



# ANALITIKA

## Jurnal Magister Psikologi UMA

Available online <http://ojs.uma.ac.id/index.php/analitika>

---

### **Pengaruh Beban Kerja Berlebih terhadap Konflik Kerja Keluarga dan Tuntutan Keluarga sebagai Variabel Moderator**

#### ***The Impact of Work-Overload toward Work-Family Conflict and Family Demand as Moderate Variable***

Fariz Aryo Baskoro\* & Seger Handoyo

Program Studi Psikologi Industri & Organisasi, Fakultas Psikologi,  
Universitas Airlangga, Indonesia

Diterima: 22 Januari 2020, disetujui: 27 Juni 2020, dipublish: 30 Juni 2020

\*Corresponding Author: Email: [fariz.aryo.baskoro-2015@psikologi.unair.ac.id](mailto:fariz.aryo.baskoro-2015@psikologi.unair.ac.id)

---

#### **Abstrak**

Pekerjaan dan keluarga merupakan dua aspek yang memiliki peran penting didalam kehidupan individu, namun sering ditemukan konflik diantara kedua aspek tersebut, sehingga diperlukan keseimbangan dalam melakukan kedua peran tersebut dalam waktu yang bersamaan. Ketika keseimbangan itu tercapai akan membuat tingkat terjadinya konflik kerja keluarga berkurang. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja berlebih terhadap konflik kerja keluarga, serta untuk menguji apakah tuntutan keluarga dapat memoderasi pengaruh beban kerja berlebih terhadap konflik kerja keluarga. Penelitian ini dilakukan pada 136 orang karyawan di Kota Surabaya, menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan survey. Analisis data dilakukan menggunakan teknik Moderated Regression Analysis, yang digunakan untuk melihat ada atau tidaknya efek moderasi yang dihasilkan oleh variabel tuntutan keluarga. Dalam penelitian ini tuntutan keluarga ditemukan dapat memoderasi pengaruh beban kerja berlebih terhadap konflik kerja keluarga.

**Kata Kunci:** Beban Kerja Berlebih; Tuntutan Keluarga; Konflik Kerja Keluarga

#### **Abstract**

*Work and family are two important aspects in individual life, where work is needed to meet the welfare of family life, while family is needed as individual support in doing work. A balance is needed in performing both roles at the same time, so as not to increase the level of work-family conflict. This study aims to examine the effect of work overload on work-family conflict, as well as to examine whether family demands can moderate the effect of work overload on work-family conflict. The subject of this research was conducted on 136 employees in the city of Surabaya, using quantitative methods using surveys. Data analysis was performed using Moderated Regression Analysis. To see whether or not the effect of variable moderating produced by the variable family demands, the researcher uses the Moderated Regression Analysis. In this study family demands were found to moderate the effects of work overload on work-family conflict.*

**Keywords:** Family Demand; Work Overload; Work-Family Conflict

**How to Cite:** Baskoro, F. A., & Seger, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja Berlebih terhadap Konflik Kerja Keluarga dan Tuntutan Keluarga sebagai Variabel Moderator. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 12 (1): 73 – 82

---

## PENDAHULUAN

Pekerjaan dan keluarga merupakan dua nilai penting di dalam kehidupan seorang individu, dimana kedua aspek tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Pekerjaan diperlukan individu untuk memenuhi kebutuhan finansial dari keluarganya sedangkan keluarga dibutuhkan individu sebagai pendukung individu dalam melakukan pekerjaannya dan juga sebagai batasan-batasan dalam melakukan pekerjaan. Tekanan peran dalam pekerjaan dan keluarga memiliki potensi untuk berkonflik satu sama lain dan bersifat dua arah seperti konflik dalam pekerjaan yang dapat berdampak pada keluarga dan juga sebaliknya (Minnote, 2011), sehingga para karyawan perlu membagi waktu dengan seimbang antara waktu dengan keluarga dan juga waktu dalam bekerja untuk meminimalisir terjadinya *work-family conflict*.

