

# KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA FUTURISTIK DAN NURTURISTIK: SEBUAH KONTRIBUSI DALAM PENGUKURAN MUTIDIMENSIONAL KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA

*Nurturistic and Futuristic Work-family Conflict: A contribution to the Measurement Mutidimensional Scaling of Work-Family Conflict*

**Sih Darmi Astuti**

Fak. Ekonomi Unisbank Semarang  
Jl.Kendeng V Bandan Ngisor, Semarang, 50122  
([astuti\\_sda@yahoo.com](mailto:astuti_sda@yahoo.com))

## ABSTRAK

Saat ini ada dua dari tiga laki-laki yang bekerja memiliki istri yang bekerja, dengan demikian keluarga dengan pasangan karir ganda (*Career Couples*) telah menjadi suatu norma. (Cascio, 1998). Di Indonesia semakin banyak perempuan yang bekerja di luar rumah, dengan alasan utama mereka (59%) adalah untuk menambah penghasilan (Dwiatmadja, 2000). Kondisi ini menimbulkan tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga yang satu sama lain tidak selaras, yang dikenal dengan Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work-Family Conflict*). Awal dari studi ini menggunakan pengukuran unidimensi (Pleck, Staines, & Lang, 1980; Bohlen & Vivoros-Long, 1981; Kopelman, Greenhaus, & Connolly, 1987), walaupun saat ini sudah banyak penelitian yang mengembangkannya menjadi multidimensional dengan tiga dimensi, yaitu: berbasis waktu, tekanan/ketegangan, dan perilaku (Stephens & Commer, 1996; Carlson, Kacmar, & Williams, 2000). Studi ini menawarkan pengembangan dalam pengukuran multidimensi dengan dua dimensi, yaitu: futuristik dan nurturistik dalam pengukuran konflik pekerjaan-keluarga, dengan menggabungkan teori peran, teori pertukaran social, dan teori konservasi sumber daya. Konflik ini akan berdampak pada kinerja *in-role* dan *extra-role*, melalui kebutuhan afiliasi dan kebutuhan prestasi.

**Kata Kunci:** konflik pekerjaan-keluarga futuristik, konflik pekerjaan-keluarga nurturistik, kinerja *in-role*, kinerja *extra-role*

## ABSTRACT

*Currently there are two of the three men who work have a wife who works, so families with dual career couples has become a norm.(Cascio, 1998).In Indonesia, more and more women working outside the home, with their main reason (59%) is to increase income (Dwiatmadja, 2000).This condition raises the pressure of work and family roles are incompatible with each other, known as Work-Family Conflict.Beginning of this study using unidimensi scale measurements (Pleck, Staines, & Lang, 1980; Bohlen & Vivoros-Long, 1981; Kopelman, Greenhaus, & Connolly, 1987), although it's been a lot of research to develop a multidimensional scale with three dimensions, namely : time-based, stress/strain-based, and behavior-based (Stephens & Commer, 1996; Carlson, Kacmar, & Williams, 2000).This study offers the development of the multidimensional scale measurement of two dimensions, namely: futuristic and nurturistik in the measurement of work-family conflict, by combining role theory, social exchange*

*theory and conservation of resources theory. This conflict will affect the in-role and extra-role performance, through the need for affiliation and achievement needs.*

**Key words:** *futuristic work-family conflict, nurturistic work-family conflict, in-role performance, extra-role performance*

---

## PENDAHULUAN

Tuntutan yang meningkat terhadap pemilik perusahaan untuk memahami kehidupan berkeluarga dan bekerja telah berubah. Dua hal tersebut tidak dapat terpisahkan, tentunya pada pasangan suami istri yang keduanya bekerja telah meningkatkan hubungan ketergantungan antara pekerjaan dan keluarga. Kondisi ini akan menciptakan ketidakseimbangan atau ketidakselarasan kepentingan pekerjaan dan keluarga atau yang disebut *work-family conflict (WFC)*.

WFC yaitu suatu kondisi dimana terjadi konflik karena tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga yang satu sama lain tidak selaras (Abbot et al., 1998). Konflik ini ditandai dengan kurangnya keselarasan antara pekerja dan tanggungjawab keluarga mereka dengan sasaran-sasaran organisasi. Keadaan seperti ini menjadi isu yang semakin penting untuk diperhatikan oleh perusahaan baik di negara maju maupun berkembang (Yang et al., 2000). Di Indonesia semakin banyak perempuan yang bekerja di luar rumah, dengan alasan utama mereka (59%) adalah untuk menambah penghasilan (Dwiatmadja, 2000). Perubahan peran perempuan yang dahulunya digambarkan sebagai seseorang yang mempunyai peran *to protect a beauty* yang bertugas merapikan rumah, menjaga kesehatan anak-anak, memasak, serta mengasuh anak menjadi semakin berkurang, terkecuali di pedesaan yang belum terjamah dengan banyaknya bangunan industri, para perempuan lebih cenderung berperan di dalam rumah tangga, tidak jarang mereka menjadi kontributor penting dalam perekonomian rumah tangga.

Peran maskulin laki-laki yang dahulu digambarkan sebagai pencari nafkah utama dan dibebaskan dari urusan rumah tangga sudah mulai berubah. Perempuan dengan tuntutan pada

pekerjaannya membatasi kinerja dan peran mereka dalam keluarga. Laki-laki kemudian menjadi lebih terlibat dengan keluarga dan prioritas mereka bergeser dari yang semula hanya pada pekerjaan saja (Michelson, Pleck, dalam Duxbury & Higgins, 1991). Dengan semakin meningkatnya perempuan yang bekerja dapat berpengaruh pada aktivitas perempuan di rumah tangganya yang dapat saja mengubah pola pembagian kerja yang ada di rumah tangganya (Ihrom, 1990).

Gerakan-gerakan serta kajian-kajian perempuan yang bermunculan, di sisi lain telah memberikan kesempatan bagi laki-laki untuk bisa tampil di dunia yang secara tradisional di dominasi laki-laki. Berubahnya peran-peran perempuan ini, seharusnya membawa konsekuensi berubah pula peran-peran laki-laki, sekaligus tatanan sosial yang ada. Jika pria sebagai bagian dari masyarakat, tidak ikut berubah, maka permasalahan akan timbul. Dalam skala keluarga misalnya, dengan bekerjanya seorang ibu, maka iapun berperan sebagai pemberi nafkah keluarga, yang tentunya mempengaruhi ketersediaan waktu dan tenaga ibu untuk berperan di dalam pengaturan rumah tangga serta pengasuhan anak. Kondisi yang kerap diistilahkan sebagai peran ganda ini, tanpa melibatkan peran serta laki-laki untuk membuat keseimbangan, cenderung akan menimbulkan berbagai permasalahan.

Konsep *New Man* (Khasali, 1998) sekarang sedang tumbuh di kota-kota besar dunia. Laki-laki tampak di tempat bermain anak, mengantar anak ke sekolah, belanja di pusat-pusat perbelanjaan bahkan pada hari-hari tertentu mereka melakukan kegiatan memasak, mencuci atau mengasuh anak. Ini membalikkan mitos bahwa rumah tangga adalah tanggung jawab perempuan saja. Secara bersamaan *trend* tersebut menghasilkan peningkatan level konflik pekerjaan-keluarga baik perempuan maupun laki-laki, dimana mereka

berusaha untuk menyeimbangkan tuntutan yang saling tidak selaras antara pekerjaan dan keluarga.

### **Tujuan**

Tujuan yang ingin dicapai dalam studi ini adalah memberikan penjelasan adanya tambahan pengukuran secara multidimensional mengenai konflik pekerjaan-keluarga, serta untuk menelusuri dan menganalisis faktor yang memediasi konflik pekerjaan-keluarga dalam meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

## **REVIEW TEORITIS**

### **Teori Peran (*Role Theory*)**

Teori peran lebih menitik beratkan pada konsep hubungan orang dalam pekerjaan, hal ini didasarkan pada salah satu kritik Grandey & Cropanzano (1999) bahwa teori peran kurang memperhatikan peran keluarga. Teori ini pada awalnya memberi pertimbangan terhadap keselarasan peran dalam pemberian layanan pegawai yang memiliki dua dimensi utama, yaitu keselarasan dalam dan antar peran. Keselarasan dalam-peran mencerminkan sejauh mana konsepsi pegawai terhadap perannya sendiri dalam layanan adalah sesuai dengan konsepsi organisasi dari peran tersebut. Keselarasan antar-peran adalah sejauh mana pegawai dan pelanggan memiliki definisi umum yang sama dari peran suatu layanan. Sedangkan sebagai temuan dimensi yang berikutnya adalah adanya perbedaan peran dalam kerja, artinya pegawai dan pelanggan memiliki definisi yang benar-benar berbeda terhadap suatu peran dari layanan (Solomon et al, 1985).

