

---

**ANTESEDEN KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN  
PENGARUHNYA TERHADAP TINGKAT KEHADIRAN  
DI TEMPAT KERJA  
(Studi Kasus UPTD Pendidikan Kecamatan Sagulung Kota Batam)**

*Adriyanto*

Prodi Manajemen, Universitas Putera Batam

---

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to obtain empirical evidence about the influence of Antecedents Work Family Conflict on the Level of Attendance at Work (Case Study UPTD Sagulung District of Batam). The population of this study is 130 female teachers in UPTD Sagulung District who teach grades 4, 5, 6 who need higher responsibility than teachers who teach in grades 1, 2, 3. The sample in this study is determined after the distribution of questionnaires, where the questionnaire is given to all the population and how many questionnaires are returned and worthy to be processed. This study used primer data which obtained by questionnaire. The result showed that involvement in work have a significant influence on the work of conflict, involvement in the affairs of the family doesn't have a significant influence on the family conflict, involvement in work have a significant influence on the family conflict, involvement in the affairs of the family doesn't have a significant influence on the work of conflict, expectation in a job doesn't have a significant influence on the work on conflict, expectation in a family doesn't have a significant influence on the family conflict, expectation in a job doesn't have a significant influence on work family conflict, expectation in a family doesn't have a significant influence on work family conflict, expectation in a job has a significant influence on a family conflict, conflict in a job has a significant influence on work family conflict, conflict in a family has a significant influence on work family conflict, and conflict in work family has a significant influence on the level of attendance of a person in a job.*

**Keywords:** *Antecedents Work Family Conflict and the Level of Attendance at Work*

---

**1**

**ANTESEDEN KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN  
PENGARUHNYA TERHADAP TINGKAT KEHADIRAN  
DI TEMPAT KERJA (Studi Kasus UPTD Pendidikan Kecamatan  
Sagulung Kota Batam)**

## PENDAHULUAN

Pada profesi guru wanita di sekolah khususnya di lingkungan UPTD Pendidikan Kecamatan Sagulung kota Batam karena profesi guru adalah profesi yang mempunyai tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi dan mempunyai tanggung jawab besar untuk mencerdaskan bangsa, untuk itu diperlukan profesionalisme yang tinggi yang salah satunya harus mempunyai tingkat disiplin kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya yang salah satu bentuknya adalah kehadiran di sekolah.

Sedangkan disisi lain mereka juga mempunyai tanggung jawab dan kewajiban terhadap keluarganya sehingga dimungkinkan para pekerja wanita ini mempunyai tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang tinggi. Hal tersebut dapat dirasakan sebagai sebuah faktor penyebab dari tinggi rendahnya tingkat kehadiran para guru wanita di UPTD Pendidikan Kecamatan Sagulung kota Batam, karena konflik pekerjaan-keluarga sangat mempunyai hubungan yang sangat erat dengan tingkat kehadiran seorang guru, khususnya guru wanita.

Penelitian ini merupakan penelitian refleksi dari Ninik Probosari (2006) dengan judul anteseden konflik pekerjaan-keluarga dan pengaruhnya terhadap tingkat kehadiran di tempat kerja. Yang membedakannya dengan penelitian sebelumnya adalah dalam pemilihan responden yang dalam penelitian sebelumnya memiliki Polwan sebagai responden dengan pertimbangan profesi polisi kebanyakan disandang oleh kaum pria. Polisi merupakan profesi dengan jangka waktu kerja yang cukup tinggi, sedangkan dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah pada profesi guru yang pada umumnya profesi yang banyak dilakukan oleh wanita dan juga mempunyai tuntutan waktu kerja yang cukup tinggi

## DESKRIPTIF TEORI

### Konflik

Menurut Webster, konflik adalah *fight, battle* atau *struggle*. Konflik bisa juga berarti ketidaksepakatan, selain itu konflik juga bermakna perbedaan kepentingan atau ketidak sesuaian antara pihak yang terlibat konflik terdiri dari 4 jenis, yaitu:

1. *Intra personal conflict*, yaitu konflik yang terjadi dalam diri sendiri.
2. *Inter personal conflict*, yaitu konflik yang terjadi dengan orang lain.
3. *Intra group conflict*, yaitu konflik yang terjadi dalam suatu kelompok.
4. *Inter personal conflict*, yaitu konflik yang terjadi antar kelompok.