*Work-family conflict* dapat didefinisikan sebagai sebuah bentuk konflik dimana tekanan dari kedua peran baik peran dalam pekerjaan maupun keluarga sama-sama tinggi" (Greenhaus & Beutell, 1985). Ada beberapa faktor yang menyebabkan *work-family conflict* semakin banyak diperbincangkan di publik, salah satunya adalah meningkatnya partisipasi wanita dalam dunia kerja. Hal ini dilakukan karena wanita ingin mematahkan pepatah dalam keluarga dimana laki-laki berperan mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan keluarga sedangkan wanita hanya berperan mengurus anak dan rumah tangga. Partisipasi wanita dalam dunia kerja

meningkat dari tahun ke tahun yaitu dari 48,08 persen pada tahun 2006 menjadi 50,28 persen pada tahun 2015 (BKKBN, 2014), dimana sejak memasuki abad ke 20, baik dari suami maupun istri ingin mengaktualisasikan dirinya di lingkungan masyarakat seiring dengan ilmu pengetahuan yang mereka peroleh di bangku pendidikan (Christine et al., 2010).

*Work-family conflict* memiliki dua arah yang berbeda (*both direction*), yaitu *work interference with family* (WIF) dan *family interference with work* (FIW), dimana konflik WIF berasal dari domain pekerjaan sedangkan konflik *family interference with work* berasal dari domain keluarga. Konflik *work interference with work* memiliki pengertian pekerjaan mengganggu keluarga dan konflik *family interference with work* memiliki pengertian keluarga mengganggu pekerjaan (Sarwar & Zeeshan, 2019). Salah satu bentuk dari *work interference with work* adalah beban kerja berlebih atau *work overload*. Beban kerja berlebih didefinisikan sebagai persepsi karyawan dimana mereka mempunyai lebih banyak beban kerja yang diberikan daripada waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas mereka (Kuschel, 2015). Peneliti memilih beban kerja berlebih sebagai variabel independen karena beban kerja berlebih menjadi tingkatan teratas dari penyebab terjadinya *work-family conflict* (Akkas et al., 2015). Beban kerja berlebih memiliki pengaruh yang positif terhadap *work-family conflict* (Christine W.S., 2010), dimana *work-family conflict* memiliki hubungan yang positif dengan jumlah jam kerja per minggunya, dan

juga sering dihubungkan dengan jumlah dan frekuensi lembur yang didapatkan oleh para karyawan (Ahmad dkk., 2015).

Karyawan yang menyukai perannya dalam pekerjaan cenderung memiliki pendapatan yang lebih tinggi, status pekerjaan yang lebih tinggi, tuntutan keluarga yang rendah akan membuat resiko terjadinya *work-family conflict* berkurang. Berbeda dengan pernyataan sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Schieman (2009) menemukan bahwa karyawan yang menikmati pekerjaannya cenderung bekerja berjam-jam, menghadapi tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi, dan menguras psikis di dalam pekerjaan mereka (Kelly et al., 2014), sehingga penelitian ini menyimpulkan bahwa dikarenakan tekanan stress yang tinggi pada para karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka dapat meningkatkan terjadinya *work-family conflict*. Pada penelitian yang dilakukan oleh Frone (1997) menemukan hasil bahwa beban kerja berlebih memiliki *dual effect* terhadap *work-family conflict*, efek yang dihasilkan adalah individu tidak mempunyai waktu yang cukup untuk memenuhi tuntutan yang dimiliki oleh individu tersebut (*timed-based conflict*), dan akan menimbulkan resiko terjadinya stress dan frustrasi dikarenakan beban kerja yang berlebih pada individu tersebut (*strain-based conflict*) (Kuschel, 2015).

Selain *work interference with family*, *work-family conflict* memiliki arah lain yaitu *family interference with work* dimana keluarga mengganggu pekerjaan atau yang biasa disebut dengan konflik keluarga-pekerjaan.

Salah satu contoh bentuk dari *family interference with work* adalah tuntutan keluarga. Tuntutan keluarga memiliki definisi tekanan-tekanan yang dihasilkan dari domain keluarga yang memiliki hubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga (Boyar et al., 2008). Tuntutan keluarga ditentukan berdasarkan komponen-komponen yang berada di dalam sebuah keluarga, yaitu besarnya ukuran sebuah keluarga dan jumlah anggota keluarga lain (saudara, nenek) yang memiliki hubungan darah dengan keluarga inti (Dan et al., 2016). Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Susanti & Ekayati (2013) di negara Indonesia urusan keluarga merupakan prioritas utama di dalam kehidupan individu, meskipun tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga sama-sama tinggi, individu akan tetap memprioritaskan urusan keluarga. Di dalam penelitian milik Boyar (2008) mengatakan bahwa tuntutan yang berasal dari domain keluarga memiliki hubungan yang positif dengan salah satu arah dari *work-family conflict* yaitu *family interference with work*, dimana urusan keluarga dapat mengganggu urusan pekerjaan. Disini tuntutan keluarga digunakan sebagai variabel moderator yang digunakan untuk memperkuat hubungan dari beban kerja terhadap *work-family conflict* ataupun memperlemah hubungan dari beban kerja terhadap *work-family conflict*.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanti dan Ekayati (2013), penelitian milik Yunita dan Kismono (2014) menjelaskan mengenai konsep *work-family conflict* di negara