Keselarasan dalam peran kerja sebagian ditentukan oleh karakteristik disposisional (yaitu, beberapa orang tidak cocok untuk peran tertentu) dan dengan pengalaman masa lalu serta jumlah interaksi dalam peran tersebut. Hal ini mungkin menjelaskan mengapa ada sedikit ketidaksesuaian yang ditemukan dalam peran pegawai pada pekerjaan. Keselarasan antar peran dalam kerja menunjukkan tingkat kesepakatan antara kedua pihak yang terlibat dalam transaksi layanan mengenai peran yang tepat untuk berinteraksi di dunia kerja. Perbedaan peran dalam kerja sebagai

masalah yang muncul ketika ada ketidaksesuaian suatu peran dalam sistem. Secara umum rangkuman *state of the art* dari teori peran seperti disajikan pada Tabel 1.

Teori peran ini dapat menjadi turunan terhadap penamaan variabel yang disebut dengan *futuristik*, berdasarkan orientasinya terhadap pekerjaan. Kata "*future*" yang berarti masa depan yang identik dengan prestasi kerja bagi mereka yang terlibat dalam domain pekerjaan. Adapun kerangka dalam teori peran dapat ditunjukkan pada gambar 1 (lampiran).

### **Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*)**

Teori pertukaran sosial menempatkan tekanan pada interaksi antar orang. Teori ini lebih banyak memberikan kemungkinan untuk mempertimbangkan pertukaran dalam konteks non kerja, salah satu bentuknya adalah pertukaran dalam keluarga. Perilaku sosial dipandang sebagai sebuah pertukaran, sebuah hubungan memberi dan menerima. Homans menambahkan gagasan keadilan distributive pada teori ini, misalnya keyakinan bahwa balas jasa seharusnya proporsional terhadap pengorbanannya.

Blau (1964) membuat perbedaan antara pertukaran ekonomi dan sosial. Menurut Blau, pertukaran ekonomi dapat ditempatkan dalam kontrak atau persetujuan yang ketat, sementara pertukaran sosial adalah sebaliknya. Pertukaran perilaku ekonomi dapat dideskripsikan sebagai alat bisnis murni, misalnya ketika seseorang tertarik pada orang lain maka hal ini hanya sebagai alat mencapai tujuannya. Suatu hubungan pertukaran sosial berbeda keadaannya. Hubungan ini diluar keterpaksaan, sebagian besar penghargaan yang berwujud atau kuantitatif termasuk pertukaran yang secara sosial relevan dengan imbalannya. Sebagai contoh adalah status sosial dan pengakuan sosial dalam pertukaran untuk loyalitas, komitmen, dan keterlibatan. Terlebih lagi, hubungan ini diluar imbalan.

Lambert (2000) menghubungkan keuntungan pekerjaan-keluarga dan perilaku keorganisasian, yang mengkonseptualisasikan

keduanya sebagai mata uang yang tidak dapat disentuh dalam sebuah pertukaran antara bos dan pekerja. Studi Lambert menunjukkan bahwa teori pertukaran sosial mendukung kemungkinan bahwa dengan keuntungan pekerjaan-keluarga, pekerja bisa merasa berkewajiban untuk memuaskan usaha “ekstra” untuk mendapatkan keuntungan “ekstra”. Teori ini memang lebih menawarkan kerangka berpikir mengenai interaksi antara pasangan. Dia juga mengemukakan bahwa teori pertukaran sosial dapat memberi jalan untuk mempertimbangkan hubungan timbal balik dan berganda secara simultan, yang relevan dengan hubungan pekerjaan-keluarga, karena dilemma pekerjaan-keluarga sering berhubungan dengan pertimbangan simultan hasil pertukaran yang bersaing dalam pekerjaan dan keluarga. Secara umum rangkuman *state of the art* dari teori pertukaran sosial seperti disajikan pada Tabel 2.

Teori pertukaran sosial ini dapat menjadi turunan terhadap penamaan variabel yang disebut dengan *nurturistik*, berdasarkan orientasinya terhadap keluarga. Kata “*nurture*” yang berarti pengasuhan/pemeliharaan yang identik dengan perhatiannya yang tinggi terhadap keluarganya. Adapun kerangka dalam teori pertukaran sosial dapat ditunjukkan pada gambar 2 (lampiran).

### **Teori Konservasi Sumber Daya (*Conservation of Resources/COR Theory*)**

Teori Konservasi Sumber Daya sebagai suatu teori yang mengintegrasikan model stres (Hobfoll, 1989) dalam rangka untuk menyusun suatu kerangka alternatif untuk memahami konflik pekerjaan-keluarga. Menurut teori ini, seseorang akan berusaha untuk memperoleh dan menjaga/mempertahankan sumber daya yang dimilikinya. Sumber daya disini meliputi sasaran, kondisi (status pernikahan, jabatan), karakter pribadi (nilai diri), dan energi (waktu, uang, pengetahuan). Ancaman terhadap kehilangan yang sesungguhnya dari ketiga sumber daya tersebut akan mengakibatkan “keadaan negatif”, misalnya mengalami stres, ketidakpuasan kerja, depresi atau tekanan. Jika perilaku untuk melindungi atau menggantikan sumber daya ini tidak dimunculkan (misalnya meninggalkan pekerjaan), sumber daya

tersebut bisa sedemikian kering sehingga akan mengakibatkan terjadinya *burnout* (Hobfoll & Shirom, 1993; Wright & Cropanzano, 1998).

Teori konservasi ini juga menjelaskan dampak dari stress bagi seseorang yang mengalaminya, yang dicerminkan ketika mendapat konflik yang bersumber dari pekerjaan mungkin mereka percaya bahwa tidak akan berhasil melakukan tugas yang dibebankannya. Akibatnya, mereka mungkin terpaksa harus menginvestasikan lebih banyak sumber daya mereka ke dalam peran kerja karena takut kehilangan status pekerjaan mereka. Disamping itu, kerugian potensial atau aktual membutuhkan perubahan perilaku, seperti rencana untuk meninggalkan perannya di pekerjaan, sehingga membutuhkan untuk melindungi atau bahkan substitusi/mengganti sumber daya yang terancam.

Salah satu perbedaan yang berkenaan dengan teori peran adalah bahwa sebuah peran ekstra bisa dianggap sebagai sebuah sumber daya, dan tidak hanya sebagai penyebab konflik peran. Dengan demikian, teori konservasi sumber daya bisa berhubungan dengan temuan bahwa peran ganda bisa menguntungkan. Teori ini merupakan sebuah langkah penting dalam menteorikan konflik pekerjaan-keluarga karena teori ini menjelaskan mengapa orang bertindak ketika berkonfrontasi dengan sebuah konflik dan tidak hanya ketika mengalami tekanan.

Teori ini juga tidak menjelaskan kapan sumber daya tertentu dianggap cukup dan kapan orang akan bertindak. Teori ini secara jelas merangkum gagasan bahwa seseorang mencoba mencapai sebuah “keseimbangan” atau keadaan “homeostatis” (Canon, 1954). Akan tetapi teori ini juga merupakan kriteria yang sempit yang dapat digunakan untuk menjelaskan apapun. Teori ini tidak memprediksikan kapan seseorang akan benar-benar memutuskan untuk menolak sebuah promosi, berhenti bekerja, atau mundur dari hubungan dengan rekan kerja untuk menyusun ulang “keseimbangan”. Teori ini juga tidak dapat memberikan sebuah penjelasan tentang fakta-fakta yang diteliti bahwa seseorang bisa menghadapi konflik pekerjaan-keluarga dan stres dalam jangka waktu yang cukup lama, sementara yang lain tidak.

Setiap orang bisa berbeda dalam prioritas pekerjaan atau keluarga, dan pengorbanan yang bisa mereka buat. Teori konservasi sumber daya menyatakan bahwa hal tersebut dikarenakan adanya perbedaan sumber daya. Akan tetapi sampai hal tersebut argumen bisa berlaku. Teori ini tidak membahas interaksi pasangan dan terus memusatkan pada individu sebagai unit analisis.

Stres terjadi ketika ada kerugian sumber daya yang dimilikinya, diantaranya adalah waktu dan energi. Kerugian sumber daya dalam waktu dan energi karena peran dari beban yang berlebih akan akan mengakibatkan seseorang tidak bisa melakukan perannya secara memadai atau nyaman, sehingga berdampak pada stres atau kelelahan emosional. Hilangnya sumber daya ini juga akan menghasilkan konflik pekerjaan-keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga pada gilirannya akan menyebabkan kelelahan emosional karena karena sumber-sumber hilang dalam proses menyeimbangkan peran baik pada pekerjaan maupun keluarga. Adapun kerangka dalam teori konservasi sumber daya dapat ditunjukkan pada gambar 3 (lampiran).

Teori konservasi sumber daya menjadi dasar dalam penjelasan munculnya konflik pekerjaan-keluarga, sementara teori peran menjelaskan mengapa seseorang lebih berorientasi pada pekerjaan karena mengejar prestasi kerja untuk menciptakan masa depan yang lebih baik, dan teori pertukaran sosial lebih berorientasi dalam mendasari dominasi kepentingan seseorang terhadap orientasinya pada pengasuhan di keluarga.

