

Waktu adalah Masalahnya: Menyeimbangkan Konflik Pekerjaan Keluarga untuk Mengurangi Stres Kerja

Herlina Dyah Kuswanti
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta

Time is the Matter: Balancing Work-Family Conflict to Mitigate Job Stress

ABSTRACT *This study investigated the effect of time demand of job role on multiple role conflicts (work-family conflict or family work conflict), and the implications of these 2 kinds of multiple role conflict to job stress. Population of this study were married women nurses who had at least 1 child. Sample was nurses employed in hospitals in Jogjakarta. There were 110 respondents participated in this research. Path analyses with Ordinary Least Square (OLS) was used to test mediating effects of multiple role conflict. Result showed that whether work-family conflict or family-work conflict had mediating effect on relationship between time demand of job role and job stress.*
Keywords: time demand of job role, work-family conflict, family-work conflict, job stress.

Isu keluarga pada perempuan bekerja sangat menarik untuk dibahas, karena terjunnya perempuan ke dalam dunia kerja seringkali tidak diimbangi dengan pembagian peran kerja yang setara dalam rumah tangganya. Hal ini terkait dengan bagaimana pemahaman masyarakat mengenai pembagian kerja antara laki-laki dan perempuan dalam kehidupan kerja dan keluarga.

Dalam pandangan tradisional masyarakat, peran laki-laki adalah sebagai kepala rumah tangga. Peran ini meletakkan tanggung jawab atas pencarian nafkah bagi keluarga pada laki-laki. Perempuan mendapatkan peran sebagai pengurus rumah tangga, sebuah peran yang menekankan tanggung jawab pada manajemen rumah tangga dan perawatan anak (Booth & Amato, 1994; Wiersma, 1990). Dampak dari adanya pembagian peran seperti ini, ketika perempuan juga bekerja mencari nafkah bagi keluarga, masyarakat tetap menuntut perempuan untuk terus melakukan perannya secara penuh sebagai pengurus rumah tangga. Jadi, penambahan peran pada perempuan untuk bekerja mencari nafkah di luar rumah tidak diikuti dengan pembagian peran yang setara dalam pengurusan rumah tangga (Cook, dalam Duxbury & Higgins, 1991). Sebagai seorang yang profesional, perempuan diminta memberikan komitmen yang tinggi pada pekerjaan mereka "seperti laki-laki", sementara pada saat yang bersamaan mereka juga diminta memprioritaskan peran keluarga (Duxbury & Higgins, 1991). Hal inilah yang kemudian menimbulkan beban ganda pada perempuan.

Beban ganda yang dipikul perempuan dapat memberi dampak yang kurang baik, baik pada kehidupan kerja maupun pada kehidupan keluarga. Tuntutan keluarga yang berlebihan bisa menghambat pemenuhan tuntutan kerja, atau sebaliknya, padatnyajadwal serta tuntutan kerja bisa menyulitkan perempuan dalam memenuhi tuntutan keluarga (Gutek, Searle, & Klepa, 1991). Akibatnya, perempuan mengalami Konflik Pekerjaan Keluarga. Laki-laki tidak mengalami Konflik

Korespondensi: Herlina Dyah Kuswanti, SE, M.Si, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, UPN "Veteran" Yogyakarta. Jl. SWK 104 (Lingkar Utara), Condongatur, Yogyakarta 55283. E-mail: hdkuswanti@yahoo.com

Pekerjaan Keluarga setinggi perempuan, mengingat tugas-tugas rumah yang diembannya relatif lebih sedikit (Wiersma, 1990; Kuswanti, 2008). Padahal, adanya Konflik Pekerjaan Keluarga akan memicu stress kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tuntutan waktu peran kerja perawat terhadap Konflik Pekerjaan Keluarga dan pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap stres kerjanya. Perawat dijadikan subyek penelitian, mengingat kebanyakan perawat berjenis kelamin perempuan, sehingga isu keluarga nampaknya relevan untuk pertimbangan karir dan kerja. Selain itu, perawat biasanya mengemban tanggung jawab yang besar dan sering bekerja lembur (jam kerja bisa 24 jam sehari bila diperhitungkan dengan *on-call access*). Hal ini dimungkinkan akan menimbulkan tekanan yang tinggi dalam diri perawat (Vredenburgh & Trinkaus, dalam Fox, Dwyer, & Ganster, 1993).

