

# **BAB I**

## **LATAR BELAKANG**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pekerjaan dan keluarga merupakan aspek penting didalam 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. Pekerjaan dan keluarga merupakan dua domain penting dalam kehidupan orang dewasa yang sudah bekerja baik itu laki-laki maupun perempuan. Ketika individu tersebut berperan aktif dalam keduanya secara otomatis mereka mempunyai peran ganda yaitu, peran di pekerjaan sebagai (pekerja) dan juga peran dalam keluarga sebagai (suami, istri, anak, maupun orang tua) (Juariyah, 2011). Kedua peran tersebut merupakan peran yang penting untuk individu yang sudah bekerja, dimana pekerjaan adalah suatu hal yang harus dilakukan individu untuk memenuhi kebutuhan hidup sebuah keluarga sedangkan keluarga adalah dukungan utama untuk individu dalam melakukan pekerjaannya.

Tekanan peran dalam pekerjaan dan tekanan peran dalam keluarga memiliki potensi untuk berkonflik satu sama lain dan bersifat dua arah seperti konflik dengan

pekerjaan yang dipandang memiliki efek pada keluarga dan juga sebaliknya (Minnote, 2011). Pekerja perlu membagi waktu dengan seimbang antara waktu dengan keluarga dan juga waktu untuk bekerja untuk meminimalisir terjadinya konflik. Ada beberapa faktor yang menyebabkan *work-family conflict* semakin banyak diperbincangkan di publik, salah satunya adalah meningkatnya partisipasi wanita dalam dunia kerja. 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). Penelitian yang dilakukan oleh Hickson (2008) menjelaskan bahwa 40 % dari orang tua yang bekerja mengatakan bahwa mereka mengalami *work-family conflict*.

Hasil survey yang dilakukan oleh Skitmore (2003) tentang *work family conflict* yang terjadi di Singapura menunjukkan bahwa adanya konflik yang terjadi antara peran pekerjaan dan peran keluarga. Subjek yang digunakan pada penelitian ini adalah warga Singapura yang sudah bekerja dan kebanyakan sudah memiliki anak. Mempunyai anak yang belum memasuki usia sekolah dirumah akan membuat konflik yang bersifat *work-family strain*, Skitmore (2003) mengatkaan dengan mempunyai anak yang sudah memasuki usia sekolah akan membuat *quality time* antara orang tua dan anak berkurang. Dengan memiliki lebih banyak anak akan meningkatkan tuntutan keluarga, anak yang lebih tua biasanya memerlukan dukungan dan bantuan yang signifikan (L.Boyar, 2008) . Pada survey tersebut mengatakan bahwa 53% responden diwajibkan oleh sekolah untuk terlibat dengan kegiatan anak-anak mereka, 17% dan 21% dari responden jarang atau tidak pernah sekalipun menghadiri kegiatan dari anak-anak

mereka, sebagian besar responden menggunakan alasan tidak ada waktu untuk menghadiri kegiatan anak mereka.

Hickson (2008) menjelaskan bahwa memiliki lebih banyak anak dapat meringankan beban orang tua, karena anak-anak yang sudah dewasa dapat membantu tugas-tugas rumah tangga dan perawatan anak. Berkurangnya tuntutan di dalam rumah tangga dapat mengurangi tingkat terjadinya *work-family conflict*, namun jika anak-anak belum cukup dewasa untuk membantu atau jika orang tua tidak mengharuskan anak-anak membantu urusan rumah tangga, hal ini dapat meningkatkan terjadinya *work-family conflict*. Orang tua dengan anak yang lebih banyak memiliki tugas rumah tangga yang lebih besar misalnya mencuci baju anak, membersihkan rumah, dan menghadiri kegiatan anak mereka, akan membuat sosok mereka lebih diperlukan didalam kebutuhan keluarga. Dengan tuntutan keluarga yang besar tersebut akan membuat mereka sulit menyeimbangkan peran mereka didalam keluarga dan didalam pekerjaan mereka sehingga dapat meningkatkan tingkat terjadinya *work-family conflict*.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Bianchi (2003) di Washington DC, Amerika Serikat mengatakan bahwa 60% figur ayah dan 55% figur ibu menghabiskan waktu yang sangat sedikit untuk anak tertua mereka, dan 59% figur suami dan 66% figur istri menghabiskan waktu untuk quality time bersama pasangan masing-masing dengan waktu yang relatif sedikit pula, yang terakhir 44% figur ayah dan 41% figur ibu juga menghabiskan waktu yang sangat sedikit untuk bisa berinteraksi dengan anak