Waktu yang dimiliki seseorang saat ini sebagian besar dihabiskan baik di tempat kerja atau di rumah. Seseorang yang tidak mampu memiliki atau menjaga peran ganda antara keluarga, pekerjaan, dan tanggung jawab sering mengalami stres. Masalah timbul dalam hal waktu, jadwal, kelelahan, dan emosi/menjadi lekas marah (Pleck, Staines, & Lang, 1980). Stres terkait dengan tuntutan peran kerja/lingkungan non-kerja disebut konflik pekerjaan-keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga di masa lalu dianggap unidimensional. Saat ini, banyak peneliti setuju bahwa konflik yang mungkin timbul ketika pekerjaan mengganggu dengan keluarga (*Work Interference with*

*Family/WIF*) Penelitian selama bertahun-tahun sekarang telah mendukung pandangan multidimensi konflik pekerjaan-keluarga. Dimensi tersebut meliputi: berbasis ketegangan, berbasis waktu, dan berbasis perilaku. Bukti empiris (Greenhaus dan Beutell, 1985, Rotondo, Carlson, & Kincaid, 2003). seringkali menunjukkan dukungan yang cukup kuat untuk pengukuran-pengukuran tersebut. Ukuran-ukuran yang mereka gunakan dalam studinya dapat disajikan pada Tabel 3.

Konflik pekerjaan-keluarga memiliki konsekuensi banyak, yaitu yang mencakup hasil kerja terkait seperti: kepuasan kerja, motivasi, komitmen organisasi, niat untuk pindah, absensi, prestasi kerja, kepuasan karir, dan keberhasilan karir (Allen, Herst, Bruck, dan Sutton, 2000). Hasil non-kerja meliputi: kepuasan hidup, kepuasan perkawinan, kepuasan keluarga pekerja, dan dll. (Pleck, Staines, & Lang, 1980 ).

Dimensi tambahan yang ditawarkan dalam studi ini adalah sebagai kelengkapan terhadap pandangan multidimensi terhadap konflik pekerjaan-keluarga adalah pada orientasinya dari sumber domain. Peneliti belum menemukan dukungan yang cukup kuat dari studi-studi sebelumnya untuk pengukuran dalam membangun konsep konflik keluarga-pekerjaan berdasarkan domain atau asal dari sumber konflik. Seseorang yang mengalami ketidakseimbangan antara pekerjaan-keluarga, dengan lebih dominan pada kepentingan kerja yang berorientasi pada prestasi kerja yang lebih baik, maka disebut dengan konflik pekerjaan-keluarga futuristik. Sedangkan ketika seseorang yang mengalami ketidak seimbangan antara pekerjaan-keluarga, dengan lebih dominan pada kepentingan keluarga yang berorientasi pada stabilitas dalam rumah tangganya, maka disebut dengan konflik pekerjaan-keluarga nurturistik. Berdasarkan hal ini, maka dalam studi ini peneliti menawarkan pada pengukuran konflik pekerjaan-keluarga untuk memasukkan dimensi futuristik dan nurturistik.

Teori peran dapat menjadi turunan terhadap penamaan variabel yang disebut dengan *fururistik*, berdasarkan orientasinya terhadap pekerjaan. Dimana kata "*future*" yang berarti masa depan

yang identik dengan prestasi kerja bagi mereka yang terlibat dalam domain pekerjaan. Teori pertukaran sosial dapat menjadi turunan terhadap penamaan variabel yang disebut dengan *nurturistik*, berdasarkan orientasinya terhadap keluarga. Dimana kata “*nurture*” yang berarti pengasuhan/pemeliharaan yang identik dengan perhatiannya yang tinggi terhadap keluarganya. Berdasarkan bangunan teori-teori tersebut di atas maka model dapat disusun dasar teori dalam penelitian konflik pekerjaan-keluarga yang ditunjukkan pada gambar 4 (lampiran).

Tekanan pekerjaan maupun tekanan keluarga dapat bersumber dari ketidak selarasan antara kebutuhan seseorang dengan lingkungan yang dihadapinya. Dengan kata lain, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuannya maka seseorang akan mengalami tekanan. Biasanya tekanan akan menjadi kuat apabila seseorang menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi. Disadari atau tidak, mampu atau tidaknya dalam mengelola interaksi diri dengan lingkungan akan berpengaruh terhadap terciptanya gesekan-gesekan akibat perbedaan ide/pendapat sebagai benih awal munculnya konflik. Konflik bukanlah sesuatu yang harus dihindari, tetapi harus dikelola sedemikian rupa sehingga hal-hal akibat konflik tersebut dapat minimalis, sedangkan aspek-aspek yang menguntungkan atau memberikan manfaat tetap dipertahankan.

Konflik mungkin juga akan terjadi apabila orang-orang yang mempunyai pekerjaan yang saling tergantung satu sama lain yang membutuhkan kerjasama yang substansial namun memiliki sasaran-sasaran yang berbeda, bila orang harus bekerjasama dalam jarak yang dekat di bawah tekanan untuk satu periode yang lama, dan bilamana perbedaan-perbedaan dalam nilai-nilai serta keyakinan-keyakinan kemungkinan akan menyebabkan curiga, *miscommunication* dan permusuhan. Hal ini dapat dilihat dalam kehidupan sehari-hari baik itu di lingkungan kerja/kantor maupun di lingkungan rumah tangganya/masyarakat. Fenomena yang bisa dilihat adalah dari tingginya konflik yang terjadi di tempat kerja misalnya adanya gap yang nyata antara atasan dan bawahan sebagai akibat rumusan kerja,

tanggung jawab dan kewenangan yang kurang jelas di pekerjaan atau antara karyawan dengan rekan kerjanya sebagai akibat perbedaan ide, perbedaan nilai maupun keyakinan yang ada di tempat kerja.

Konflik pekerjaan-keluarga terjadi pada saat individu harus mempunyai banyak bentuk peran yang bermacam-macam, sebagai pekerja, atasan dan sebagai bawahan. Masing-masing peran ini menentukan tuntutan waktu, energi dan komitmen. Karasek (dalam Duxbury & Higgins 1992) mengemukakan model dua dimensi dari ketegangan kerja yang mengetengahkan struktur untuk memahami bahwa ketidakmampuan untuk merelokasikan waktu dan energi akan mempengaruhi hubungan konflik pekerjaan dengan konflik pekerjaan-keluarga.

Studi-studi sebelumnya menyiratkan adanya perbedaan tekanan yang dihadapi oleh perempuan dan laki-laki. Perempuan cenderung mendapat tekanan pekerjaan yang lebih berat dibandingkan laki-laki sehingga kurang mendapat kesempatan yang lebih baik (Chafetz, 1991). Konflik pada dasarnya akan dialami oleh setiap individu apabila ia dihadapkan pada dua hal atau lebih yang bertentangan dan dia harus membuat pilihan. Konflik peran sendiri merupakan simultan dari dua atau lebih peran yang diharapkan, namun pemenuhan satu peran akan bertentangan peran lain. Semua posisi-posisi tersebut bisa ditempati secara bergantian atau bersamaan. Dengan kata lain peran-peran yang ditempati seseorang bisa menuntut pelaksanaan peran secara simultan. Konflik peran bersifat psikologis dengan gejala-gejala yang terlihat antara lain rasa bersalah, kegelisahan dan frustrasi.

Banyak studi yang berfokus pada pekerjaan yang memiliki peran dan beban peran berlebih (*role overload*) dalam dekade sepuluh tahun terakhir ini, karena tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi, sehingga jenis konflik ini merupakan faktor yang mempengaruhi stress kerja yang berdampak pada munculnya konflik pekerjaan-keluarga (Muhonen, 2006). Konflik pekerjaan-keluarga, sebagai respon terhadap perubahan paradigma dengan banyaknya pasangan yang bekerja (*dual-career couples*) sangat rentan terhadap faktor-faktor stress seperti yang

dikemukakan Muhonen. Ketika konflik pekerjaan-keluarga lebih dominan pada kebutuhan dan perhatiannya terhadap pekerjaan maka dikatakan sebagai konflik pekerjaan-keluarga futuristik, mengingat bahwa ketika ketidakselaran terjadi berarti ada yang lebih dominan di salah satu domain. Dari keterhubungan di atas maka dapat disusun suatu proposisi sebagai berikut:

**Proposisi 1:** *Konflik pekerjaan-keluarga Futuristik merupakan suatu bentuk konflik dalam hubungan pekerjaan dan keluarga yang terkonsentrasi pada prestasi kerja demi masa depan keluarga. Faktor ini akan berpotensi menurunkan motivasi yang berperan dalam kinerja.*

Secara piktografis, proposisi di atas dapat ditunjukkan pada gambar 5 (lampiran).