barat dan negara timur yang memiliki perbedaan, dimana penelitian mengenai *work-family conflict* mulai berkembang di negara bagian barat, dimana di negara barat individu menganut budaya individualis (Greenhaus & Beutell, 1985). Di budaya mereka, keluarga dan pekerjaan merupakan dua hal yang bersifat independen dan tidak berhubungan satu sama lain. Berbeda dengan budaya individualis yang dianut oleh negara barat, negara timur yang menganut budaya kolektivisme, dimana individu percaya bahwa pekerjaan dan keluarga merupakan dua hal yang saling mendukung. Di budaya timur, pekerjaan dinilai sebagai pendukung kesejahteraan keluarga. Perbedaan budaya antara negara barat dan negara timur mempengaruhi persepsi dari sebuah konflik, menyadari bahwa bagaimana individu di negara-negara yang berbeda mengalami *work-family conflict* tergantung oleh keterikatan budaya yang ada di negaranya (Yunita & Kismono, 2015).

Di negara kolektif seperti Indonesia keluarga cenderung menuntut para karyawan untuk terus menjaga kinerjanya dengan cara memberikan dukungan dan menuntut waktu yang relatif sedikit untuk berkumpul bersama keluarganya kecuali pada saat hari libur dan tidak mempunyai tugas yang harus dikerjakan, sehingga membuat para karyawan tetap pada kinerja yang optimal, karena di negara kolektif keluarga cenderung memiliki kepercayaan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan digunakan untuk kebutuhan keluarga

agar dapat terpenuhi dengan baik (Nasurdin & O'Driscoll, 2012).

Tuntutan Keluarga merupakan salah satu bentuk dari *family interference with work*, dan pada negara Indonesia dengan adanya tuntutan keluarga dalam bentuk dukungan dan motivasi untuk tetap fokus terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan agar semua kebutuhan keluarga dapat terpenuhi dengan baik membuat para karyawan dapat mengurangi tingkat terjadinya *work-family conflict*, karena seberat apapun beban kerja yang diterima oleh karyawan, ketika mereka mendapatkan tuntutan dari keluarga dalam bentuk motivasi dan dukungan dalam melakukan pekerjaannya akan membuat tingkat terjadinya *work-family conflict* berkurang, sehingga tuntutan keluarga dapat memoderasi pengaruh dari beban kerja berlebih terhadap *work-family conflict*. Sehingga hipotesis yang dihasilkan dari paparan penjelasan diatas adalah sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja berlebih terhadap *work-family conflict*.  
H2: Tuntutan keluarga dapat memoderasi pengaruh antara beban kerja berlebih terhadap *work-family conflict*.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, tipe penelitian eksplanasi yang digunakan untuk menjelaskan tentang mengapa suatu kejadian atau gejala terjadi, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode survey. Variabel

independen yang digunakan di dalam penelitian ini adalah beban kerja berlebih, variabel dependen yang digunakan di dalam penelitian ini adalah *work-family conflict*, dan variabel moderasi yang digunakan di dalam penelitian ini adalah tuntutan keluarga.

Subjek penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini adalah karyawan di kota Surabaya yang berjumlah 136 orang, yang terdiri dari 81 orang berjenis kelamin laki-laki (60,1%), dan 55 orang berjenis kelamin perempuan (39,9%) Kriteria subjek yang dibutuhkan di dalam penelitian ini adalah sudah bekerja minimal 1 tahun, tinggal bersama anggota keluarga, karyawan di Kota Surabaya, dan sudah menikah dan memiliki anak yang berumur dibawah 20 tahun. Teknik *sampling* yang digunakan di dalam penelitian ini adalah teknik *non-probability sampling* dengan metode *accidental sampling*.