### Konflik Pekerjaan-Keluarga

*Work family conflict* dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi

tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya (Frone, 2000).

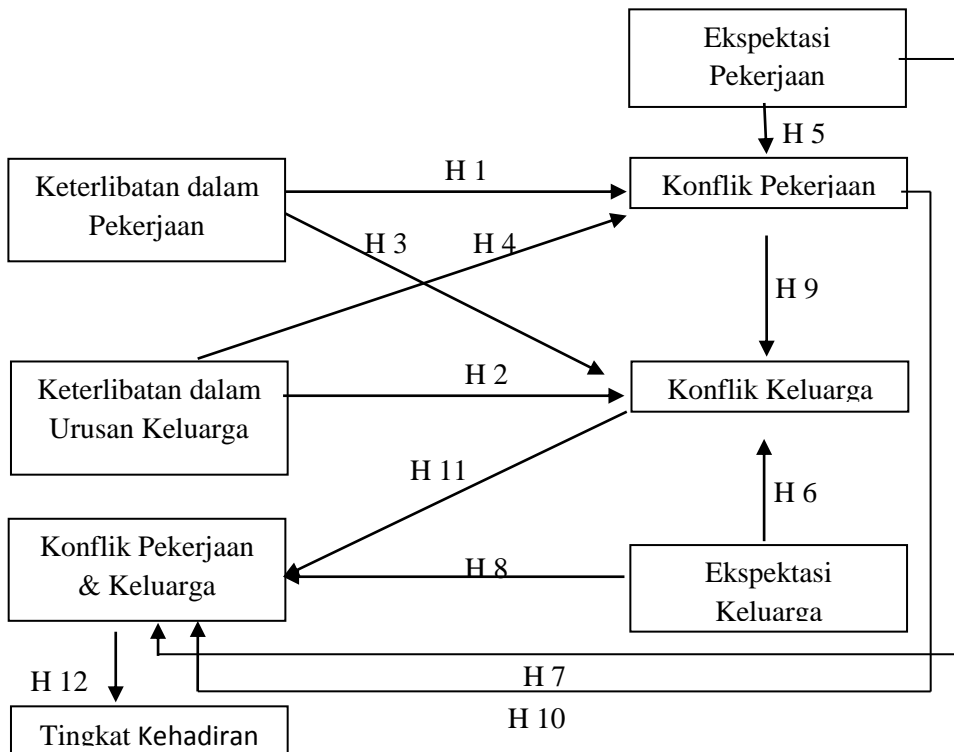
### Kehadiran

Kehadiran adalah masuknya karyawan di tempat kerja pada jam-jam efektif yang direncanakan perusahaan. Kehadiran merupakan salah satu ukuran produktivitas karyawan.

### PENELITIAN TERDAHULU

1. Pratama Yulihartini (2009) berdasarkan hasil penelitian diperoleh hubungan konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap konflik pekerjaan-keluarga.
2. Aini (2002) berdasarkan hasil penelitian diperoleh keterlibatan keluarga dan pekerjaan berpengaruh secara positif terhadap konflik pekerjaan-keluarga.