Tekanan pekerjaan maupun tekanan keluarga dapat bersumber dari ketidak selarasan antara kebutuhan seseorang dengan lingkungan yang dihadapinya. Dengan kata lain, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuannya maka seseorang akan mengalami tekanan. Biasanya tekanan akan menjadi kuat apabila seseorang menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi. Disadari atau tidak, mampu atau tidaknya dalam mengelola interaksi diri dengan lingkungan akan berpengaruh terhadap terciptanya gesekan-gesekan akibat perbedaan ide/pendapat sebagai benih awal munculnya konflik. Konflik bukanlah sesuatu yang harus dihindari, tetapi harus dikelola sedemikian rupa sehingga hal-hal akibat konflik tersebut dapat minimalis, sedangkan aspek-aspek yang menguntungkan atau memberikan manfaat tetap dipertahankan.

Pasangan hidup dan anak-anak merupakan pemberi peran (*role sender*) yang memberi tuntutan pada kita untuk menyelesaikan masalah-masalah, seperti: harus menghadiri rapat mingguan, mengambil rapor anak, menyelesaikan laporan proyek dan sebagainya. Orang akan mengalami konflik yang lebih tinggi pada saat terdapat sangsi-sangsi yang kuat jika gagal

memenuhi tuntutan dari peran dalam keluarga. Selain itu tekanan-tekanan yang terjadi juga bisa disebabkan oleh ekspektasi yang ditempatkan pada diri seseorang. Misalnya seseorang yang bertipe humanis biasanya berorientasi pada stabilitas rumah tangganya, sehingga akan memberi tekanan yang kuat pada diri mereka sendiri untuk memperhatikan kepentingan keluarga dalam waktu yang lama dan menuntut tingkat keberhasilan yang tinggi, yang tentunya akan menghasilkan ketegangan kebutuhan pada keluarga yang tinggi yang bisa mempertinggi konflik peran keluarga-pekerjaan.

Tekanan keluarga juga dapat terjadi karena adanya ketidakseimbangan antara tuntutan keluarga dengan kemampuan seseorang untuk memenuhi kebutuhan (antara lain perhatian terhadap anak, waktu yang cukup untuk keluarga dan kesabaran dalam menghadapi masalah keluarga) dengan tingkat pemenuhan kebutuhan dan tujuan yang disediakan lingkungan kerja. Tekanan keluarga dapat pula berupa beban keluarga yang berat, ketidakjelasan peran dalam pekerjaan dan campur tangan pasangan dalam hal kewenangan (Frone *et al.*, 1994). Beban yang ditanggung dapat berupa peran sebagai orang tua dan atau sebagai pasangan suami/istri (Yang *et al.*, 1992). Tekanan keluarga akan berdampak pada konflik pekerjaan-keluarga.

Greenhaus & Beutell (1985) menemukan pengaruh yang positif antara konflik keluarga dan konflik pekerjaan-keluarga. Adanya hubungan yang *parallel* pada pasangan dua karir akan meningkatkan hubungan antara konflik keluarga dengan konflik pekerjaan-keluarga (Michelson, Pleck dalam Duxburry & Higgins, 1992). Bagi laki-laki dalam keluarga dua karir *parallel roles* ini akan menuntut laki-laki untuk mencurahkan lebih banyak waktu untuk keluarga. Tambahan peran ini akan mengarahkan pada *interference* ketika ada kebutuhan dari laki-laki yang mempunyai istri yang bekerja untuk mengkoordinasi kewajiban keluarganya (Pleck, dalam Duxburry & Higgins, 1992). Hal ini yang dapat meningkatkan konflik keluarga terhadap konflik pekerjaan-keluarga karena bagi laki-laki tidak dibiasakan dengan hal-hal yang berhubungan dengan tugas rumah tangga

(Paden & Buchler, 1989; Duxburry & Higgins, 1992).

Perempuan dalam keluarga dua karir seringkali akan lebih dimungkinkan memasukkan peran keluarga di pekerjaan dikarenakan sifat perempuan yang mudah terkena gangguan dari tuntutan keluarga. Jadi, ketika ada konflik dalam keluarga mereka akan dengan mudah mencampuradukkan dengan pekerjaan sehingga akan mempertinggi konflik pekerjaan-keluarga dan merupakan simultan dari dua atau lebih peran yang diharapkan, namun pemenuhan satu peran akan bertentangan peran lain. Misalnya seorang perempuan bisa berperan sebagai ibu, istri, karyawan perusahaan, sebagai teman, sebagai bagian dari masyarakat, dan sebagainya. Semua posisi-posisi tersebut bisa ditempati secara bergantian atau bersamaan. Dengan kata lain peran-peran yang ditempati seseorang bisa menuntut pelaksanaan peran secara simultan.

Hal lain yang dapat meningkatkan konflik keluarga terhadap konflik pekerjaan-keluarga adalah dikarenakan pria tidak dibiasakan dengan hal-hal yang berhubungan dengan tugas rumah tangga (Paden & Buehler, 1989). Bagi perempuan dalam keluarga dua karir, mereka akan lebih dimungkinkan memasukkan peran keluarga mereka dalam pekerjaan dikarenakan sifat perempuan yang mudah terkena gangguan dari tuntutan keluarga, sehingga ketika ada konflik dalam keluarga mereka akan dengan mudah mencampuradukkan dengan pekerjaan, yang akan berakibat mempertinggi konflik pekerjaan-keluarga.

Tekanan keluarga merupakan beban yang harus ditanggung oleh seseorang dalam kehidupan keluarganya. Beban yang ditanggung dapat berupa peran sebagai orang tua dan atau sebagai pasangan suami/istri (Frone et al, 1992; 1994). Ketika konflik pekerjaan-keluarga lebih dominan pada kebutuhan dan perhatiannya terhadap keluarga maka dikatakan sebagai konflik pekerjaan-keluarga nurturistik, mengingat bahwa ketika ketidakselaran terjadi berarti ada yang lebih dominan di salah satu domain. Berdasarkan telaah hasil penelitian sebelumnya, maka dapat disusun suatu proposisi sebagai berikut:

**Proposisi 2:** *Konflik pekerjaan-keluarga Nurturistik merupakan suatu bentuk konflik dalam hubungan pekerjaan dan keluarga yang memusatkan pada kepekaan seseorang dalam rangka menjaga keutuhan keluarga. Faktor ini akan berpotensi menurunkan motivasi yang berperan dalam kinerja.*

Secara piktografis, proposisi di atas dapat ditunjukkan pada gambar 6 (lampiran).

### **Motivasi**

Beberapa studi menemukan hubungan negatif antara konflik pekerjaan-keluarga dengan motivasi (Frone, Russel & Cooper, 1997; Allen, et al, 2000). McClelland, seorang psikolog yang terkenal dari Harvard telah mempelajari hubungan antara kebutuhan dengan perilaku sejak akhir tahun 1940-an. Walaupun dia dikenal dengan penelitiannya mengenai kebutuhan akan prestasi, ia juga menyelidiki kebutuhan untuk berafiliasi dan kekuasaan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- Kebutuhan pencapaian (*need for achievement*) adalah dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, dan berusaha keras untuk berhasil
- Kebutuhan kekuasaan (*need for power*) adalah kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya
- Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*) adalah keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab

Studi ini hanya menggunakan dua jenis kebutuhan yang disampaikan McClelland, yaitu kebutuhan prestasi dan kebutuhan afiliasi, karena ketika seseorang berorientasi pada pekerjaan mereka lebih cenderung membutuhkan dorongan untuk pencapaiannya, sedangkan ketika seseorang

berorientasi pada keluarga maka mereka lebih terdorong untuk menggunakan kebutuhan afiliasi.

### **Kebutuhan Prestasi**

Orang dengan kebutuhan prestasi yang tinggi dikarakterikkan oleh McClelland dengan tiga ciri, yaitu: pertama, bahwa preferensi untuk bekerja pada tugas-tugas dengan kesulitan, dimana preferensi orang yang berprestasi tinggi untuk tugas yang tingkat kesulitannya sedang mendorong perilaku prestasi dengan mengurangi frekuensi kegagalan dan meningkatkan kepuasan yang berkaitan dengan menyelesaikan tugas yang menantang untuk mencapai keberhasilan, kedua, orang yang memiliki kebutuhan prestasi juga menyukai situasi-situasi dimana prestasi mereka disebabkan oleh usaha mereka sendiri dan bukan oleh faktor lainnya, seperti keberuntungan, sedangkan karakteristik ketiga adalah bahwa mereka menginginkan umpan balik yang lebih banyak pada keberhasilan dan kegagalan mereka daripada yang berprestasi rendah.

Bartolome dan Evan (1980) dalam studinya menemukan bahwa orang yang berada pada level konflik pekerjaan-keluarga yang tinggi akan rendah terhadap keinginannya untuk mengerjakan tugasnya dengan baik, sehingga level kepuasan kerjanya juga semakin rendah. Konflik pekerjaan-keluarga dianggap sebagai faktor penyebab kepuasan kerja, absensi, dan motivasi meskipun data empiris yang tersedia masih sedikit (Abbot et al, 1998).