yang paling muda. Kondisi ini terjadi karena orang tua yang sama-sama disibukkan karena kegiatan mereka diluar rumah sehingga membuat interaksi kedua orang tua dan interaksi suami ke istri terbatas. Selain tekanan dari lingkungan keluarga, lingkungan kerja juga dapat membuat *work-family conflict* terjadi, tekanan dalam lingkungan kerja antara lain adalah tidak teraturnya atau tidak fleksibelnya jam kerja, beban kerja berlebih, banyaknya perjalanan dinas keluar kota, konflik yang terjadi antar karyawan dan juga kurangnya *support* dari perusahaan dimana dia bekerja.

Pasangan suami istri yang keduanya bekerja telah meningkatkan hubungan ketergantungan antara pekerjaan dan keluarga. Hal ini telah dibuktikan juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Greenhaus dan Beutell (1985) yang mengatakan bahwa suami dan istri yang sama-sama bekerja akan memiliki sedikit waktu untuk keluarga, sehingga dapat memunculkan waktu yang berat untuk istri karena harus meluangkan banyak waktu untuk mengurus keluarga, mengingat bahwa sebagai seorang istri dan sebagai ibu tanggung jawab utamanya adalah mengurus perkejaan rumah dan juga membimbing anak. Menurut Nisa (2006) dengan tidak adanya dukungan dari anggota keluarga dan juga kurangnya tanggung jawab orang tua terhadap anak dapat menghasilkan *work-family conflict*.

Kecenderungan pasangan suami-istri yang bekerja di kota-kota besar seperti Jakarta, Medan, Surabaya semakin bertambah, hal ini dilakukan bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan keluarga semata, namun juga karena baik dari suami maupun istri ingin mengaktualisasikan dirinya di lingkungan masyarakat seiring dengan ilmu

pengetahuan yang mereka peroleh di bangku pendidikan (Christine W.S., 2010). Suami maupun istri yang sama-sama bekerja akan mengakibatkan sulitnya membagi waktu antara tuntutan dari pekerjaan maupun keluarga, dalam segi pekerjaan mereka sering mengalami tekanan yang tinggi contohnya seperti pekerjaan yang memiliki resiko yang tinggi, fasilitas pekerjaan yang tidak memadai dan juga tuntutan pekerjaan yang tinggi dari atasan ataupun rekan. Selain itu dalam segi keluarga mereka juga sering mendapatkan tekanan dan tuntutan yang tinggi contohnya seperti perdebatan keuangan keluarga, anak-anak, rekreasi, ataupun urusan keluarga lainnya. Sulitnya menyeimbangkan antara peran keluarga dan peran pekerjaan akan menghasilkan *work-family conflict*.

Menurut Frone dkk., (2005) adapun dampak yang dihasilkan dari *work-family conflict* yaitu dampak individual. Dampak individual melibatkan kesehatan mental, kesehatan fisik dan juga tingkat *well-being* seseorang (Grzywacz, 2000). Selain dampak individual *work-family conflict* juga mengakibatkan dampak terhadap keterikatan keluarga, efek dari *work-family conflict* tidaklah spesifik untuk membuktikan bahwa yang mempengaruhi *work-family conflict* bukanlah hanya individu saja melainkan dari keluarga juga. Kedua bentuk *work-family conflict* telah terbukti memprediksi kepuasan keluarga yang lebih rendah (Aryee dkk., 1999), selain itu ada dampak terhadap keterkaitan kerja, dimana *work-family conflict* juga menunjukkan efek di domain pekerjaan yang contohnya adalah *work interference with family* dan *family interference to work* memprediksi rendahnya tingkat kepuasan kerja

seseorang (*job satisfaction*). Selain itu Stonner (1990) mengatakan ada beberapa faktor yang dapat menimbulkan *work-family conflict* yaitu *time pressure*, *family size and support*, *kepuasan kerja* dan *marital and life Satisfaction* (Hadi K. Y., 2017). Selain itu *work-family conflict* sering dikaitkan dengan *turnover*, dan meningkatnya jumlah ketidakhadiran di tempat kerja.