### KERANGKA BERPIKIR



Gambar 1 Kerangka Berpikir

---

**HIPOTESIS**

1. H1 : Keterlibatan seorang dalam suatu pekerjaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap konflik pekerjaan.
2. H2 : Keterlibatan seorang dalam urusan keluarga mempunyai pengaruh signifikan terhadap konflik keluarga.
3. H3 : Keterlibatan seorang dalam pekerjaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap konflik keluarga.
4. H4 : Keterlibatan seorang dalam urusan keluarga mempunyai pengaruh signifikan terhadap konflik pekerjaan.
5. H5 : Ekspektasi dalam suatu pekerjaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap konflik pekerjaan.
6. H6 : Ekspektasi dalam suatu keluarga mempunyai pengaruh signifikan terhadap konflik keluarga.
7. H7 : Ekspektasi dalam suatu pekerjaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap konflik pekerjaan-keluarga.
8. H8 : Ekspektasi dalam suatu keluarga mempunyai pengaruh signifikan terhadap konflik pekerjaan-keluarga.
9. H9 : Ekspektasi dalam suatu pekerjaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap suatu konflik keluarga.
10. H10 : Konflik dalam suatu pekerjaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap suatu konflik pekerjaan-keluarga.
11. H11 : Konflik dalam suatu keluarga mempunyai pengaruh signifikan terhadap suatu konflik pekerjaan-keluarga.
12. H12 : Konflik dalam suatu pekerjaan-keluarga mempunyai pengaruh signifikan terhadap tingkat kehadiran seseorang dalam suatu pekerjaan.

## METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah para guru perempuan pada Unit UPTD Pendidikan Kecamatan Sagulung kota Batam yang mengajar di kelas 4, 5, 6 yang lebih membutuhkan tanggung jawab yang lebih tinggi daripada para guru yang mengajar di kelas 1, 2, 3 dengan jumlah 130 orang. Jumlah sampel penelitian ini ditentukan setelah penyebaran kuesioner yang diberikan kepada semua populasi dan berapa jumlah kuesioner yang kembali dan layak untuk diolah maka sebanyak itulah jumlah sampel penelitian.

Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah metode survei. Metode survei adalah suatu metode penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

## HASIL PENELITIAN

### Demografi Responden

Responden 110 orang terdiri dari guru perempuan pada Unit UPTD Pendidikan Kecamatan Sagulung kota Batam yang mengajar di kelas 4, 5, 6. Berdasarkan pendidikan Diploma 63,6%, S1 31,8% dan S2 4,5%. Berdasarkan lama bekerja < 5 tahun 13,6%, 6 – 10 tahun 16,4%, 11 – 15 tahun 18,2%, 16 – 20 tahun 30%, dan > 20 tahun 21,8%.

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1 Tabel Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

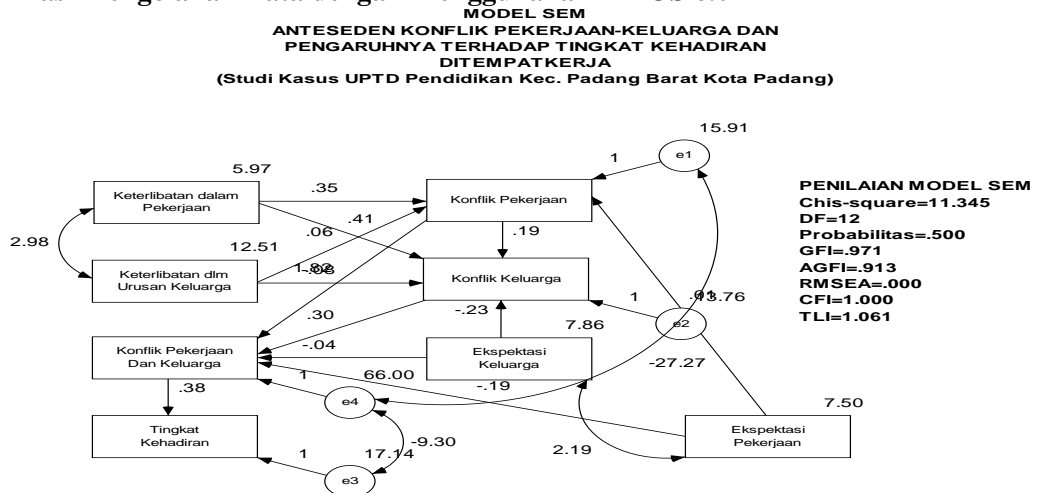
Variabel	Kaiser's MSA	Faktor Loading	Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Keterlibatan dalam Pekerjaan (KDP)	0,619	0,738 - 0,502	5	0,613	Valid, Reliabel
Keterlibatan dalam urusan Keluarga (KUK)	0,605	0,589 - 0,458	10	0,514	Valid, Reliabel
Ekspektasi Keluarga (EK)	0,657	0,731 - 0,640	4	0,622	Valid, Reliabel
Ekspektasi Pekerjaan (EP)	0,520	0,806 - 0,541	4	0,532	Valid, Reliabel

