111$, $p < .001$), mendukung hipotesis 3. WFC tercatat memiliki kontribusi 15.7% ($P < .001$) dari variansi kepuasan kerja, dan 22,2% ($P < .001$) pada variansi untuk komitmen organisasi.

Tabel 2. Analisis Regresi Herarki untuk pengaruh langsung dan Dampak Variabel Pemoderasi pada WFC

Variabel	Dampak WFC terhadap	
	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
Tahap 1: Kontrols		
Gender	0.105	0.669
Umur	0.133	0.711
Masa Kerja	0.078	1.236
Tinggal bersama Ortu	0.014	-0.833
R2 Change	0.043	0.057
Tahap 2: Predictor		
Work Family Conflict	-0.486***	-5.111***
R2 Change	0.157***	0.222***
Tahap 3: Moderator		
Family Work Conflict	-2.177*	-2.451*
R2 Change	0.43*	0.048*
Tahap 4: Interaction		
WFC X FWC	2.566*	1.427
R2 Change	0.056*	0.016
Total R²	0.298	0.343
Adjusted R²	0.239	0.288
F Statistic	5.035**	6.190***

Ket.:

* = $p < 0.05$

** = $P < 0.01$

*** = $p < 0.00$

Hasil penemuan variabel pemoderasi, FWC berpengaruh secara signifikan pada interaksi WFC- kepuasan kerja ($\beta = -. 2.566$, $p < . 01$), mendukung hipotesis 5a. Interaksi ini berkon-

tribusi manambah variansi sebesar 25.5% ($p < . 05$). Namun demikian, FWC tidak berpengaruh secara signifikan pada interaksi WFC- komitmen organisasi ($\beta = -. 2.177$, $p < . 01$), sehingga

tidak mendukung hipotesis 5b. Interaksi ini hanya menambah kontribusi yang kecil sebesar 14.2% ($p > .05$) pada variansi komitmen organisasi.

Analisis regresi hierarki untuk FWC sebagai variabel independen (predictor) dan dampak variabel pemoderasi pada FWC, ditunjukkan pada tabel 3.

Tabel 3. Analisis Regresi Herarki untuk Pengaruh Langsung dan Dampak Variabel Pemoderasi pada FWC

Variabel	Dampak FWC terhadap	
	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
Tahap 1: Kontrols		
Gender	0.105	0.669
Umur	0.133	0.711
Masa Kerja	0.078	1.236
Tinggal bersama Ortu	0.014	-0.833
R ² Change	0.043	0.057
Tahap 2: Predictor		
Family Work Conflict	-4.731***	-5.834***
R ² Change	0.22***	0.270***
Tahap 3: Moderator		
Work Family Conflict	0.079	-0.164
R ² Change	0.000	0.000
Tahap 4: Interaction		
WFC X FWC	2.566*	1.427
R ² Change	0.056*	0.016
Total R²	0.298	0.343
Adjusted R²	0.239	0.288
F Statistic	5.035**	6.190***

Ket.: * = $p < 0.05$

** = $P < 0.01$

*** = $p < 0.00$

Tabel 3 menunjukkan bahwa FWC secara signifikan dan negatif berpengaruh terhadap kepuasan kerja ($\beta = -4.731$, $p < .001$), mendukung hipotesis 2. FWC juga secara signifikan dan negatif berpengaruh terhadap komitmen organisasi ($\beta = -5.834$, $p < .001$), mendukung hipotesis 4. FWC tercatat memiliki kontribusi 22% ($P < .001$) dari variansi kepuasan kerja, dan 27% ($P < .001$) pada variansi untuk komitmen organisasi.

Untuk penemuan variabel pemoderasi, WFC adalah variabel yang berpengaruh terhadap interaksi antara FWC - kepuasan kerja ($\beta = 2.566$, $p < .05$), mendukung hipotesis 6a. Interaksi ini berkontribusi menambah variansi sebesar 5.6% ($p < .05$). Fakta ini ternyata tidak serupa dengan WFC yang tidak menjadi variabel penting dan tidak berpengaruh terhadap interaksi

pada FWC - komitmen organisasi ($\beta = 1.427$, $p > .05$), sehingga tidak mendukung hipotesis 6b. Interaksi ini hanya berkontribusi kecil menambah variansi, yakni sebesar 1.6% ($p > .05$).