*Work-family conflict* merupakan sumber stress untuk beberapa individu. *Work-family conflict* dapat diartikan sebagai “sebuah bentuk konflik dimana tekanan dari kedua peran baik peran dalam pekerjaan maupun keluarga sama-sama tinggi” (Greenhaus J. &., 1985). *Work-family conflict* terjadi karena pekerja berusaha untuk menyeimbangkan antara permintaan dan tekanan yang timbul, baik dari keluarga maupun dari perusahaan dimana dia bekerja. Partisipasi dalam peran pekerjaan (keluarga) menjadi lebih sulit dikarenakan tuntutan partisipasi dalam peran keluarga (pekerjaan) *Work-family conflict* memiliki dua arah yang berbeda (*bothdirection*), yaitu *work interference with family* (WIF) dan *family interference with work* (FIW), dimana konflik WIF berasal dari domain pekerjaan sedangkan konflik FIW berasal dari domain keluarga. Konflik WIF memiliki pengertian pekerjaan mengganggu keluarga dan konflik FIW memiliki pengertian keluarga mengganggu pekerjaan (Zeeshan, 2012).

Salah satu bentuk dari WIF adalah beban kerja berlebih atau *work overload*. Peneliti memilih beban kerja berlebih sebagai variabel independen karena beban kerja berlebih menjadi tingkatan teratas dari penyebab terjadinya *work-family conflict*, dimana dalam penelitian yang dilakukan oleh Akkas (2015) 90% dari subjek penelitian

mengalami *work-family conflict* dikarenakan beban kerja yang berlebih. Beban kerja didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan seseorang dalam waktu yang ditentukan (Chen & Spector, 1992, dalam Radzali, 2013). Sedangkan beban kerja terbagi menjadi 2 dimensi yaitu *overload* dan *underload*, beban kerja *underload* adalah kondisi dimana individu tidak mempunyai kewajiban dan tuntutan untuk dilakukan dalam sebuah peran sedangkan beban kerja *overload* adalah kondisi dimana individu menjalankan tuntutan dalam suatu peran yang melampaui sumber daya yang tersedia pada individu tersebut dan individu juga dihadapkan dengan banyaknya tugas yang membutuhkan perhatian berlebih (Reilly, 1982, dalam Al Ghamdi, 2017). Karyawan yang menikmati pekerjaannya sering memiliki pendapatan yang lebih tinggi, status pekerjaan yang lebih tinggi, dan lebih sedikit tuntutan keluarga, karena mereka cenderung memiliki pasangan yang tidak bekerja, mempunyai sedikit anak, akan membuat resiko terjadinya *work-family conflict* berkurang. Namun yang ditemukan didalam penelitian yang dilakukan oleh Schieman dkk., (2009) menemukan bahwa karyawan yang menikmati pekerjaannya cenderung bekerja berjam-jam, menghadapi tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi, dan menguras psikis didalam pekerjaan mereka (Kelly & Moen, 2014). Sehingga penelitian ini menyimpulkan bahwa tekanan stress yang tinggi didalam pekerjaan mereka dapat meningkatkan intensitas *work-family conflict*. Di Indonesia diterapkan pasal 77 ayat 1, UU no 13/2003 menyebutkan bahwa setiap pengusaha untuk diwajibkan untuk melaksanakan ketentuan jam kerja yaitu 7 jam kerja dalam waktu 1 hari atau 40 jam kerja dalam waktu 1 minggu, namun di kota

Surabaya sendiri masih banyak karyawan yang mengeluh akibat jam kerja overtime yang ada di kota Surabaya.