Konflik Pekerjaan (KP)	0,639	0,671 – 0,426	12	0,606	Valid, Reliabel
Konflik Keluarga (KK)	0,705	0,796 – 0,615	5	0,717	Valid, Reliabel
Konflik Pekerjaan dan Keluarga (KPK)	0,719	0,730 – 0,434	12	0,746	Valid, Reliabel
Tingkat Kehadiran (TK)	0,562	0,714 - 0,511	6	0,570	Valid, Reliabel

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan tabel 1 di atas diperoleh hasil bahwa item-item dari ke semua variabel atau kedelapan variabel tersebut valid untuk diuji dan kesemua nilai Cronbach's Alpha ini menunjukkan bahwa instrumen untuk kedelapan variabel tersebut cukup handal (*reliable*) karena memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,5.

### Hasil Pengolahan Data dengan Menggunakan AMOS 6.0



Gambar 2 Output Data dalam Bentuk Diagram Path

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
----------	-----	-----	------	------	----------	------

6

**ANTESEDEN KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN  
PENGARUHNYA TERHADAP TINGKAT KEHADIRAN  
DI TEMPAT KERJA (Studi Kasus UPTD Pendidikan Kecamatan  
Sagulung Kota Batam)**

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
EP	4.000	20.000	-.860	-3.682	1.298	2.779
EK	7.000	20.000	-.494	-2.116	-.752	-1.610
KUK	15.000	34.000	-.354	-1.516	-.278	-.595
KDP	5.000	25.000	-1.308	-5.602	2.725	5.833
KP	18.000	45.000	-.198	-.848	.304	.651
KK	5.000	25.000	-1.073	-4.592	1.268	2.714
KPK	22.000	58.000	-1.402	-6.004	2.500	5.352
TK	12.000	30.000	-.436	-1.868	-.226	-.484
Multivariate					13.071	5.419

Tabel 2 Assessment of Normality

Sumber: Hasil olah data

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X4	8.000	20.000	-.372	-1.512	-.481	-.977
X3	7.000	20.000	-.562	-2.282	-.569	-1.156
X2	18.000	34.000	-.128	-.521	-.687	-1.395
X1	12.000	25.000	-.160	-.649	.496	1.008
X5	26.000	45.000	.241	.978	-.807	-1.639
X6	5.000	25.000	-.790	-3.207	.847	1.720

X7	32.000	58.000	-.323	-1.314	-.275	-.559
Y	12.000	30.000	-.495	-2.012	-.027	-.055
Multivariate					-2.426	-.954

Tabel 3 Assessment of Normality

Sumber: Hasil olah data

### Evaluasi Kriteria *Goodness of fit Index*

Tabel 4 Evaluasi Kriteria *Goodness of fit Index*

Kriteria	Cut – Off Value	Hasil Estimasi	Evaluasi
Chi-square ( $\chi^2$ )	Kecil	11,345	Terpenuhi
Significaned probability	$\geq 0,05$	0,500	Terpenuhi
DF	Positif	12 (Posistif)	Terpenuhi
RMSEA	$\leq 0,08$	0,000	Terpenuhi
CFI	$\geq 0,90$	1,000	Terpenuhi
AGFI	$\geq 0,90$	0,913	Terpenuhi
GFI	$\geq 0,90$	0,971	Terpenuhi
TLI	$\geq 0,90$	1,061	Terpenuhi

Sumber: Hasil olah data

### Hasil Uji Hipotesis

Tabel 5 *Regression Weight* untuk Hipotesis 1

Hubungan Variabel	Estimate	Standar Error	Critikal Rasio	P	Kesimpulan
KP<---KDP	0,353	0,161	2,191	0,028	H1 Diterima