Ketika empat model regresi di jalankan, dan pengaruh WFC dan FWC menunjukkan tingkat signifikansi yang berbeda, dengan WFC terhitung memiliki nilai variansi yang lebih besar, tetapi model-model tersebut secara keseluruhan sama. Hal ini karena WFC dan FWC dimasukkan secara terpisah pada tahap dua dan tahap tiga, kemudian dikombinasikan pada tahap empat (efek interaksi), hal inilah yang menyebabkan model secara keseluruhan adalah sama (misalnya nilai R²). Sehingga, kekuatan model regresi secara keseluruhan untuk kepuasan kerja adalah signifikan dan substansial ($R^2 = 0.298$, F

= 5.035, $p < .001$). sementara untuk model komitmen organisasi ($R^2 = 0343$, $F = 6.190$, $p < .001$).

Variabel demografi dalam studi ini, baik secara individu maupun bersama-sama (serentak), terbukti bukan merupakan faktor penyebab bervariasinya kepuasan kerja dan komitmen karyawan pada perusahaan. Variabel-variabel ini dijadikan sebagai pengontrol untuk memastikan apakah kepuasan kerja dan komitmen seorang karyawan terhadap perusahaan itu disebabkan oleh latar belakang individu karyawan itu sendiri. Misalnya jenis kelamin, apakah karyawan yang berjenis kelamin pria memiliki konflik pekerjaan atau rumah dengan tingkat yang berbeda daripada karyawan wanita, sehingga berdampak pada tingkat kepuasan kerja dan komitmen pada perusahaan yang mempekerjakan mereka. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel demografi bukan merupakan faktor penyebab tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Studi ini terfokus pada dua bidang. Pertama, apakah *work-family conflict* berpengaruh secara signifikan dan negatif dengan *job outcomes* (kepuasan kerja dan komitmen organisasi). Pengaruh negatif *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja terbukti signifikan pada studi ini. Hal ini sejalan dengan penemuan penelitian terdahulu yang telah dibahas dalam studi pustaka. Lebih lanjut, *work-family conflict* ditemukan juga berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap komitmen organisasi.

Konflik yang terjadi dari domain pekerjaan berpengaruh pada kepuasan kerja. Pengaruh ini ternyata akan semakin menguat apabila karyawan ternyata juga sedang mengalami konflik di rumah tangga mereka. Konflik di rumah akan semakin memperburuk konflik di tempat kerja sehingga akan menjadikan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya merosot.

Satu temuan yang berbeda adalah untuk komitmen organisasi. Apabila karyawan sedang mengalami konflik di tempat kerja akan mengurangi komitmen mereka pada perusahaan. Namun demikian apabila dalam waktu yang bersamaan karyawan juga sedang mengalami konflik di rumah tangga, hal ini tidak memperburuk penurunan komitmen karyawan terhadap perusahaan, meskipun

kepuasan kerja mereka juga ikut menurun.

Fokus pembahasan yang kedua adalah menyelidiki bagaimana pengaruh *family-work conflict* terhadap *job outcomes*. Hasil studi menunjukkan bahwa konflik di rumah tangga ternyata terbawa pada pekerjaan, yakni semakin menurunkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Pengaruh FWC terhadap *job outcomes* ini khususnya pada kepuasan kerja akan berpengaruh semakin kuat apabila karyawan juga mengalami konflik pada pekerjaan mereka (WFC). Semakin tinggi konflik pada pekerjaan akan semakin memperburuk konflik rumah tangga yang akan menurunkan kepuasan kerja mereka. Namun demikian kondisi ini berbeda dengan komitmen mereka terhadap perusahaan. Meskipun tinggi rendahnya tingkat konflik pada pekerjaan ternyata hal ini tidak berdampak pada semakin tajamnya peningkatan atau penurunan komitmen pekerja pada perusahaan tempat mereka bekerja pada saat mereka juga sedang mengalami konflik di rumah tangga mereka.

Hasil studi ini menunjukkan besarnya faktor keberhasilan membina rumah tangga juga akan berdampak pada keberhasilan di dalam pekerjaan. Artinya, apabila konflik yang terjadi di rumah maka dapat terbawa ke pekerjaan. Semakin tinggi konflik di rumah tangga karyawan berdampak buruk pada kepuasan kerja dan komitmen terhadap perusahaan.