*Work-family conflict* berhubungan positif dengan jumlah kerja per minggunya, *work-family conflict* juga telah dikaitkan dengan jumlah dan frekuensi lembur dan adanya ketidakaturan shift (Burke dkk., 1980, dalam Ahmad dkk., 2015). Di dalam penelitian yang dilakukan oleh Frone dkk., (1997) mereka menemukan bahwa beban kerja berlebih mempunyai efek ganda pada *work-family conflict* (WFC), dengan kata lain beban kerja yang tinggi akan meningkatkan jam kerja dan juga menimbulkan rasa tegang dan capek pada individu (Kuschel, 2015). Pada intinya beban kerja berlebih terjadi ketika individu tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya (*time based conflict*) dan akan mengakibatkan stress dan frustrasi pada individu tersebut (*strain-based conflict*). Selain itu *role underload* adalah kebalikan dari *role overload* yang memiliki arti kurangnya mendapatkan pekerjaan yang dapat dilakukan, peran yang kurang dapat menyebabkan perasaan bosan dan frustrasi karena tidak bisa sepenuhnya terlibat di tempat kerja. Masalah ini dapat meluas ke dalam rumah tangga yang mengarah ke *work-family conflict* (Lambert, 2014).

Selain WIF, *work-family conflict* memiliki arah lain yaitu FIW dimana keluarga mengganggu pekerjaan. atau yang biasa disebut dengan konflik keluarga-pekerjaan. FIW adalah sejauh mana masalah keluarga mengganggu masalah pekerjaan. Contoh dari FIW adalah ketika karyawan harus meninggalkan pekerjaan lebih awal untuk menjemput anak mereka yang mereka titipkan dari tempat penitipan anak. Dengan



demikian, semakin banyak kehidupan rumah tangga yang mengganggu kehidupan kerja mereka, semakin banyak juga kehidupan pekerjaan yang mengganggu kehidupan rumah tangga mereka (Hickson, 2008).

Salah satu bentuk dari FIW adalah tuntutan keluarga (*family demand*). 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*. Tuntutan keluarga adalah tekanan yang berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga. Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi didalam keluarga dan jumlah anggota keluarga yang mempunyai keterkaitan terhadap anggota yang lain (Yang dkk., 2000, dalam Dhamayantie, 2016). Sedangkan menurut Hickson (2008) mengatakan bahwa tuntutan keluarga dan tuntutan kerja adalah sebagai persepsi global tentang tingkat dan intensitas tanggung jawab dalam domain pekerjaan maupun domain keluarga.

Keterlibatan keluarga secara teoritis dapat mengurangi munculnya *work-family conflict*, namun dalam beberapa penelitian Aini (2002, dalam Sugiyanto dkk., 2016) keterlibatan keluarga ditemukan memiliki hubungan positif dengan *work-family conflict*. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika keluarga memiliki lebih banyak anggota yang terlibat didalam keluarga maka akan membuat konflik semakin meningkat, didalam beberapa konsep yang ditemukan bahwa, *work-family conflict* dapat dipengaruhi oleh dukungan keluarga, tekanan dan tuntutan keluarga.