Alat ukur yang digunakan peneliti untuk mengukur beban kerja berlebih adalah mengadaptasi dari *ORS Scale (Organisational Role Stress Scale)* milik Pareek (1993) yang terdiri dari 2 aspek dari beban kerja berlebih (*work overload*) yaitu *quantitative overload* dan *qualitative overload*. Skala ini terdiri dari 5 item yang mengacu pada dua dimensi dari beban kerja berlebih. Untuk mengukur *work-family conflict* peneliti menggunakan alat ukur milik Carlson (2000) yang terdiri dari 18 item dan mengacu pada tiga dimensi dari *work-family conflict* yaitu *timed-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*. Untuk mengukur tuntutan keluarga sebagai variabel moderator peneliti menggunakan alat ukur milik

Boyar (2008), yang terdiri dari 4 item, variabel ini bersifat unidimensi, dan mengacu pada prediktor dari tuntutan keluarga. Data yang diperoleh di dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan teknik analisis MRA (*Moderated Regression Analysis*) dan juga plot moderasi yang digunakan untuk melihat interaksi antara ketiga variabel. Perhitungan analisis data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 22 *for windows*, dengan uji plot moderator menggunakan Jamovi versi 1.0.7.0 *for windows*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah subjek yang didapatkan di dalam penelitian ini adalah 136 orang, yang terdiri dari 81 orang berjenis kelamin laki-laki (60,1%) dan 55 orang berjenis kelamin perempuan (39,9 %). Untuk standart deviasi dari ketiga variabel yaitu variabel konflik kerja keluarga adalah 20.431, sedangkan standar deviasi untuk variabel tuntutan keluarga adalah 2.861, dan standar deviasi untuk variabel beban kerja berlebih adalah 7.119. Standar deviasi digunakan sebagai untuk menentukan sebaran data sampel penelitian dan seberapa dekat skor sampel pada mean atau rata-rata. Dan untuk *Skewness* dan *Kurtosis* pada masing masing variabel yaitu, untuk variabel *work-family conflict* adalah 0,038 dan -1,109, sedangkan untuk variabel tuntutan keluarga adalah -0,368 dan -0,540, dan untuk variabel beban kerja berlebih adalah 0,049 dan -1,105. *Skewness* untuk *work-family conflict* dan beban kerja berlebih masuk pada kategori rendah karena distribusi data mengelompok di sebelah kiri dan

berada pada kategori rendah, sedangkan untuk tuntutan keluarga masuk pada kategori tinggi karena distribusi data mengelompok di sebelah kanan (Pallant, 2005). Selanjutnya peneliti melakukan pnormaan untuk mengkategorisasikan sebaran skor yang diperoleh oleh subjek di dalam penelitian ini.

Di dalam penelitian ini mayoritas karyawan di kota Surabaya memiliki tingkat beban kerja berlebih yang tinggi yaitu 33,8%, untuk *work-family conflict* mayoritas karyawan memiliki tingkat *work-family conflict* pada kategori sedang yaitu 33,1 %, dan untuk tuntutan keluarga mayoritas karyawan memiliki tingkat tuntutan keluarga pada kategori sedang yaitu 33,1 %. Selanjutnya peneliti melakukan uji reliabilitas yang digunakan untuk melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya dan diandalkan (Azwar, 2012), untuk reliabilitas dari alat ukur beban kerja berlebih adalah 0,823, reliabilitas dari alat ukur tuntutan keluarga adalah 0,753, dan untuk reliabilitas dari alat ukur *work-family conflict* adalah 0,763. Dimana hasil reliabilitas dari ketiga variabel berada dalam kategori reliabilitas tinggi (Azwar, 2012). Kemudian peneliti melakukan uji asumsi yaitu uji normalitas yang digunakan untuk melihat apakah data yang didapatkan di penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Peneliti melakukan uji normalitas menggunakan residual. Signifikansi uji normalitas yang didapatkan di dalam penelitian ini adalah 0,200, dimana nilai tersebut lebih dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data yang dimiliki oleh peneliti berdistribusi dengan normal.