Konflik Pekerjaan Keluarga

Konflik Pekerjaan Keluarga adalah bagian dari konflik peran ganda. Konflik peran ganda muncul karena bertabrakannya kepentingan untuk memenuhi beberapa peran sekaligus. Dalam konteks Konflik Pekerjaan Keluarga, peran yang harus dipenuhi adalah peran pekerjaan dan peran keluarga. Konflik Pekerjaan Keluarga bisa muncul manakala terjadi gangguan pada saat pemenuhan tuntutan peran keluarga yang disebabkan oleh adanya upaya memenuhi peran pekerjaan. Misalnya, banyaknya pekerjaan di kantor menyebabkan pekerjaan di rumah menjadi terbengkalai. Gutek *et al.* (1991) menyebut hal ini sebagai konflik pekerjaan-keluarga (*wfc=work-family conflict*; permasalahan pekerjaan yang mengganggu keluarga). Sebaliknya, Konflik Pekerjaan Keluarga juga bisa muncul manakala gangguan terjadi pada saat pemenuhan peran pekerjaan yang disebabkan oleh adanya upaya memenuhi peran keluarga. Misalnya, ketika anak sakit orang tua menjadi tidak berkonsentrasi dalam bekerja, bahkan mungkin menyebabkan orang tua tidak masuk kerja. Gutek *et al.* (1991) menyebut hal ini sebagai konflik keluarga-pekerjaan (*fwc=family-work conflict*; permasalahan keluarga yang mengganggu pekerjaan). Dalam tulisan ini, pembedaan "Konflik Pekerjaan Keluarga" sebagai bagian dari konflik peran ganda dan "konflik pekerjaan-keluarga" sebagai bentuk dari Konflik Pekerjaan Keluarga adalah pada pemakaian huruf kapital yang mengawali kata dan pemakaian tanda "-".

Perempuan cenderung dianggap mengalami Konflik Pekerjaan Keluarga lebih tinggi daripada laki-laki. Masyarakat tradisional memandang perempuan lebih bertanggung jawab pada manajemen rumah tangga dan perawatan anak, dibandingkan laki-laki. Sementara laki-laki memiliki peran utama sebagai pencari nafkah. Ketika turut bekerja mencari nafkah, perempuan masih tetap bertanggung jawab pada manajemen rumah tangga dan perawatan anak. Berarti perempuan menambahkan peran baru dalam peran tradisionalnya (Hollahan & Gilbert, 1979). Ketidaksiharian antara pengharapan peran perempuan di mata masyarakat dengan peran barunya inilah yang menyebabkan perempuan mengalami Konflik Pekerjaan Keluarga. Berbeda dengan yang terjadi pada laki-laki. Mereka dianggap sudah melakukan peran yang sesuai dengan pengharapan masyarakat. Keterlibatan laki-laki pada peran kerjanya sesuai dengan peran utamanya sebagai pencari nafkah (Duxbury & Higgins, 1991).

Jadi, peran-peran yang dijalankan perempuan tidak saling mendukung. Kontrol perempuan terhadap distribusi waktu mereka tidak sama seperti yang dimiliki oleh laki-laki, mengingat waktu yang dihabiskan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga secara psikologis masing-masing dihitung dalam satu *domain* (Duxbury & Higgins, 1991). Jadi, pada dasarnya perempuan yang bekerja melakukan 2 pekerjaan *full-time* untuk rumah tangganya dan untuk pekerjaannya. Tingginya tuntutan waktu untuk melakukan pekerjaannya bisa menyebabkan perempuan mengalami Konflik Pekerjaan Keluarga (baik konflik pekerjaan-keluarga maupun

konflik keluarga-pekerjaan), mengingat manajemen rumah tangga masih tetap dibebankan kepadanya.