Di dalam keluarga *dual-earner* suami lebih cenderung merawat anak-anak mereka ketika istri sedang mendapatkan jatah bekerja (Ahmad, Fakhir, & Ahmed, 2015). Hal ini tentunya akan membuat tuntutan dalam rumah tangga semakin besar dikarenakan suami tidak mungkin mengurus urusan rumah tangga sendirian karena tugas mereka ketika dirumah bukan hanya merawat anak-anaknya namun ada pekerjaan rumah tangga lain yang tentunya tidak dapat dikendalikan oleh suami ketika sang istri bekerja. Semakin besar rumah tangga seseorang akan semakin besar juga tuntutan dalam pekerjaan rumah tangga, oleh karena itu keluarga *dual-earner* cenderung untuk menyewa pembantu rumah tangga karena mereka memiliki urusan yang lain yang lebih penting dibandingkan pekerjaan dirumah (Goldscheider dkk., 1991, dalam Ahmad dkk., 2015). Namun mengingat banyaknya kasus kekerasan yang dilakukan oleh pembantu rumah tangga pada anak di Indonesia, orang tua harus mempertimbangkan kembali keputusannya menggunakan pembantu rumah tangga. Selain hal tersebut anak membutuhkan perhatian dari kedua orang tua mereka mengingat orang tua memiliki peran penting untuk membantu anak dalam mengembangkan potensi dan mencapai tugas perkembangannya. Untuk memenuhi tuntutan dalam mencapai tugas perkembangan anak, peran orang tua tidak hanya memberikan gizi yang seimbang kepada anak mereka namun juga mengasuh dan mendidik dengan baik, mengupayakan lingkungan yang sehat, memberikan fasilitas yang memadai, menyediakan lingkungan psikologi yang kondusif dan memberikan rasa aman dan nyaman terhadap anak (Muthmainnah, 2012).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Boyar (2008) mengatakan bahwa tuntutan didalam keluarga memiliki hubungan yang positif dengan salah satu arah dari *work-family conflict* yaitu keluarga mengganggu urusan pekerjaan. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Wang (2017) mengatakan bahwa manajer proyek di Cina lebih cenderung memprioritaskan pekerjaan daripada keluarga, konsekuensi negatif yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang tidak terpenuhi cenderung lebih parah dibandingkan tuntutan keluarga. Sedangkan tuntutan keluarga yang tidak terpenuhi cenderung relatif dapat di toleransi, sehingga tuntutan keluarga yang merupakan salah satu penyebab FIW memiliki hubungan negatif yang lebih kuat dengan hasil kerja dibandingkan tuntutan pekerjaan. Sehingga pada penelitian ini tuntutan keluarga sebagai penyebab dari salah satu arah dari *work-family conflict* kurang berpengaruh terhadap *work-family conflict* dibandingkan domain dari tuntutan pekerjaan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Carlson, & Perrewe (1999, dalam Hickson, 2008) mengatakan bahwa tuntutan keluarga berhubungan positif dengan *work-family conflict*, semakin banyak waktu yang dibutuhkan keluarga, semakin meningkat juga tingkat terjadinya *work-family conflict*

**Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Judul</b>	<b>Nama Penelitian</b>	<b>Metode</b>	<b>Hasil</b>
1.	Beban kerja berlebih, Parental Demand, Perceived Organizational Support, Family Support, and Work-Family Conflict among New Zealand and Malaysian Academics	Aizzat Mohd. Nasurdin & Michael P. O' Driscoll (2011)	Kuantitatif. Sampel : 202 staff akademik dari New Zealand berusia 26-67 tahun dan 183 dari Malaysia berusia 22-62 tahun.	Hubungan yang positif antara <i>beban kerja berlebih</i> dengan <i>work family interference</i>
2	<i>The impact work/family demand on work-family conflict</i>	Scott L. Boyar, Carl P. Maetz Jr, Donald C. Mosley Jr, dan Jon C. Carr (2008)	Kuantitatif .Sampel : 3.498 pegawai universitas dengan rata-rata usia 42,7 tahun	Hubungan yang positif antara tuntutan keluarga dengan <i>family interfering with work</i>

No	Judul	Nama Peneliti	Metode	Hasil
3	<i>It road Warriors: Balancing Work–Family Conflict, Job autonomy, And work Overload To Mitigate Turnover Intentions</i>	Manju K. Ahuja, Katherine M. Chudoba, Charles J. Kacmar, D. Harrison McKnight, Joey F. George (2007)	Kuantitatif, Sampel: 3000 karyawan yang bekerja di perusahaan Komputer dan Software	Hubungan yang negatif antara <i>Work Overload</i> dan <i>Work Family Conflict</i>
4	Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi pada Dual Career Couple di Jabodetabek)	Christine W.S., Megawati Oktarina, Indah Mula	<i>Self-administrated survey</i> , Sampel: 300 sampel yang merupakan <i>dual career couple</i> yang bekerja di Jabodetabek	Tekanan dalam pekerjaan memiliki pengaruh yang positif terhadap <i>work-family conflict</i> , sedangkan tekanan keluarga tidak mempengaruhi <i>work-family conflict</i>