Selanjutnya peneliti melakukan uji asumsi multikolinieritas yang digunakan sebagai salah satu syarat untuk melakukan uji regresi, dan hasil yang didapatkan dari uji multikolinieritas yang telah dilakukan di dalam penelitian ini adalah tidak terjadi kondisi multikolinieritas, yang artinya tidak ada hubungan yang linier antar variabel bebas terhadap variabel terikat, yang artinya adalah tidak terjadi hubungan timbal balik antara variabel bebas dan variabel terikat (Pallant, 2005). Kemudian peneliti melakukan uji heteroskedastisitas menggunakan gambar plot yang menghasilkan titik-titik yang menyebar disebelah kiri dan kanan angka 0 dan juga tidak membentuk suatu pola tertentu, sehingga tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas. Sebelum peneliti melakukan uji analisis data, peneliti melakukan uji korelasi antara ketiga variabel. Di dalam penelitian ini hasil yang didapatkan adalah ketiga variabel memiliki nilai yang signifikan ( $\text{Sig } 0,000 < 0,05$ ), dimana nilai ini memiliki arti bahwa ketiga variabel memiliki hubungan yang signifikan. Setelah memenuhi uji asumsi, peneliti kemudian melakukan uji analisis data untuk mendukung hipotesis yang telah dibuat di dalam penelitian ini.

Selanjutnya peneliti melakukan uji regresi, hasil menunjukkan bahwa beban kerja berlebih memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *work-family conflict* dengan arah positif, dengan pengaruh sebesar 56,9 %, dan juga kedua variabel memiliki hubungan sebesar 75,4% ( $\text{Sig } 0,000 < 0,05$ ; R Square: 0,569; R: 0,754). Variabel tuntutan keluarga

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work-family conflict*, dengan pengaruh sebesar 28,5 %, dan memiliki hubungan dengan variabel dependen sebesar 53,4 % (Sig 0,000 < 0,05; R Square: 0,285; R: 0,534). Selanjutnya peneliti melakukan uji moderasi menggunakan metode MRA (*Moderated Regression Analysis*), didapatkan hasil bahwa tuntutan keluarga signifikan memoderasi pengaruh beban kerja berlebih terhadap *work-family conflict* (Sig 0,039 < 0,05;  $\beta$ : 0,111). Penelitian ini mempunyai hipotesis alternatif yaitu adanya peran variabel tuntutan keluarga sebagai variabel moderasi pada pengaruh dari variabel beban kerja berlebih terhadap *work-family conflict*. Variabel moderasi yang digunakan di dalam penelitian ini berfungsi untuk memperkuat dan memperlemah pengaruh dari variabel beban kerja berlebih terhadap variabel *work-family conflict*, bahkan diprediksi dapat merubah arah pengaruh antar kedua variabel berdasarkan tingkatan tuntutan keluarga yang dimiliki oleh individu, dengan artian lain jika beban kerja berlebih memiliki pengaruh yang positif terhadap *work-family conflict*, namun ketika tuntutan keluarga yang dimiliki oleh individu tersebut rendah maka akan membuat tingkat terjadinya *work-family conflict* menjadi berkurang.

Analisis pertama dilakukan untuk menguji hipotesis pertama yaitu beban kerja berlebih memiliki pengaruh signifikan terhadap *work-family conflict*, arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif. Hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi tingkat beban kerja berlebih maka akan semakin tinggi pula

tingkat *work-family conflict* yang terjadi, dan sebaliknya semakin rendah tingkat beban kerja berlebih maka semakin rendah juga tingkat *work-family conflict* yang terjadi. Hal ini dapat dilihat dari signifikansi yang didapatkan dari uji regresi yang telah dilakukan oleh peneliti pada bab sebelumnya, sehingga hal tersebut memiliki artian bahwa beban kerja berlebih berpengaruh secara signifikan terhadap *work-family conflict*, sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>1</sub> bisa diterima.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nasurdin (2011) yang mengatakan bahwa beban kerja berlebih memiliki hubungan yang positif dengan *work-family conflict*, dimana pada penelitian tersebut beban kerja berlebih memiliki angka korelasi yang sama dengan *work-family conflict*, hal ini berarti kedua variabel memiliki hubungan yang sama. Selain itu penelitian ini sejalan dengan penelitian milik (Ahuja et al., 2006) dimana dalam penelitian tersebut beban kerja berlebih terbukti mempunyai pengaruh positif terhadap *work-family conflict*, di dalam penelitian tersebut para karyawan rentan untuk mengalami *work-family conflict* dikarenakan para karyawan mendapatkan beban kerja yang tinggi, sehingga membuat para karyawan tegang dan stress dalam menjalani pekerjaan, dimana hal tersebut merupakan salah satu bentuk dari *work-family conflict* yaitu *strain-based conflict*. Perusahaan sudah memberikan fasilitas TIK (Teknologi Informasi dan Komunikasi) untuk mempermudah mereka dalam menjalin relasi kepada keluarga dan

kerabat, namun bagi para karyawan hal tersebut masih kurang untuk menggantikan interaksi tatap muka dengan keluarga dan kerabat mereka, sehingga membuat kinerja para karyawan tidak optimal.