### **Kebutuhan Afiliasi**

Afiliasi memainkan peran yang sangat kompleks dan penting dalam perilaku seseorang. Afiliasi dapat didefinisikan sebagai tingkat dimana orang mencari persetujuan dari orang lain, menyesuaikan diri dengan harapan mereka, dan menghindari konflik atau konfrontasi dengan orang lain (Luthans, 2006). Orang yang telah memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi akan mengekspresikan keinginan terbesar mereka agar diterima secara sosial oleh orang lain. Kadang-kadang motif afiliasi disamakan dengan motif sosial dan atau dinamika kelompok. Motif sosial tidaklah seluas yang diimplikasikan oleh definisi motif sosial atau sekomprensif dan sekomples

yang diimplikasikan oleh definisi dinamika kelompok.

Para peneliti percaya bahwa orang-orang memiliki suatu keinginan dasar untuk membentuk dan mempertahankan beberapa hubungan antarpribadi yang penting, positif, dan bertahan lama. Kebutuhan akan afiliasi merefleksikan keinginan untuk berinteraksi secara sosial dengan orang lain. Seseorang dengan kebutuhan afiliasi yang tinggi menempatkan kualitas dari hubungan pribadi sebagai hal yang paling penting, dan oleh karena itu hubungan sosial lebih didahulukan daripada penyelesaian tugas.

Seseorang dengan kebutuhan afiliasi yang tinggi memiliki keinginan yang kuat untuk membangun dan mempertahankan hubungan yang ramah dan hubungan antarpribadi yang kompatibel/seimbang. Orang dengan karakteristik ini biasanya ingin orang lain menyukai dirinya, seperti dirinya yang juga menyukai orang lain, disamping itu mereka lebih memilih untuk menghindari konflik dan persaingan dengan orang lain (Senecal, et al. 2001). Individu dengan kebutuhan afiliasi yang tinggi kadang-kadang menunjukkan kesesuaian yang kuat dengan keinginan orang lain untuk menjaga hubungan yang ramah. Ketika konflik pekerjaan-keluarga terjadi, orang yang memiliki kebutuhan afiliasi yang kuat mungkin terpaksa harus memilih antara mempertahankan hubungan baik dengan orang-orang di tempat kerja atau mempertahankan hubungan baik dengan anggota keluarganya. Jika kebutuhan ini tidak terpenuhi pada kedua domain pekerjaan dan keluarga, maka kemungkinan mereka akan mengalami frustrasi dan konflik akan semakin meningkat (Greenhaus, et al. 2001).

### **Kinerja**

Williams & Anderson (1991) serta MacKenzie (1999) mengartikan kinerja sebagai suatu gabungan dari *in-role performance* dan *extra-role performance*. *In-role performance* adalah ukuran kinerja yang terkait langsung dengan pekerjaan seseorang, seperti seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan sesuai deskripsi kerja dan hasil yang dia capai. Sedangkan *extra-role performance* diartikan dengan ukuran perilaku kerja yang bukan bagian deskripsi kerja, tidak

terkait dengan penggajian, tapi membuat fungsi organisasi menjadi lebih efektif. Hal ini sesuai dengan *social resources theory* (Lin, 1999) yang menyebutkan bahwa dalam suatu relasi sosial terdapat sumber daya yang dapat diakses dan digunakan oleh seseorang. Posisi seseorang dalam struktur interaksi akan memudahkan dia memperoleh sumber daya yang diperlukan, yang memungkinkan dia bekerja dengan lebih baik. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa, setiap orang memiliki keterbatasan, sehingga dia akan membutuhkan dukungan, informasi, bahkan sumber daya dari rekan kerja untuk menunjang pekerjaannya. Jika seorang karyawan memiliki interaksi yang baik dengan rekan kerja akan memiliki posisi dalam hirarki yang memungkinkan dia berhubungan dengan banyak orang, *network ties* yang dimilikinya dapat memberikan akses pada informasi dan sumber daya yang diperlukan untuk mendukung kinerjanya. Dengan demikian, posisi seseorang dalam struktur interaksi akan menyebabkan dia dapat memperoleh dukungan lebih besar, sehingga dia mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Hal ini terjadi karena dukungan yang dia peroleh dari rekan kerja memungkinkan dia untuk menggunakan waktu kerja secara lebih efektif, sehingga kinerjanya semakin baik.

## PEMBAHASAN

Model yang ditawarkan dalam studi ini didasari penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Duxburry & Higgins (1991) yang meneliti perbedaan jender dalam konflik pekerjaan-keluarga dan konsep motivasi McClelland serta studi yang dilakukan oleh McKenzie *et al.*, (1999) yang meneliti tentang kinerja *in-role* dan *extra-role* dari para pekerja.

Faktor yang dapat memicu dan meningkatkan konflik pekerjaan-keluarga salah satu dan yang paling dominan adalah tekanan-tekanan yang dihadapi seseorang, yang dapat berasal dari berbagai sumber, yaitu: lingkungan, organisasi, dan individu. Ketiga sumber ini akan menjadi stressor bagi seseorang sehingga akan dapat meningkatkan konflik pekerjaan-keluarga, ketika mereka adalah pasangan karir ganda. Kecenderungan saat ini semakin mempersulit

seorang pegawai untuk menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga.

Konflik pekerjaan-keluarga akan dapat menurunkan motivasi orang dalam mencapai sesuatu. Seorang pegawai yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga dengan lebih dominan pada kepentingannya di pekerjaan, yang selanjutnya disebut konflik pekerjaan-keluarga futuristik dalam penelitian ini, maka dapat mengakibatkan turunnya semangat untuk dapat menemukan dorongannya untuk meraih prestasi, karena tuntutan-tuntutan dari pekerjaan yang mereka anggap tidak masuk akal dan terlalu sulit untuk dapat dilakukan (Lilly, J.D. 2006). McClelland menyatakan bahwa ketika muncul suatu kebutuhan yang kuat di dalam diri seseorang, kebutuhan tersebut memotivasi dirinya untuk menggunakan perilaku yang dapat mendatangkan kepuasannya. Sebagai contoh, memiliki kebutuhan akan pencapaian yang tinggi mendorong seseorang untuk menetapkan tujuan yang menantang, untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan tersebut, dan menggunakan ketrampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapainya.

Sesorang yang memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi akan cenderung lebih cepat mencapai kinerja yang diinginkan, karena bersedia untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih baik dan lebih efisien termasuk memecahkan masalah atau untuk mengelola tugas-tugas yang lebih kompleks. Hal ini merupakan wujud terciptanya kinerja *in-role* mereka dalam bekerja. Robbins (2008) mengemukakan paling tidak ada perbedaan teknik motivasi yang ditujukan kepada para karyawan dengan mempertimbangkan beberapa hal, seperti jabatan profesional, tingkat diversitas karyawan, tingkat keahlian dan kemampuan yang dimiliki karyawan, dan sifat pekerjaan yang repetitif.

Konflik pekerjaan-keluarga juga akan dapat menurunkan motivasi orang dalam mencapai sesuatu. Seorang pegawai yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga dengan lebih dominan pada kepentingannya pada keluarga, yang selanjutnya disebut konflik pekerjaan-keluarga nurturistik dalam penelitian ini, maka dapat mengakibatkan turunnya semangat untuk dapat menemukan dorongannya untuk menjalin hubungan, karena

tekanan-tekanan yang bersumber dari keluarga yang membuat mereka harus lebih memperhatikan dan merawat untuk menjaga stabilitas rumah tangganya terlalu sulit untuk dapat dilakukan (Lilly, J.D. 2006).

Berdasarkan konsep yang dikemukakan oleh McClelland, kebutuhan akan afiliasi merefleksikan keinginan untuk berinteraksi secara sosial dengan orang lain. Seseorang dengan kebutuhan afiliasi yang tinggi akan menempatkan kualitas dari suatu hubungan pribadi sebagai hal yang paling penting, dan oleh karena itu hubungan sosial akan lebih didahulukan daripada penyelesaian tugas. Para peneliti percaya bahwa orang-orang memiliki suatu keinginan dasar untuk membentuk dan mempertahankan beberapa hubungan antar pribadi yang penting, positif, dan bertahan lama. Sebagai tambahan, para peneliti mencatat bahwa dalam masalah kesehatan psikologis maupun fisik mereka lebih tinggi diantara orang-orang yang kekurangan sentuhan sosial. Orang-orang dengan suatu kebutuhan afiliasi yang tinggi akan menghabiskan lebih banyak waktunya untuk mempertahankan hubungan social, bergabung dengan kelompok-kelompok, dan selalu ingin dicintai (Senecal, et al., 2001).