H1.

Tuntutan waktu peran kerja berpengaruh positif terhadap konflik pekerjaan-keluarga.

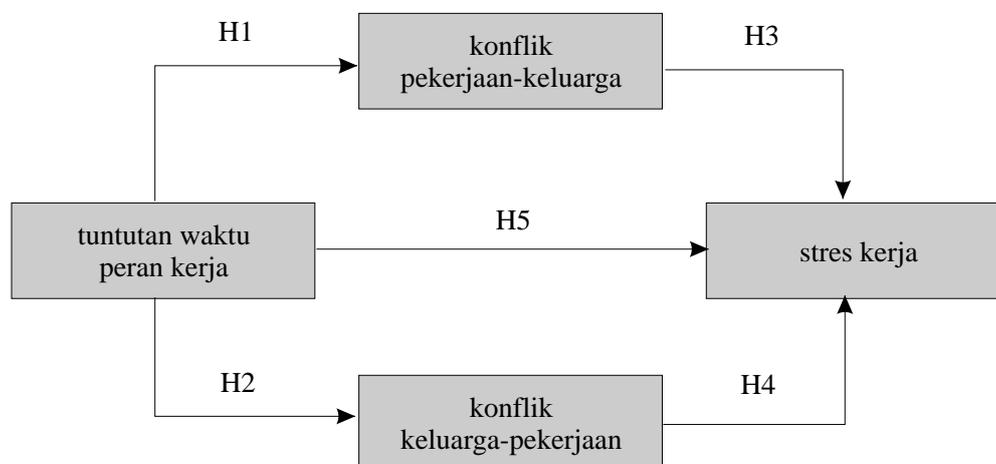
H2.

Tuntutan waktu peran kerja berpengaruh positif terhadap konflik keluarga-pekerjaan.

Konflik Pekerjaan Keluarga merupakan salah satu prediktor langsung baik bagi stres kerja maupun stres keluarga. Dalam penelitiannya yang membedakan kedua bentuk Konflik Pekerjaan Keluarga, Frone *et al.* (1992) menemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga secara langsung dan positif berkaitan dengan stres keluarga, sementara konflik keluarga-pekerjaan secara langsung dan positif berhubungan dengan stres kerja.

Tingginya tingkat stres psikologis sehubungan dengan peran yang dilakukan bisa dialami bila individu seringkali bekerja keras untuk memenuhi tuntutan dari peran itu karena adanya gangguan dari peran yang lain. Misalnya, seseorang yang mengalami tingkat konflik keluarga-pekerjaan yang tinggi bisa melaporkan meningkatnya level stres yang berkaitan dengan kerja karena mereka merasa kewalahan dalam usahanya untuk memenuhi tanggung jawab mereka di tempat kerja dan karenanya mengalami pengurangan dalam kualitas kehidupan kerja mereka. Berkaitan dengan konflik pekerjaan-keluarga, tingkat stres yang berkaitan dengan keluarga muncul karena karyawan merasa kewalahan dalam usahanya memenuhi tanggung jawab mereka untuk keluarga, karenanya mereka mengalami pengurangan dalam kualitas kehidupan keluarga.

Namun menurut Judge *et al.* (1994), baik konflik pekerjaan-keluarga maupun konflik keluarga-pekerjaan bisa berpengaruh pada stres kerja. Hal ini disebabkan karena keduanya mencerminkan konflik antar peran, sehingga menyulitkan identifikasi diri. Akibatnya, pekerjaan yang ditangani terasa menyetreskan. Ketika kehidupan kerja mengganggu kehidupan keluarga, tekanan yang seringkali dirasakan individu adalah untuk mengurangi waktu kerja dan meluangkan waktu lebih banyak bagi keluarga. Inilah yang menyebabkan konflik pekerjaan-keluarga meningkatkan stres kerja. Berbeda dengan yang terjadi pada konflik keluarga-pekerjaan, tuntutan waktu dari keluarga menyebabkan kurangnya waktu untuk bekerja sehingga meningkatkan stres kerja.