Di Indonesia sendiri pemerintah sudah menetapkan jam kerja normal untuk para karyawan yaitu 40 jam per minggunya, namun di dalam penelitian ini masih banyak ditemukan subjek yang memiliki beban kerja yang tinggi. Perusahaan perlu memonitor dan mengontrol jam kerja para karyawannya agar para karyawan dapat bekerja dengan optimal, ketika para karyawan dapat bekerja dengan optimal maka dapat mempermudah perusahaan untuk mencapai visi dan misi yang ada di dalam perusahaan tersebut. Sebaliknya ketika para karyawan cenderung memiliki beban kerja yang tinggi maka akan membuat para karyawan merasa stress dalam melakukan pekerjaan mereka dan tentunya akan mempersulit perusahaan dalam mencapai visi dan misi mereka.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Frone dkk., (1997) yang mengatakan bahwa beban kerja berlebih dapat menjadi prediktor langsung dari *work-family conflict*, selain itu di dalam penelitian tersebut dikatakan bahwa beban kerja berlebih memiliki *dual effect* terhadap *work-family conflict*, yaitu para karyawan tidak mempunyai cukup waktu dalam menyelesaikan tuntutan yang dimilikinya (*timed-based conflict*), dan para karyawan diprediksi dapat mengalami stress dan tegang dalam melakukan aktivitas sehari-hari (*strain-based conflict*). Namun penelitian ini

tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanti & Ekayati (2013) yang mendapatkan hasil bahwa tidak adanya hubungan positif antara beban kerja dan *work-family conflict*, dimana subjek dalam penelitian tersebut memiliki pendapat bahwa keluarga merupakan hal penting di dalam kehidupan mereka, ketika mereka memiliki tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga yang sama-sama tinggi, mereka tetap mendahulukan kepentingan keluarga dan memilih untuk menunda tuntutan di dalam pekerjaan mereka.

Hasil lain dari penelitian ini adalah tuntutan keluarga signifikan memoderasi pengaruh beban kerja berlebih terhadap *work-family conflict* pada karyawan di Kota Surabaya, sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>2</sub> dapat diterima. Hal ini dapat diartikan ketika para karyawan memiliki tingkat beban kerja berlebih, dan tingkat tuntutan keluarga yang tinggi, maka akan membuat tingkat *work-family conflict* menjadi lebih tinggi lagi, sebaliknya ketika para karyawan memiliki tingkat beban kerja yang tinggi, namun tingkat tuntutan keluarga yang rendah, maka akan membuat tingkat *work-family conflict* menjadi lebih rendah.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yunita & Kismono (2014) yang mengatakan bahwa di negara kolektif seperti di negara timur percaya bahwa pekerjaan dan keluarga merupakan dua hal yang saling mendukung, dimana di budaya timur pekerjaan dianggap sebagai pendukung kesejahteraan



keluarga, Mengingat bahwa tuntutan keluarga merupakan salah satu bentuk dari *family interference with work*, pada negara bagian timur dengan adanya bentuk tuntutan dalam keluarga untuk tetap fokus terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh para karyawan, dengan cara keluarga selalu memberi dukungan kepada para karyawan di dalam pekerjaannya, sehingga seberat apapun beban kerja yang diterima oleh para karyawan diharapkan domain keluarga dapat mengurangi tingkat terjadinya *work-family conflict*. Pada penelitian tersebut keluarga digunakan sebagai *coping stress* dari tingkat beban kerja yang tinggi dari pekerjaan yang dilakukan oleh individu tersebut.