Seorang yang memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi mungkin tidak secepat orang dengan kebutuhan prestasi yang tinggi dalam mengejar prestasi kerjanya, namun tidak berarti mereka dengan kebutuhan afiliasi tidak bersemangat dalam bekerja. Pencapaian kinerja mereka mungkin akan berbeda hasilnya, walaupun semua jenis kinerja akan sangat memberikan manfaat bagi organisasi. Setiap orang akan tetap dapat memberikan kontribusi pada organisasi, karena tidak ada organisasi yang memiliki pegawai dengan tingkat yang sama atau homogen, artinya pekerjaan yang dilakukan melalui tim kerja pasti ada sinergi diantara para anggotanya. Kondisi ini merupakan bentuk dari capaian kinerja *extra-role* seperti yang disampaikan oleh McKenzie, et al. (1999). Kinerja *extra-role* akan dapat mempercepat terselesaikannya tugas dan tanggung jawab individu pegawai sebagai wujud kinerja *in-role*. Berdasarkan uraian ini maka dapat disusun model teoretikal dasar yang ditawarkan untuk studi

konflik pekerjaan-keluarga seperti yang ditunjukkan pada gambar 7 (lampiran).

## SIMPULAN

Kerangka pemikiran ini merupakan sebuah karya konseptual dan karena itu berisi cara pandang penelitian untuk dapat dijadikan dasar dalam mendapatkan justifikasi empirik tentang konflik pekerjaan-keluarga. Oleh karena itu, hipotesis dan pertanyaan penelitian dapatlah dikembangkan lebih lanjut menjadi agenda penelitian empirik. Uji-uji empirik atas konstruk-konstruk yang dibangun dalam model konseptual ini, akan memberikan kontribusi nyata pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

Demikian kerangka pemikiran ini disajikan, semoga dapat menjadi masukan untuk pengembangan model penelitian baru dalam riset-riset manajemen sumber daya manusia. Lebih dari itu, diharapkan dapat menjadi masukan untuk kerangka kerja manajerial dalam mengelola sumber daya manusia pada umumnya, dan penciptaan kinerja pegawai yang optimal pada khususnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abbot J. De Cieri H., & Iverson R. D. 1998. Costing Turnover: Implication of Work/Family Conflict at Management Level. *Asia Pasific Journal of Human Resource*, 36(1)
- Allen, T.D., et al. 2000. Consequences Associated with Work-to-Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research. *Journal of Applied Psychology*, 5, 278-308.
- Barnett, R.C. & Baruch, G.K. 1985. Women's Involvement in Multiple Roles and Psychological Distress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49, 135-145.
- Blau, P. (1964). *Exchange And Power In Social Life*. New York: John Wiley & Sons.

- Bohen, H.N. & Viveros-Long, A. 1982. Balancing Jobs and Family Life: Do Flexible Work Schedules Help? Philadelphia: Temple University Press.
- Burke, R.J. & Greenglass, E.R. 2001. Hospital restructuring, Work-Family Conflict and Burnout among Nursing Staff. *Psychology and Health*, vol. 16, 583-594.
- Carlson, D.S., Kacmar, K.M., & Stepina, L.P. 1995. An Examination of two Aspects of Work-Family Conflict: Time and Identity. *Women in Management Review*, vol.10. no. 2, 17-25.
- Cropanzano, R. & Mitchell, M.S. 2005. Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management*, vol. 31. No. 6.
- Duxburry, L.E. & Higgins, C. A. 1991. Gender Differences in Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(1):60-74
- Dwi Atmadja dan Kusumaningrum, Y.M. 2000. Potret Perempuan Pekerja Di Masa Krisis Ekonomi. *Telaah Bisnis*, Vol 1. No. 2, 123-132.
- Emerson, R.M. 1976. Social Exchange Theory. *Annual Review of Sociology*, 2: 335-362.
- Frone M. R. 2000. Work-Family Conflict and Employee Psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85,888-895.
- Gibson, James L. et al.1997. Organisasi, *Bina Rupa Aksara*, Edisi 8
- Greenhaus, S. J., & Beutell, N. 1985, Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10. 76-88
- Greenhouse, J.H. Callanan. G.A. & Godshale, V.M. 1999. Career Management Third Ed Philadelphia: *The Dryden Press* P; 297
- Hall, D.T. & Hall, F.S. 1982. Stress and The Two-Career Couple. In C.L. Cooper & R. Payne (Eds), *Current Concerns in Occupational Stress*. 254-266, New York: Wiley
- Herst, D.E.L. 2003. Cross-Cultural Measurement Invariance of Work/Family conflict Scales Across English-Speaking Samples. A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of The Requirements for The Degree of Doctor of Philosophy, not Publication.
- Hobfoll, S.E. 1989. Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44, 513-524.
- Homans, G. 1961. Social Behavior. New York: Harcourt, Brace & World.
- Ihrom Tapi, Omas 1990. Para Ibu yang Berperan Tunggal dan Berperan Ganda: Laporan Penelitian Kelompok Studi Wanita FISIP-UI. Jakarta. *Lembaga penerbit FEUI*
- Jackson, S.E., Zedeck Shculler, & Summer, E. 1985. Family Live Disruptions: Effects of Job-Induced Structural and Emotional Interference. *Academy of Management Journal*, 28, 3, pp. 574-586.
- Kahn, RL, Wolfe, DN, Quinn, RP, Snoek, JD, & Rosenthal, DA.1964. *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity* . New York: John Wiley
- Katz D. & Kahn, R.L. 1978. The Social Psychology of Organizations. Second Edition, New york: *John Willey & sons*. Inc.
- Kopelman R.E. Greenhaus J.H. Connoly T.F. 1983. A Model of Work-Family Conflict: A Construct Validation Study. *Organizational Behavior and Human Performance* 32;198-215
- Lambert, Susan.J.1990. Processes Linking Work and Family: A Critical Review and Research Agenda. *Human Relations*, 43(3), 239-257.
- Lilly, J.D., Duffy, J.A. & Virick, M. 2006. A Gender-Sensitive Study of McClelland's Needs, Stress, and Turnover Intent with Work-Family Conflict. *Women in Management Review*. Vol. 21. No. 8, 662-680.
- Lindholm, N. 2000. National Culture and Performance Management in MNC Subsidiaries. *International Studies of*

- Management & Organizational*, 29 (4): 45-66.
- Luthan, F. 2006. *Organizational Behavior*. The McGraw Hill Companies. Inc.
- MacKenzie, S.B., Podsakoff, P.M., and Paine, J.B. 1999. Do Citizenship Behaviors Matter More for Managers Than for Salespeople. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 27 (4); 390-410.
- Pleck, J.H. 1977. The Work-Family Role System. *Social Problem*, 24, 417-427.
- Pleck, J.H. 1985. *Work Wives/Working Husbands*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Robbin, S.P. and Timothy, A.J. 2009. *Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc. New Jersey.
- Sekaran, U. 1983. Factors Influencing the Quality of Life in Dual-Career Families. *Journal of Occupational Psychology*, 56, 2, 161-174.
- Senecal, C., Vallerand, R.J., and Guay, F. 2001. Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Toward a Motivational Model. *Personality and Social Psychology Bulletin*, vol. 27, 176-186.
- Solomon, M.R. et al. 1985. A Role Theory Perspective on Dyadic Interactions: The Service Encounter. *Journal of Marketing*, vol. 49 (Winter), 99-111.
- Szalai, A. 1972. *The Use of Time*. The Hague: Monton.
- Thoits, P.A. 1991. On Merging Identity Theory and Stress Research. *Social Psychology Quarterly*, 54: 101-112.
- Williams, L.J. and Anderson, S.E. 1991. Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management*, 17(3):601-617.
- Yang Nini, et al. 2000. Sources of Work-Family Conflict: A Sino-U.S Comparison of The Effects Of Work and Family Demands. *Academy of Management Journal*, Vol. 43, No. 1, 113-123.
- Zafirovski, M. 2005. Social Exchange Theory Under scrutiny: A Positive Critique of Its Economics-Behaviorist Formulations. *Electronic Journal of Sociology*. ISSN; 1198 3655

## LAMPIRAN

**Tabel 1.**  
*State of the Art Teori Peran*

<b>Peneliti/th</b>	<b>Teori/Konsep/Hasil Penelitian</b>	<b>Deskripsi</b>
Kahn et al. (1964).	Teori Peran	Teori Peran merupakan teori yang mempertimbangkan persepsi individu sambil mengakui bahwa pandangan mereka dipengaruhi oleh mereka sendiri serta harapan peran orang lain.
Katz dan Kahn (1978)	Teori Peran	Teori Peran menggambarkan bahwa peran sebagai "blok bangunan sistem sosial". Peran sangat membantu bagi individu dan organisasi saat mereka menjelaskan perilaku seperti apa yang diharapkan, dan ketika harapan antara peran berbeda, masalah di tempat kerja atau di rumah mungkin muncul.
Hall & Hall (1982) Szalai (1972)	Teori Peran	Teori Peran memprediksi bahwa setiap orang memiliki peran ganda, sehingga mengakibatkan stress peran (konflik peran, ambiguitas peran, dan beban peran berlebih)
Solomon et al. (1985)	Teori Peran	Teori Peran lebih menitik beratkan hubungan orang dalam pekerjaan, dengan tiga dimensi utama, yaitu keselarasan dalam peran, keselarasan antar peran, dan adanya perbedaan peran dalam kerja
Jackson & Schuler (1985)	Teori Peran	Teori Peran tidak secara langsung mengkhususkan variabel yang menguatkan atau melemahkan, yang dapat memperbaiki hubungan antara stressor pekerjaan dan keluarga, serta konflik yang terjadi