Gambar 1. Model Penelitian

H3.

Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif terhadap stres kerja.

H4.

Konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh positif terhadap stres kerja.

H5.

Tuntutan waktu peran kerja berhubungan positif terhadap stres kerja.

Metode penelitian

Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah 110 perawat perempuan di bagian rawat inap dari 7 rumah sakit yang ada di Yogyakarta. Metode pengambilan sampel dengan menggunakan *judgment sampling*. Penggunaan *metode ini* dimaksudkan agar sampel dipilih memang berada dalam situasi yang memungkinkannya mengalami konflik peran ganda. Kriteria yang ditetapkan dalam pengambilan sampel yaitu responden sudah menikah, tinggal bersama suami dan/atau anak.

Usia responden berkisar antara 24-49 tahun, dengan rata-rata usia 33,02 tahun. Jumlah anak antara 1-4 orang, 78,18% responden masih memiliki anak dibawah usia 6 tahun.

Pengukuran Variabel

Tuntutan waktu peran kerja berkaitan dengan waktu yang dibutuhkan untuk memenuhi peran kerja. Skala yang digunakan untuk mengukur tuntutan waktu peran kerja adalah skala yang dikembangkan oleh Major, Klein, & Ehrhart (2002). Skala ini terdiri dari 3 pertanyaan yang digunakan untuk mengukur waktu kerja. Pertanyaan pertama meminta responden untuk menjelaskan secara umum mengenai jam kerjanya setiap minggu. Pertanyaan kedua lebih khusus, berkaitan dengan apa yang terjadi kemarin. Pertanyaan ini didisain untuk mengurangi tingkat kesalahan, karena jawabannya lebih spesifik dan lebih mudah diingat. Pertanyaan ketiga mengenai pekerjaan lain responden.

Tuntutan waktu peran kerja dihitung dengan mengambil rata-rata dari pertanyaan pertama dan pertanyaan kedua (jawaban pertanyaan kedua ini sebelumnya dikalikan dulu dengan jumlah hari kerja) serta ditambah dengan jumlah jam kerja untuk pekerjaan di tempat lain. *Reliabilitas* tidak dihitung untuk skala 3 item ini, karena item-item yang ada tidak diharapkan saling berkorelasi secara signifikan. Misalnya, pertanyaan kedua (jam kerja hari kemarin) tidak berkaitan dengan pertanyaan ketiga (jam kerja untuk pekerjaan di tempat lain).

Konflik Pekerjaan Keluarga bisa muncul manakala terjadi gangguan pada saat pemenuhan tuntutan peran keluarga yang disebabkan oleh adanya upaya memenuhi peran pekerjaan. Sebaliknya, konflik ini juga bisa muncul manakala gangguan terjadi pada saat pemenuhan peran pekerjaan yang disebabkan oleh adanya upaya memenuhi peran keluarga (Gutek *et al.*, 1991). Skala untuk mengukur konflik peran ganda menggunakan skala yang dikembangkan oleh Netemeyer, Boles, & McMurrian (1996). Skala ini terdiri dari 5 item pernyataan *work-family conflict scale* dan 5 item pernyataan *family-*

work conflict scale, yang dibuat dalam skala Likert 5 poin, dari sangat tidak setuju (1) sampai sangat setuju (5). Berdasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan *Corrected Item-Total Correlation*, semua item bisa digunakan dalam analisis. Alpha untuk skala konflik pekerjaan-keluarga adalah 0,7472 dan skala konflik keluarga-pekerjaan adalah 0,7760.

Stres kerja merupakan respon seseorang atas *stressor* lingkungan yang berkaitan dengan pekerjaan (Jex *et al.*, 1992). Pengukuran stres kerja dengan menggunakan skala stres kerja 9 item yang dipakai oleh Jamal & Baba. Skala ini merupakan adaptasi dari skala yang dikembangkan oleh Parker & Decotiis (Jamal & Baba, 1992). Pengukuran dibuat dalam skala Likert 5 poin, dari sangat tidak setuju (1) sampai sangat setuju (5). Berdasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan *Corrected Item-Total Correlation*, hanya 8 item yang bisa digunakan dalam analisis. Alpha untuk skala stres kerja adalah 0,7481.