## 1.2. Identifikasi Masalah

Masuknya peran wanita kedalam dunia kerja membuat intensitas terjadinya *work-family conflict* semakin meningkat. Sejak memasuki abad 20, wanita menggeser pepatah dalam keluarga dimana laki-laki berperan mencari nafkah untuk memenuhi

kebutuhan keluarga sedangkan wanita hanya berperan mengurus anak dan rumah tangga. Melihat data-data yang ada di Badan Pusat Statistika Jawa Timur bahwa presentasi tenaga kerja terus bertambah baik laki-laki maupun perempuan (Nurmayanti, Thoyib, & Irawanto, 2014). Di dalam dunia globalisasi saat ini, kecenderungan pria dan wanita memainkan peran ganda sebagai pekerja dan sebagai orang tua semakin bertambah, dengan demikian baik keluarga dan pekerjaan menjadi dua hal yang penting dan juga membutuhkan waktu dan energi yang tidak sedikit. Sehingga menjadi orang tua dan karyawan dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan ketidakharmonisan dalam salah satu dari kedua peran yang dimainkan baik dari domain keluarga maupun pekerjaan. Ketidakharmonisan dalam peran yang dimainkan dapat menyebabkan *work-family conflict*.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *work-family conflict*, baik dari domain pekerjaan ataupun domain keluarga. Faktor dari domain pekerjaan contohnya seperti, lamanya waktu bekerja, pendapatan, otonomi, konflik peran pekerjaan, dukungan pekerjaan, dan juga dukungan pekerjaan ke keluarga. Salah satu faktor yaitu lamanya waktu bekerja memiliki hubungan dengan salah satu dimensi dari *work-family conflict* yaitu *time-based conflict* atau waktu yang dihabiskan dalam satu peran terlalu banyak sehingga individu sulit untuk membagi waktunya dengan peran yang lain (*role overload*), *role overload* merupakan salah satu aspek dari beban kerja. *Role overload* adalah kondisi dimana individu menjalankan tuntutan dalam suatu peran yang melampaui sumber daya yang tersedia pada individu tersebut dan individu juga

dihadapkan dengan banyaknya tugas yang membutuhkan perhatian berlebih (Reilly, 1982, dalam Al-Ghamdi, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Ahuja (2017) mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara beban kerja berlebih terhadap *work-family conflict*, karena didalam peran pekerjaan mereka harus memenuhi kebutuhan klien dan perusahaan mereka yang akan membuat mereka terus merasa tegang dan tertekan, meskipun subjek didalam penelitian tersebut difasilitasi teknologi ICT (*Information and Communication Technologies*) oleh perusahaan yang digunakan untuk membantu interaksi antara karyawan dengan keluarga dan teman-teman dirumah, bagi mereka mesin ICT sendiri tidak akan menjadi pengganti yang cukup untuk interaksi tatap muka dengan anggota keluarga mereka. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Boyar (2008) juga mengatakan bahwa ada pengaruh positif antara beban kerja berlebih dengan *work-family conflict*, didalam penelitian itu menjelaskan bahwa perlu adanya program untuk membuat relasi antara karyawan dengan keluarga dan temannya selalu terjaga sewaktu bekerja, sehingga karyawan didalam perusahaan tersebut dapat menyeimbangi antara peran keluarga dan juga peran pekerjaan mereka dan akan membuat kinerja di tempat kerja mereka selalu maksimal tanpa adanya konflik antara pekerjaan dan keluarga.

Selain *role overload* adapun aspek lain dari beban kerja yaitu *role underload*. *Role underload* adalah kebalikan dari *role overload* yang memiliki arti kurangnya mendapatkan pekerjaan yang dapat dilakukan, peran yang kurang dapat menyebabkan perasaan bosan dan frustasi karena tidak bisa sepenuhnya terlibat di tempat kerja.