Demikian apalagi jika karyawan tersebut juga sedang mengalami konflik pada pekerjaan mereka. Sama dengan konflik yang terjadi di rumah, konflik dari kedua domain ini secara langsung menurunkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Penciptaan suasana kerja yang baik, system kompensasi yang adil, hubungan sesama rekan kerja yang erat, dan jalinan pimpinan-bawahan yang kuat akan sangat membantu untuk menaikkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil analisis secara keseluruhan dari studi ini, diperoleh beberapa kesimpulan dalam sebagai berikut:

1. Secara langsung baik WFC maupun FWC berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi
2. WFC memperkuat pengaruh interaksi FWC dengan kepuasan kerja, tetapi tidak dengan komitmen organisasi
3. FWC memperkuat pengaruh interaksi WFC dengan kepuasan kerja, tetapi tidak dengan komitmen organisasi

Keterbatasan Penelitian

- a. Studi ini hanya menggunakan variabel demografis dari sudut pandang pribadi individual karyawan sebagai variabel kontrol. Beberapa kondisi perusahaan yang berbeda dalam berbagai aspek seperti lingkungan kerja, system kompensasi, kesejahteraan karyawan, dll. dari aspek pekerjaan yang memungkinkan berpengaruh pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi belum dimasukkan sebagai variabel kontrol
- b. Analisis regresi herarki dilakukan secara bertahap untuk memastikan kontribusi masing-masing variabel terhadap model penelitian. Analisis ini belum memberikan model konseptual terintegrasi yang dilakukan dalam satu waktu

Saran untuk Penelitian yang Akan Datang

1. Pemilihan variabel kontrol sebaiknya tidak hanya terpancang pada karakteristik demografis responden. Sebaiknya juga mempertimbangkan dari domain pekerjaan.
2. *Path analyses* dapat digunakan untuk memastikan apakah model penelitian *fit* dengan fenomena keadaan yang sebenarnya terjadi.

Implikasi Manajerial

1. Pengelolaan konflik yang terjadi di tempat kerja menjadi suatu hal yang mendasak dilakukan. Keberhasilan dalam mengelola konflik akan meningkatkan dinamika organisasi. Sebaliknya, kegagalan pengelolaan konflik akan berdampak lang-

sung pada *job outcomes*, khususnya seperti hasil temuan studi ini yaitu: kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

2. Departemen personalia sebaiknya melakukan pembinaan mental spiritual secara intensif pada karyawan. Apabila diperlukan, konsultasi secara personal dapat diadakan tidak hanya untuk menjaga motivasi, komitmen, dan kepuasan di tempat kerja, tetapi juga membantu memecahkan permasalahan yang sering terjadi di rumah.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, GA, King, LA dan King, DW (1996), 'Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction' *Journal of Applied Psychology* Vol. 81, No. 4, pp 411-420
- Aguinis, H dan Stone-Romero, EF (1997), 'Methodological artifacts in moderated multiple regression and their effects on statistical power' *Journal of Applied Psychology* Vol. 82, No .1, pp 192-206
- Aiken, LG dan West, SG (1991), *Multiple Regression: Testing and Interpreting Interactions*, Newbury Park CA: Sage
- Brett, J.M. and Stroh, L.K. (2003), "Working 61 plus hours a week: why do managers do it?", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88, pp. 67-78.
- Cohen, J dan Cohen, P (1983) *Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.) Hillsdale NJ: Erlbaum.
- Dewe, P., Hart, P. and Lu, L. (2004), "A cross-national comparative study of work / family stressors, working hours, and well-being: China and Latin America vs. the Anglo world", *Personnel Psychology*, Vol. 57.
- Duxbury, LE dan Higgins, CA (1991) 'Gender differences in work-family conflict' *Journal of Applied Psychology* Vol. 76, pp. 60-74