Analisis Data

Hipotesis diuji menggunakan analisis jalur dengan *Ordinary Least Square (OLS)*, yang dilakukan melalui beberapa tahap analisis regresi. Pada persamaan regresi pertama untuk menghitung pengaruh Tuntutan Waktu Peran Kerja terhadap Konflik Pekerjaan-Keluarga. Berikutnya adalah persamaan regresi kedua, yang menghitung pengaruh Tuntutan Waktu Peran Kerja terhadap Konflik Keluarga-Pekerjaan. Selanjutnya adalah persamaan regresi ketiga, untuk melihat pengaruh Tuntutan Waktu Peran Kerja, Konflik Pekerjaan-Keluarga, serta Konflik Keluarga-Pekerjaan terhadap Stres Kerja. Hubungan antar variabel ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi yang sudah distandarisasi.

Hasil

Statistik Deskriptif dan Korelasi

Tabel 1 menunjukkan nilai skor rata-rata dan deviasi standar dari masing-masing variabel sebagai gambaran distribusi respon responden. Rata-rata responden bekerja selama 44,246 jam dalam seminggu. Jawaban yang diberikan responden atas variabel konflik pekerjaan-keluarga rata-rata adalah 2,284, sementara untuk konflik keluarga-pekerjaan adalah 2,047. Untuk variabel stres kerja, rata-ratanya adalah 2,247.

Tabel 1 juga menunjukkan korelasi antar variabel, yang menggambarkan hubungan antar variabel serta arah dari hubungan antar variabel-variabel tersebut. Hubungan antara konflik peran ganda (baik konflik pekerjaan-keluarga maupun konflik keluarga-pekerjaan) dengan variabel-

Tabel 1. Statistik Deskriptif dan Korelasi Variabel-variabel yang Diteliti

	Rata-rata	DS	(1)	(2)	(3)	(4)
tuntutan waktu peran kerja (1)	44,246	4,984	-	0,242**	0,133	0,251**
konflik pekerjaan-keluarga (2)	2,534	0,573		-	0,526**	0,322**
konflik keluarga-pekerjaan (3)	2,047	0,460			-	0,302**
stres kerja (4)	2,247	0,462				-

*. Korelasi signifikan pada level 0,05 (1-tailed)

** . Korelasi signifikan pada level 0,01 (1-tailed)

variabel lain yang diteliti sesuai dengan arah yang diharapkan, yaitu berhubungan positif dengan tuntutan waktu peran kerja dan stres kerja.

Koefisien Determinasi

Dalam analisis jalur, keragaman model (sejauh mana model mampu menjelaskan fenomena yang terjadi) bisa didapatkan dari persamaan-persamaan regresi yang ada. Nilai *error* dihitung dengan menggunakan nilai R^2 dari setiap persamaan regresi. Formula yang digunakan adalah $P_{en} = \sqrt{1 - R_n^2}$ (Solimun, 2002). Berdasarkan hasil perhitungan, untuk persamaan regresi pertama (P_{e1}) diperoleh nilai *error* sebesar 0,970, untuk persamaan regresi kedua (P_{e2}) diperoleh nilai *error* sebesar 0,991, dan persamaan regresi ketiga (P_{e3}) diperoleh nilai *error* sebesar 0,917 (Tabel 2).

Nilai *error* kemudian digunakan untuk menghitung koefisien determinasi total. Formulasnya adalah $R_m^2 = 1 - P_{e1}^2 P_{e2}^2 P_{e3}^2$, sehingga diperoleh nilai sebesar 0,222. Hal ini berarti variabel-variabel yang terkandung dalam model mampu menjelaskan fenomena yang terjadi sebesar 22,2%, sementara sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang belum terdapat di dalam model serta *error*.