Sumber: Hasil olah data

Tabel 6 *Regression Weight* untuk Hipotesis 2

**8** ANTESEDEN KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN PENGARUHNYA TERHADAP TINGKAT KEHADIRAN DI TEMPAT KERJA (Studi Kasus UPTD Pendidikan Kecamatan Sagulung Kota Batam)



Hubungan Variabel	Estimate	Standar Error	Critikal Rasio	P	Kesimpulan
KK<---KUK	-0,081	0,115	-0,706	0,480	H2 ditolak

Sumber: Hasil olah data

Tabel 7 *Regression Weight* untuk Hipotesis 3

Hubungan Variabel	Estimate	Standar Error	Critikal Rasio	P	Kesimpulan
KK <---KDP	0,408	0,168	2,429	0,015	H3 diterima

Sumber: Hasil olah data

Tabel 8 *Regression Weight* untuk Hipotesis 4

Hubungan Variabel	Estimate	Standar Error	Critikal Rasio	P	Kesimpulan
KP <---KUK	0,056	0,064	0,870	0,385	H4 ditolak

Sumber: Hasil olah data

Tabel 9 *Regression Weight* untuk Hipotesis 5

Hubungan Variabel	Estimate	Standar Error	Critikal Rasio	P	Kesimpulan
KP <---EP	0,013	0,158	0,083	0,934	H5 ditolak

Sumber: Hasil olah data

Tabel 10 *Regression Weight* untuk Hipotesis 6

Hubungan Variabel	Estimate	Standar Error	Critikal Rasio	P	Kesimpulan
KK <---EK	-0,233	0,143	-1,632	0,103	H6 ditolak

Sumber: Hasil olah data

Tabel 11 *Regression Weight* untuk Hipotesis 7

Hubungan Variabel	Estimate	Standar Error	Critikal Rasio	P	Kesimpulan
KPK <---EP	-0,192	0,309	-0,621	0,535	H7 ditolak

Sumber: Hasil olah data

Tabel 12 *Regression Weight* untuk Hipotesis 8

Hubungan Variabel	Estimate	Standar Error	Critikal Rasio	P	Kesimpulan
KPK <---EK	-0,040	0,155	-0,258	0,796	H8 ditolak

Sumber: Hasil olah data

Tabel 13 *Regression Weight* untuk Hipotesis 9

Hubungan Variabel	Estimate	Standar Error	Critikal Rasio	P	Kesimpulan
KK <---KP	0,193	0,099	1,956	0,050	H9 diterima

Sumber: Hasil olah data

Tabel 14 *Regression Weight* untuk Hipotesis 10

Hubungan Variabel	Estimate	Standar Error	Critikal Rasio	P	Kesimpulan
KPK <---KP	1,816	0,878	2,067	0,039	H10 diterima

Sumber: Hasil olah data

Tabel 15 *Regression Weight* untuk Hipotesis 11

Hubungan Variabel	Estimate	Standar Error	Critikal Rasio	P	Kesimpulan
KPK <---KK	0,295	0,107	2,774	0,006	H11 diterima

Sumber: Hasil olah data

Tabel 16 *Regression Weight* untuk Hipotesis 12

Hubungan Variabel	Estimate	Standar Error	Critikal Rasio	P	Kesimpulan
TK <---KPK	0,382	0,178	2,139	0,032	H12 diterima