Granday & Cropanzano (1999)	Teori Peran	Teori peran kurang memperhatikan peran keluarga, dan lebih dominan untuk menjelaskan domain pekerjaan
-----------------------------	-------------	---

Sumber: Telaah Literatur

**Tabel 2.**  
***State of the Art Teori Pertukaran Sosial***

<b>Peneliti/th</b>	<b>Teori/Konsep/Hasil Penelitian</b>	<b>Deskripsi</b>
Gouldner, A. W. (1960)	Teori Pertukaran Sosial	saling tergantung, sebagai bentuk kepercayaan dari pihak lain, dan sebagai suatu norma moral.
Homans, (1961)	Teori Pertukaran Sosial	Teori Pertukaran didasarkan pada premis bahwa perilaku manusia atau interaksi sosial merupakan bentuk pertukaran aktivitas, nyata, dan tidak berwujud, terutama dari imbalan dan biaya.
Blau (1964).	Teori Pertukaran Sosial	Teori Pertukaran sosial menempatkan tekanan pada interaksi antar orang, dan teori lebih banyak memberikan kemungkinan untuk mempertimbangkan pertukaran dalam konteks non kerja, salah satu bentuknya adalah pertukaran dalam keluarga
Emerson, R.M. (1976)	Teori Pertukaran Sosial	Teori Pertukaran Sosial salah satunya memiliki prinsip bahwa adanya hubungan yang berkembang dari waktu ke waktu menjadi saling percaya, setia, dan saling komitmen.
Lambert (2000)	Teori Pertukaran Sosial	Teori Pertukaran Sosial dapat memberi jalan untuk mempertimbangkan hubungan timbal balik dan berganda secara simultan, yang relevan dengan hubungan pekerjaan-keluarga, karena dilemma

		pekerjaan-keluarga sering berhubungan dengan pertimbangan simultan hasil pertukaran yang bersaing dalam pekerjaan dan keluarga
Zafirozski, M. (2005)	Teori Pertukaran Sosial	Teori Pertukaran Sosial memiliki premis dasar bahwa perilaku manusia adalah merupakan pertukaran imbalan antar pelaku.
Cropanzano, R. & Mitchell, M.S. (2005)	Teori Pertukaran Sosial	Teori Pertukaran Sosial secara umum dapat dilihat dari empat masalah utama yaitu: sumber/akar dari konseptual ambiguitas, aturan-aturan dan norma dari pertukaran, sifat dari sumber yang menjadi pertukaran, dan hubungan pertukaran sosial

Sumber: Telaah Literatur

**Tabel 3.**  
**Kronologi Ukuran Konflik Pekerjaan-Keluarga**

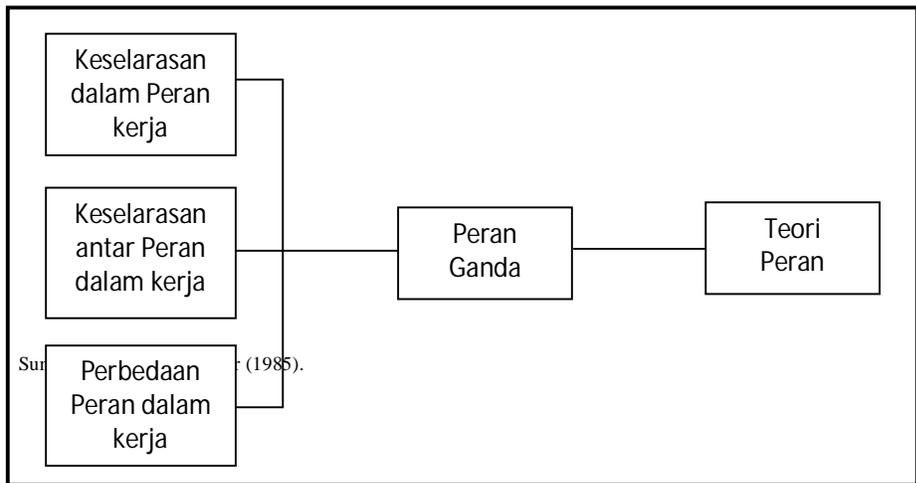
No	Peneliti (th)	Deskripsi
1	Holahan & Gilbert (1979)	Membagi menjadi 6, khususnya pada konflik antar peran: a) pekerja vs pasangan (3 item); b) pekerja vs orang tua (4 item); c) pekerja vs diri sendiri (4 item); d) pasangan vs orang tua (3 item); e) pasangan vs diri sendiri (4 item); f) orang tua vs diri sendiri (3 item)
2	Burke, Weir, & DuWors (1979)	Istri mengindikasikan suatu tingkat dimana pekerjaan suami berdampak negatif terhadap kehidupan rumah dan keluarga. 5 item untuk menilai 10 area termasuk permintaan untuk menetapkan kembali hubungan pribadi antara suami dan istri, dll.
3	Pleck, Staines, & Lang (1985)	Digunakan kualitas dari survey karyawan (Quinn & Staines, 1977), data digunakan untuk menentukan frekuensi dan jenis dari konflik pekerjaan-keluarga yang ditemukan dari berbagai struktur keluarga

		(misalnya: anak, istri yang bekerja, dll)
4	Bohen & Viveros-Long (1982)	Dikembangkan dari skala tekanan peran pada pekerjaan-keluarga, diukur dengan 16 item yang ada pada pekerjaan/keluarga, pasangan kerja, dan konflik antar peran secara umum
5	Kopelman, Greenhaus, & Connoly (1987)	Dikembangkan menjadi 8 item pengukuran dari keluarga yang mengganggu kerja dalam konflik antar peran yang didasarkan pada jenis konflik pekerjaan-keluarga yang dilaporkan oleh Pleck et al (1980)
6	Wiley (1987)	Ada 22 item dalam faktor analisis dari 50 item yang digunakan oleh Burke et al (1979). Ditemukan 4 faktor yang dapat dibedakan secara jelas, yaitu: individu-pekerjaan, keluarga-pekerjaan, dan konflik pekerjaan-keluarga, serta peran yang berlebih
7	Burley (1989; dipresentasikan oleh Gutek, Searle, & Klepa, 1991)	Disusun kembali 4 item dari Kopelman et al. (1983) untuk keluarga yang mengganggu pekerjaan, ditunjukkan bahwa konflik pekerjaan/keluarga adalah bi-directional dan dua arah secara jelas berdasarkan fakta
8	Stephens & Sommer (1996)	Dikembangkan pengukuran keluarga yang mengganggu pekerjaan yang pertama yang ada secara umum, yaitu: konflik berdasarkan tekanan, waktu, dan perilaku, yang digambarkan oleh Greenhaus & Beutel (1985)
9	Netemeyer, Boles, & McMurrian (1996)	Dikembangkan konflik pekerjaan/keluarga secara umum yang pertama sebagai bi-directional dengan lebih dahulu menggunakan skala pengukuran dengan item-itemnya. Masing-masing skala mengandung 5 item, dan ditunjukkan dengan jelas.
10	Carlson, Kacmar, & Williams (2000)	Dikembangkan bi-directional yang pertama, dengan dengan skala multi dimensional dari konflik pekerjaan/keluarga. Pengukuran mengandung masing-masing 6 item untuk 3 sub skala bagi kedua arah (keluarga yang mengganggu kerja dan kerja yang mengganggu keluarga) dan dimensi dari konflik (tekanan, waktu, dan perilaku) yang digambarkan oleh Greenhaus &