Pada penelitian ini variabel tuntutan keluarga dapat memperkuat pengaruh dari beban kerja berlebih terhadap *work-family conflict*, berbeda dengan penelitian milik Yunita & Kismono (2014) dimana tuntutan keluarga yang muncul berbentuk dukungan dan motivasi, yang digunakan sebagai *coping stress* dari beban kerja yang tinggi di dalam pekerjaannya. Hal ini dapat terjadi karena subjek penelitian di dalam penelitian ini mendapatkan tekanan dari kedua bentuk dari *work-family conflict* yaitu *family interference with work* dan *work interference with family*, dimana ketika individu mendapat tekanan dari kedua bentuk *work-family conflict* akan membuat intensitas terjadinya *work-family conflict* semakin tinggi lagi.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan analisis hasil penelitian, maka dapat disimpulkan

beban kerja berlebih berpengaruh secara signifikan terhadap *work-family conflict*. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat beban kerja berlebih semakin tinggi juga tingkat *work-family conflict*, dan sebaliknya semakin rendah tingkat beban kerja berlebih semakin rendah juga tingkat *work-family conflict*, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dapat diterima. Tingkat tuntutan keluarga terbukti dapat memoderasi pengaruh dari variabel beban kerja berlebih terhadap *work-family conflict*, dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dapat diterima. Saran untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan aspek *work underload* pada aspek pekerjaan, dimana aspek *work underload* juga memiliki potensi yang besar untuk menimbulkan *work-family conflict*.

## **UCAPAN TERIMAKASIH**

Karya ini penulis persembahkan untuk Ir. Istianto, MS, Prof. Dr. Ir. Retno Astuti Kuswardani, MS, dan bagi orang-orang yang sudah membantu dalam penelitian ini. Terima kasih telah membantu.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahuja, M. K., Chudoba, K. M., Kacmar, C. J., Mcknight, D. H., & George, J. F. (2006). It Road W Arriors: Balancing Work - Familyc Onflict , Job Autonomy , and W Ork O Verload. *MIS Quarterly*, 30(3), 1-18. <https://doi.org/10.2307/25148778>
- Akkas, M. A., Hossain, M. I., & Rhaman, S. (2015). Causes and Consequences of Work-Family Conflict (WFC) among the Female Employees in Bangladesh: An Empirical Study. *Journal of Business and Economics*, 6(12), 2063-2071. [https://doi.org/10.15341/jbe\(2155-7950\)/12.06.2015/007](https://doi.org/10.15341/jbe(2155-7950)/12.06.2015/007)

- Azwar, S. (2012). *Dasar-dasar Psikometri (Edisi Kedua)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- BKKBN. (2014). Buku saku bagi petugas lapangan program KB nasional materi konseling. Jakarta: BKKBN.
- Boyar, S. L., Maertz, C. P., Mosley, D. C., & Carr, J. C. (2008). The impact of work/family demand on work-family conflict. *Journal of Managerial Psychology*, 23(3), 215-235. <https://doi.org/10.1108/02683940810861356>
- Christine, W. S., Oktorina, M., & Mula, I. (2010). Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi pada Dual Career Couple di Jabodetabek). *Jurnal Manajemen Dan Wirausaha*, 12(2), 121-132. <https://doi.org/10.9744/jmk.12.2.pp.121-132>
- Dan, S. K. P., Dhamayantie, E., & Fauzan, R. (2016). *Keluarga-Pekerjaan Pada Wirausaha Wanita Abstract* : 435-444.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Kelly, E. L., Moen, P., Oakes, J. M., Fan, W., Okechukwu, C., Davis, K. D., Hammer, L. B., Kossek, E. E., King, R. B., Hanson, G. C., Mierzwa, F., & Casper, L. M. (2014). Changing Work and Work-Family Conflict: Evidence from the Work, Family, and Health Network. *American Sociological Review*, 79(3), 485-516. <https://doi.org/10.1177/0003122414531435>
- Nasurdin, A. M., & O'Driscoll, M. P. (2012). Work overload, parental demand, perceived organizational support, family support, and work-family conflict among New Zealand and Malaysian academics. *New Zealand Journal of Psychology*, 41(1), 38-48.
- Pallant, J. (2005). *SPSS SURVIVAL MANUAL: A step by step guide to data analysis using SPSS for Windows (Version 12)*.
- Pareek, U. (1993). Making organisational roles effective. New Delhi: Hill Publishing
- Schieman, A. W. (2009). Alignment capability engagement. *PPM Management*.
- Sarwar, F., & Zeeshan, T. (2019). Bidirectional Work Family Conflict of Expatriates: Framework of Antecedents and Moderators. *Journal of Research in Psychology*, 1(1), 1-8. <https://doi.org/10.31580/jrp.viii.518>
- Yunita, P. I., & Kismono, G. (2015). Influence of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict on Employees' Turnover Intentions With Gender, Social Support and Individual Value As Moderating Effects. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 29(1), 17-30. <https://doi.org/10.22146/jieb.v29i1.6210>