Sumber: Hasil olah data

## KESIMPULAN

1. Keterlibatan seseorang dalam Pekerjaannya akan cenderung menemukan konflik dalam pekerjaan dan konflik keluarga, hal ini bisa disebabkan beban kerja yang berlebihan dan waktu kerja yang padat, serta kondisi organisasi yang kurang baik dan komunikasi yang tidak efektif antara atasan dengan bawahan akan berdampak terjadinya konflik pada pekerjaan, sementara dampak dari konflik pekerjaan akan berdampak pula pada terjadinya konflik pada keluarga, karena masalah dikantor atau pada tempat kerja cenderung akan terbawa kerumah. Hal ini ditemukan pada penelitian ini pada guru-guru wanita di sekolah dasar dikota padang, Keterlibatan seorang guru pada pekerjaannya cenderung berpengaruh terhadap timbulnya konflik pada pekerjaannya dan konflik pada keluarga, sebagaimana yang ditemukan pada hipotesis pertama dan ketiga.
2. Sementara pada hipotesis kesembilan Konflik pada pekerjaan ditemukan berpengaruh terhadap Konflik keluarga, hasil ini relevan dengan hasil hipotesis pertama, dimana keterlibatan seseorang pada pekerjaannya yang menimbulkan konflik pada pekerjaan akan diikuti dengan konflik yang akan terjadi di keluarga, hal ini terjadi karena permasalahan dan beban kerja yang ada ditempat kerja terbawa kedalam keluarga. Disamping itu pada hipotesis kesebelas juga ditemukan Konflik Pekerjaan dan Keluarga, disisi lain Konflik pada pekerjaan juga ditemukan berpengaruh terhadap Konflik pekerjaan dan Keluarga sebagaimana yang terdapat pada hipotesis kesepuluh, hal ini semakin memberikan keyakinan bahwa seseorang yang terlibat dalam suatu pekerjaan tidak akan luput dari permasalahan Konflik Pekerjaan, Konflik keluarga dan Konflik Pekerjaan dan Keluarga.
3. Dari keterlibatan seseorang dalam suatu pekerjaan dan sering ditemukan adanya konflik yang terjadi pada pekerjaan, Konflik pada keluarga dan konflik pada pekerjaan dan keluarga pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja dan produktifitas individu tersebut dalam menjalankan kedua perannya dan jika kondisi ini berjalan secara terus-menerus dan tidak dapatnya kedua peran itu menyesuaikan permasalahan yang ada, maka hal ini akan berpeluang terjadinya kemangkiran atau ketidakhadiran karyawan dalam hal ini para guru wanita di sekolah dasar, sebagaimana yang

- ditemukan pada hipotesis kedua belas dimana konflik pekerjaan dan keluarga berpengaruh terhadap tingkat kehadiran.
4. Untuk hipotesis yang berhubungan dengan ekspektasi pekerjaan dan ekspektasi keluarga tidak ditemukan berpengaruh sebagaimana yang terdapat pada hipotesis kelima, dimana Ekspektasi pekerjaan tidak berpengaruh terhadap Konflik pekerjaan, sementara pada hipotesis kedelapan Ekspektasi keluarga juga tidak terbukti berpengaruh terhadap Konflik pekerjaan dan keluarga, artinya peningkatan beban dan tekanan pada pekerjaan dan peningkatan beban dan kebutuhan keluarga tidak terbukti berpengaruh terhadap konflik pada pekerjaan dan Konflik pada pekerjaan dan keluarga, namun jika dihubungkan pada poin 1, 2 dan 3, konflik yang terjadi pada pekerjaan dan keluarga lebih berhubungan dengan faktor pribadi individu itu sendiri dan kondisi organisasi pada tempat bekerja yang relatif longgar dan memberikan toleransi yang lebih longgar, sebagaimana yang kita ketahui pekerjaan seorang guru pada sekolah dasar relatif memiliki waktu yang tidak padat dan kondisi organisasi sekolah yang lebih longgar dalam menjalankan aturan yang ada, ini akan memberi peluang bagi para guru untuk mangkir dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu pada jam kerja sekolah, oleh karena itu tidak heran rasanya kita melihat pemandangan dimana pada jam-jam kerja tertentu kita temui di beberapa tempat para guru atau pegawai negeri sipil lainnya sibuk dengan aktifitas lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aini, Intan Novela. Q. (2002), Konflik Pekerjaan-Keluarga: Antecedens dan Pengaruhnya Terhadap Kemangkiran, Tesis (tidak dipublikasikan); magister Sains Manajemen UGM, Yogyakarta.
- Frone M.R, Russel, M. & Cooper M.L (1992), *Antecedents and Outcomes of Work Family Conflict: Testing a Model of The Work Family Interface*” *Journal of Applied Psychology*, 77 : 65-78