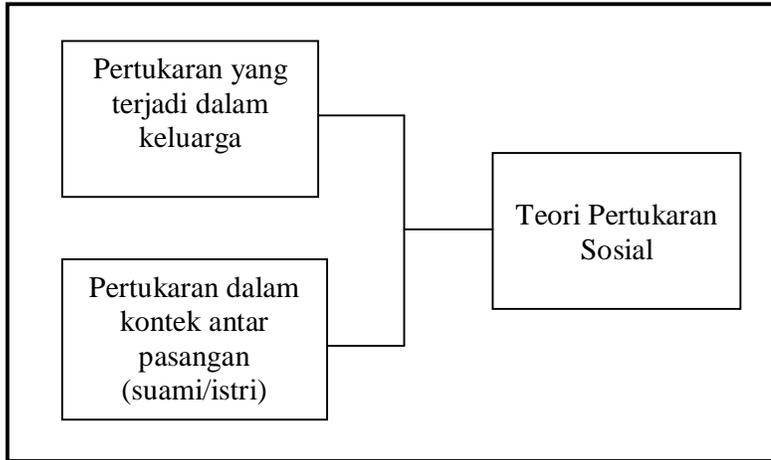
		Beutel (1985)
11	Penulis (2012)	<p>Mengembangkan multidimensional dari konflik pekerjaan/ keluarga, yaitu KPK Futuristik dan KPK Nurturistik. KPK Futuristik diukur dengan 4 item, yaitu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jam kerja yang lama</li> <li>- Waktu kerja yang tidak fleksibel</li> <li>- Obsesinya terhadap pekerjaan</li> <li>- Pekerjaan membuat cepat lelah dan cepat marah</li> </ul> <p>Sedangkan KPK Nurturistik diukur dengan 3 item, yaitu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tidak punya cukup waktu untuk keluarga</li> <li>- Selalu memikirkan keluarga</li> <li>- Tidak memiliki kesabaran sebanyak yang diinginkan</li> </ul>

Sumber: Herst, D.E.L (2003) & telaah literatur

**Gambar 1**  
**Kerangka Teori Peran**

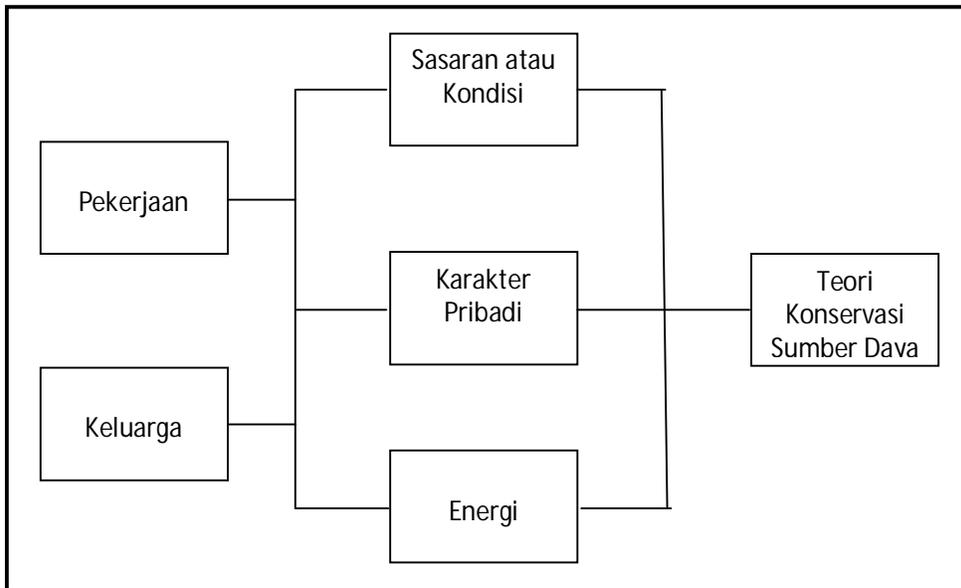


**Gambar 2**  
**Kerangka Teori Pertukaran Sosial**



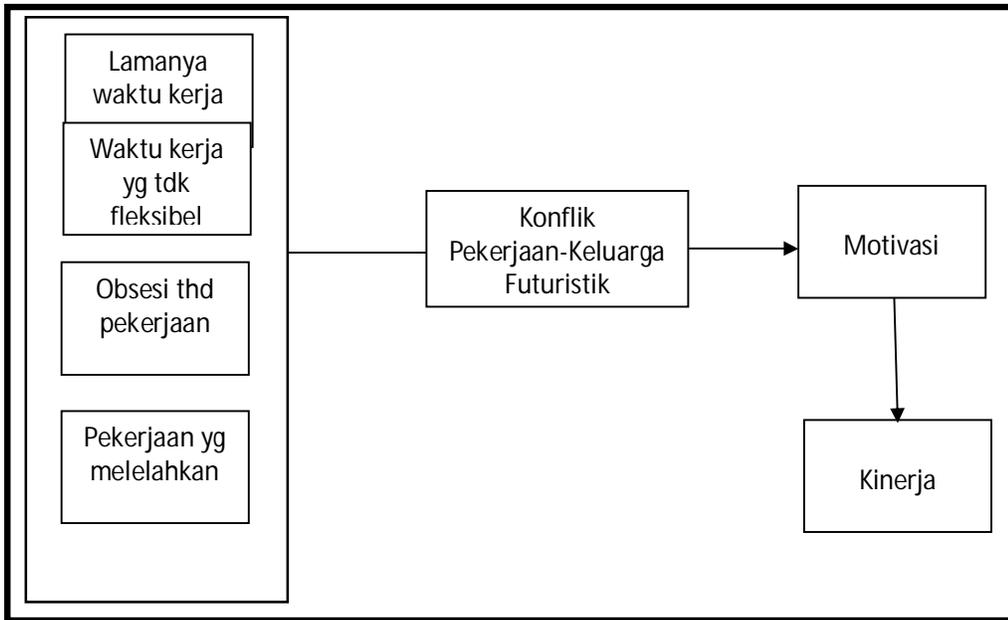
Sumber: Blau (1964).

**Gambar 3**  
**Kerangka Teori Konservasi Sumber Daya**



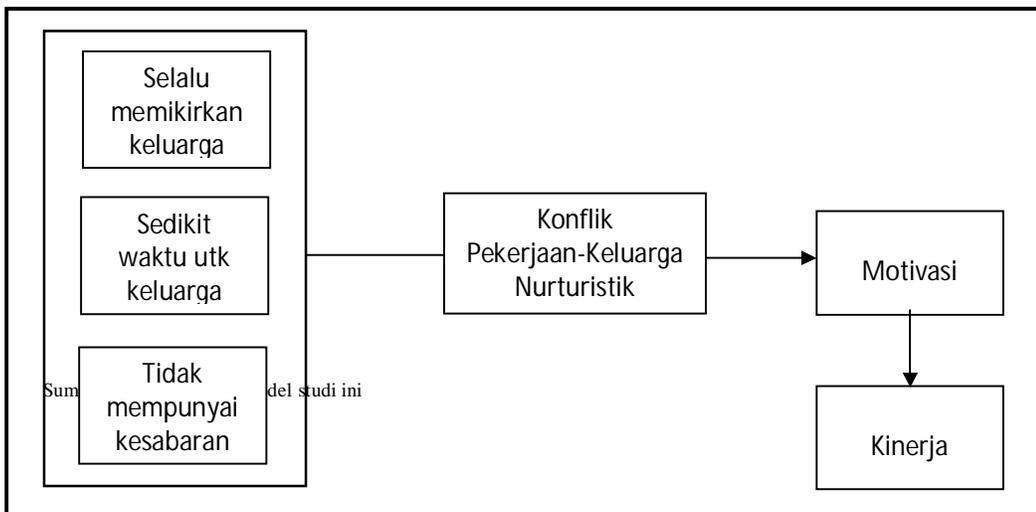
Sumber: Hobfoll & Shirom (1993).

Gambar 5.  
 Proposisi 1: Konflik Pekerjaan-Keluarga Futuristik



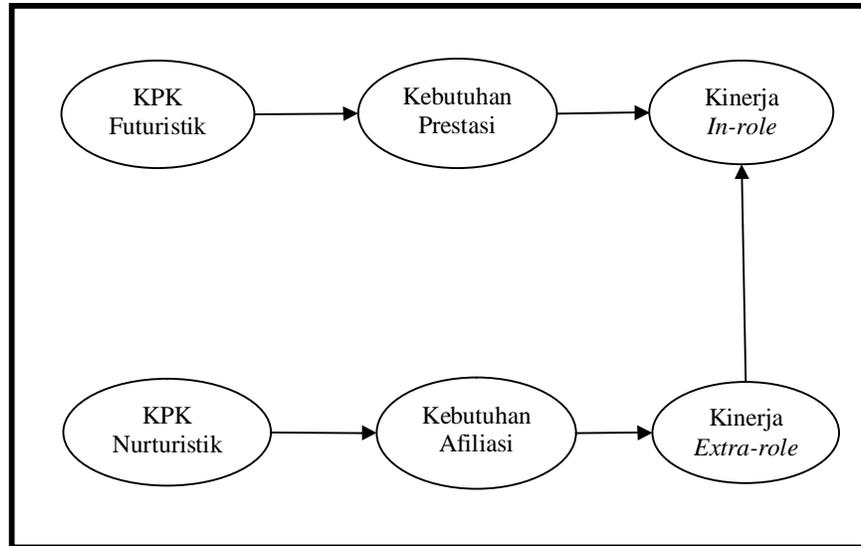
Sumber: Pengembangan model studi ini

Gambar 6.  
 Proposisi 2: Konflik Pekerjaan-Keluarga Nurturistik



**Gambar 7.**

**Usulan Model Teoretikal Dasar**



Sumber: Pengembangan model studi ini