Ketika karyawan merasa bahwa beban kerja yang dilakukan kurang, akan membuat karyawan tersebut tidak dapat mengaktualisasikan kemampuan yang dimiliki sehingga merasa dirinya kurang mendapatkan pengalaman didalam pekerjaan tersebut, selain itu hal ini akan berdampak pada gaji karyawan. Beberapa karyawan akan mendapatkan gaji yang kurang dikarenakan karyawan tersebut kurang dapat berkontribusi didalam pekerjaannya dan akan tertuju pada *turnover*. Sehingga akan membuat masalah ini meluas kedalam rumah tangga yang akan mengakibatkan *work-family conflict* (Lambert, 2014). Di kota Surabaya sendiri masih banyak ditemukan karyawan yang mengeluh dikarenakan jam kerja mereka yang tinggi, sehingga mereka tidak dapat membagi peran antara pekerjaan dan keluarga mereka menjadi seimbang. Mengingat mereka tidak hanya mengutamakan peran dalam pekerjaan mereka, namun mereka juga harus memperhatikan urusan didalam keluarga mereka.

Selain tuntutan pekerjaan, tuntutan keluarga merupakan salah satu faktor dari arah dari *work-family conflict* yaitu FIW. Tuntutan keluarga adalah tekanan yang berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga. Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi didalam keluarga dan jumlah anggota keluarga yang mempunyai keterkaitan terhadap anggota yang lain (Yang dkk., 2000, dalam Dhamayantie, 2016). Adapun faktor-faktor dari tuntutan keluarga yaitu mengurus keluarga, anak-anak dirumah, status pernikahan, dukungan keluarga (L.Boyar, 2008). Bagi pasangan yang sama-sama bekerja dan sudah memiliki anak perlu mengawasi kegiatan dan perkembangan anak mereka, mengingat



orang tua memiliki peran penting untuk membantu anak dalam mengembangkan potensi dan mencapai tugas perkembangannya. Orang tua perlu mengasuh dan mendidik dengan baik, mengupayakan lingkungan yang sehat, memberikan fasilitas yang memadai, menyediakan lingkungan psikologi yang kondusif dan memberikan rasa aman dan nyaman terhadap anak (Muthmainnah, 2012). Selain terhadap anak, pasangan yang sama-sama bekerja perlu memelihara hubungan yang harmonis terhadap sesama pasangan, karena status perkawinan merupakan salah satu faktor penting dari domain keluarga. Penelitian yang dilakukan oleh Boyar (2008) mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dari FIW terhadap *work-family conflict*, meskipun WIF memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap *work-family conflict*. Di penelitian ini organisasi disarankan untuk membantu karyawan memelihara hubungan dengan keluarga dan teman agar karyawan dapat membagi peran keluarga dan peran pekerjaan secara seimbang. Namun penelitian yang dilakukan oleh Dhamayantie (2016) mengatakan bahwa tidak terdapat pengaruh dari tuntutan keluarga terhadap *work-family conflict*, hasil ini juga konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lu., dkk (2008) yang mengatakan bahwa tidak terdapat pengaruh dari tuntutan keluarga terhadap *work-family conflict*.

Penelitian mengenai *work-family conflict* mulai berkembang di negara bagian barat, dimana negara barat 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 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, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh Nasurdin (2011) membandingkan penelitian mengenai *work-family conflict* di negara Malaysia dan New Zealand dimana memiliki budaya dan struktur populasi yang sangat berbeda, dimana negara New Zealand menganut budaya individualisme sedangkan negara Malaysia menganut budaya kolektivisme.

Di negara kolektif seperti Malaysia 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 sedang tidak mempunyai pekerjaan 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, 2011). Mengingat bahwa tuntutan keluarga merupakan salah satu bentuk dari FIW, 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 didalam pekerjaannya. Seberat apapun beban kerja yang diterima oleh para karyawan akan mengurangi tingkat terjadinya *work-family conflict*, karena keluarga cenderung memberikan tuntutan dalam bentuk dukungan agar para karyawan selalu termotivasi didalam pekerjaannya sehingga dapat memenuhi kebutuhan rumah tangga dengan baik. Sehingga tuntutan dari domain keluarga dapat memoderasi pengaruh beban kerja berlebih terhadap *work-family conflict*.