- Erdwins, CJ, Buffardi, LC, Casper, WJ dan O'Brien, AS (2001) 'The relationship of women's role strain to social support, role satisfaction, and self-efficacy' *Family Relations* Vol. 50, No. 3 pp 230-238
- Frone, MR, Russell, M dan Cooper, ML (1997) 'Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents' *Journal of Occupational and Organisational Psychology* Vol. 70, pp 325-335
- Fu, CK dan Shaffer, MA (2000) 'The tug of work and family: Direct and indirect domain-specific determinants of work-family conflict' *Personnel Review* Vol. 30, No. 5 pp 502-522
- Gazioglu, S. dan Tansel, A., *Job satisfaction in Britain: Individual and job-related factors*, Economic Research Centre Working Papers in Economics 03/03, Ankara, 2002
- Golding, JM (1990) 'Division of household labor, strain, and depressive symptoms among Mexican Americans and non-Hispanic Whites' *Psychology of Women Quarterly* Vol. 14, pp 103-117
- Good, LK, Page, TJ dan Young, CE (1996) 'Assessing hierarchical differences in job-related attitudes and turnover among retail managers' *Academy of Marketing Science* Vol. 24, No. 2, pp 148-156
- Good, LK, Sisler, GF dan Gentry, JW (1988) 'Antecedents of turnover intentions among retail management' *Journal of Retailing* Vol. 64, No. 3, pp 295-314
- Grant, L, Simpson, LA dan Rong, XL (1990) 'Gender, parenthood, and work hours of physicians' *Journal of Marriage and the Family* Vol. 52, pp 39-49
- Greenhaus, J. H., dan Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, JH, Callanan, GA dan Godshalk, VM (2000) *Career Management* (3rd ed.) Orldano FL: The Dryden Press.
- Greenhaus, JH, Parasuraman, S dan Collins, KM (2001) 'Career involvement and family involvement as moderators of relationships between work-family conflict and withdrawal from a profession' *Journal of Occupational Health Psychology* Vol. 6, No. 2, pp 91-100
- Herman, JB dan Gyllstrom, KK (1977) 'Working men and women: Inter- and intra-role conflict' *Psychology of Women Quarterly* Vol. 1 pp 319-333
- Howard, W.G., Donofrio, H.H, Boles (2004), J.S. *Inter-domain work-family, family-work conflict and police work satisfaction* International Journal of Police Strategies & Management Vol. 27 No. 3, pp. 380-395
- Hobfoll, SE (1989) 'Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress' *American Psychologist* Vol. 44, pp 513-524
- Karatepe & Mehmet (2006). The effects of work-family conflict, emotional exhaustion, and intrinsic motivation on job outcomes of front-line employees, Tekinkus International Journal of Bank Marketing Vol. 24 No. 3, pp. 173-193
- Kinnunen, U dan Mauno, S (1998) 'Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland' *Human Relations* Vol. 51, No. 2, pp 157- 177
- Kirkman, BL dan Shapiro, DL (2001) 'The impact of cultural values on work satisfaction and organisational commitment in self-managed teams: The mediating role of employee resistance' *Academy of Management Journal* Vol. 44, No. 1, pp 557-569
- Kossek, EE dan Ozeki, C (2002) 'Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organisational behavior-human resources research' *Journal of Applied Psychology* Vol. 83, No. 2, pp 139-149

- Lu, L. and Gilmour, R. (2004), "Culture, self and ways to achieve SWB: a cross-cultural analysis", *Journal of Psychology in Chinese Societies*, Vol. 5, pp. 51-79.
- Luthans, Fred (2001), *Organizational Behavior*, McGraw-Hill Inc.
- Lounsbury, JW dan Hoopes, LL (1986) 'A vacation from work: Changes in work and nonwork outcomes' *Journal of Applied Psychology* Vol. 71, No. 3, pp 395-401
- Major, VS, Klein, KJ dan Ehrhart, MG (2002) 'Work time, work interference with family, and psychological distress' *Journal of Applied Psychology* Vol. 87, No. 3, pp 427-436
- Morrow, P (1983) 'Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment' *Academy of Management Review*, Vol. 8, No. 3, pp 486-500
- Mowday, RT, Porter, LW dan Steers, RM (1982) *Employee-Organisation Linkages* New York: Academic Press
- Netemeyer, RG, Boles, JS dan McMurrian, R (1996) 'Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales' *Journal of Applied Psychology* Vol 81 No. 4, pp 400-410
- Podsakoff, PM dan Organ, DW (1986) 'Self-reports in organisational research: Problems and prospects' *Journal of Management* Vol. 12, No. 4, pp 531-544
- Robin, L.L., Kao, G.S, Huang, M.T. (2006) A cross-cultural study of work/family demands, work/family conflict and wellbeing: the Taiwanese vs British. *Taiwan International Journal of Bank Marketing* Vol. 24 No. 3, pp. 173-193
- Roth, PL (1994) 'Missing data: A conceptual review for applied psychologists' *Personnel Psychology* Vol. 4,7 pp 537-560
- Shaffer, MA, Harrison, DA, Gilley, KM dan Luk, DM (2001) 'Struggling for balance amid turbulence on international assignments: work-family conflict, support and commitment' *Journal of Management* Vol. 27, pp 99-121
- Spector, P. (1997). *Job satisfaction*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Stone, E dan Hollenbeck, J (1989) 'Clarifying some controversial issues surrounding statistical procedures for detecting moderator variabels' *Journal of Applied Psychology* Vol. 7, No. 1, pp 3-10
- Taylor, MS, Audia, G dan Gupta, AK (1996) 'The effect of lengthening job tenure on managers' organisational commitment and turnover' *Organisational Science* Vol. 7, pp 632-648
- Westman, M (2001) 'Stress and strain crossover' *Human Relations* Vol. ,54 No. 6, pp 717-751
- Wiley, MG (1991) 'Gender, work, and stress: the potential impact of role identity salience and commitment' *The Sociological Quarterly* Vo.l 32, pp 495-510