Dari hal yang telah dijelaskan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Indonesia dimana Indonesia memiliki bermacam-macam suku dan budaya, mengingat *work-family conflict* bergantung terhadap keterikatan budaya yang ada di negaranya. Urgensi penelitian pada penelitian ini yaitu untuk lebih memperdalam kajian teoritis mengenai apakah pengaruh beban kerja berlebih terhadap *work-family conflict* yang dimoderasi oleh tuntutan keluarga yang terjadi pada karyawan di kota Surabaya?

### **1.3. Batasan Masalah**

Batasan masalah penting dalam mengidentifikasi faktor mana saja yang masuk dalam ruang lingkup masalah penelitian dan faktor mana yang tidak masuk dalam masalah penelitian. Batasan masalah pada penelitian ini yaitu penelitian ini menggunakan variabel *work overload* atau beban kerja berlebih sebagai variabel bebas, *family demand* atau tuntutan keluarga sebagai variabel moderator dan juga variabel *work family conflict* atau *work-family conflict* sebagai variabel tergantung.

### **1.3.1. Beban Kerja Berlebih**

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)

### **1.3.2. Tuntutan Keluarga**

Tuntutan keluarga adalah tekanan yang berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga. Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi didalam keluarga dan jumlah anggota keluarga yang mempunyai keterkaitan terhadap anggota yang lain (Yang dkk., 2000, dalam Dhamayantie, 2016).

### **1.3.3. *Work-family conflict***

*Work-family conflict* dapat diartikan sebagai “sebuah bentuk konflik dimana tekanan dari kedua peran baik peran dalam pekerjaan maupun keluarga sama-sama tinggi” (Greenhaus J. &., 1985). Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Subjek penelitian ini ialah individu yang sudah bekerja , kerja minimal satu tahun, telah menikah, mempunyai anak dibawah 21 tahun, dan tinggal bersama keluarga.

## **1.4. Rumusan Masalah**

Tujuan dari rumusan masalah adalah menjabarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah. Rumusan masalah untuk penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh antara beban kerja berlebih dengan *work-family conflict* ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara tuntutan keluarga terhadap *work-family conflict*?
3. Apakah ada pengaruh beban kerja berlebih terhadap *work-family conflict* dengan tuntutan keluarga sebagai variabel moderator?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Dalam menjelaskan mengenai penelitian ini, maka peneliti memiliki tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengukur pengaruh beban kerja berlebih terhadap *work-family conflict*
2. Untuk mengukur pengaruh tuntutan keluarga terhadap *work-family conflict*.
3. Untuk mengukur apakah tuntutan keluarga dapat memoderasi pengaruh beban kerja berlebih terhadap *work-family conflict*

#### **1.6. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Dari penelitian ini diharapkan hasil yang telah didapatkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan di bidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi khususnya dalam bidang *human resources management*. Dengan memberikan masukan mengenai pengaruh beban kerja berlebih terhadap *work-family conflict* dengan tuntutan keluarga sebagai variabel moderator. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk semua orang yang tertarik untuk meneliti permasalahan didalam penelitian ini.

#### **1.6.2. Manfaat Praktis**

##### **Bagi Pegawai :**

- a. Karyawan dapat mengetahui hal-hal apa saja yang dapat menimbulkan *work-family conflict* sehingga para karyawan dapat mencegah terjadinya *work-family conflict* pada karyawan itu sendiri.
- b. Karyawan dapat memahami hal-hal apa saja yang dapat menimbulkan beban kerja berlebih sehingga karyawan dapat menghindari terjadinya beban kerja berlebih yang dapat menimbulkan *work-family conflict*
- c. Karyawan lebih mengetahui kajian teori tentang tuntutan keluarga.