Tabel 2. Nilai R^2 dan Nilai Error Persamaan Regresi

Persamaan Regresi	Variabel Independen	Variabel Dependen	Nilai R^2	Nilai Error $P_{en} = \sqrt{1 - R_n^2}$
1	tuntutan waktu peran kerja	konflik pekerjaan-keluarga	0,058	0,970
2	tuntutan waktu peran kerja	konflik keluarga-pekerjaan	0,018	0,991
3	konflik pekerjaan-keluarga konflik keluarga-pekerjaan tuntutan waktu peran kerja	stres kerja	0,159	0,917
Koefisien determinasi total ($R_m^2 = 1 - P_{e1}^2 P_{e2}^2 P_{e3}^2$)			0,222	

Tabel 3. Ringkasan Hasil Persamaan Regresi Pengaruh Tuntutan Waktu Peran Kerja terhadap konflik pekerjaan-keluarga, n=110

Variabel Independen	Standardized Coefficients (Beta)	t	Signifikansi	Keterangan
tuntutan waktu peran kerja	0,242	2,588	0,005	Signifikan
R=	0,242			
R^2 =	0,058			
F=	6,696			

Variabel dependen : konflik pekerjaan-keluarga

Pengujian Hipotesis

Ordinary Least Square (OLS) dilakukan untuk menguji hipotesis 1-5, dengan melalui beberapa tahap analisis regresi. Hasil persamaan regresi pada Tabel 3 menunjukkan nilai *Beta* sebesar 0,242 ($R^2=0,058$, $F=6,696$ $p=0,005$), yang berarti bahwa tuntutan waktu peran kerja memberikan pengaruh positif terhadap konflik pekerjaan-keluarga secara signifikan. Semakin tinggi tuntutan waktu peran kerja, semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga yang dialami. Dengan demikian, hipotesis 1 didukung.

Hasil persamaan regresi pada Tabel 4 menunjukkan nilai *Beta* sebesar 0,133 ($R^2=0,018$, $F=1,959$, $p=0,082$), yang berarti bahwa tuntutan waktu peran kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan secara marginal terhadap konflik keluarga-pekerjaan. Semakin tinggi tuntutan waktu peran kerja, semakin tinggi konflik keluarga-pekerjaan yang dialami. Dengan demikian, hipotesis 2 didukung secara marginal.

Hasil persamaan regresi berganda pada Tabel 5 diperoleh nilai $R^2=0,159$ dengan $F=6,696$ ($p=0,000$). Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap stres kerja menunjukkan nilai *Beta* sebesar 0,183 ($p=0,045$), yang berarti bahwa konflik pekerjaan-keluarga memberikan pengaruh positif terhadap stres kerja secara signifikan. Semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga, semakin tinggi stres kerja yang dialami. Dengan demikian, hipotesis 3 didukung. Untuk pengaruh konflik keluarga-

Tabel 4. Ringkasan Hasil Persamaan Regresi Pengaruh Tuntutan Waktu Peran Kerja terhadap konflik keluarga-pekerjaan, $n=110$

Variabel Independen	Standardized Coefficients (Beta)	T	Signifikansi	Keterangan
Tuntutan Waktu Peran Kerja	0,133	1,400	0,082	Marginal
R=	0,133			
$R^2=$	0,018			
F=	1,959			

Variabel dependen : konflik keluarga-pekerjaan

Tabel 5. Ringkasan Hasil Persamaan Regresi Pengaruh Tuntutan Waktu Peran Kerja, konflik pekerjaan-keluarga, dan konflik keluarga-pekerjaan terhadap Stres Kerja, $n=110$

Variabel Independen	Standardized Coefficients (Beta)	t	Signifikansi	Keterangan
Konflik Pekerjaan-keluarga	0,183	1,711	0,045	Signifikan
konflik keluarga-pekerjaan	0,181	1,727	0,044	Signifikan
tuntutan waktu peran kerja	0,182	1,988	0,025	Signifikan
R=	0,399			
$R^2=$	0,159			
F=	6,696		0,000	

Variabel dependen : Stres Kerja

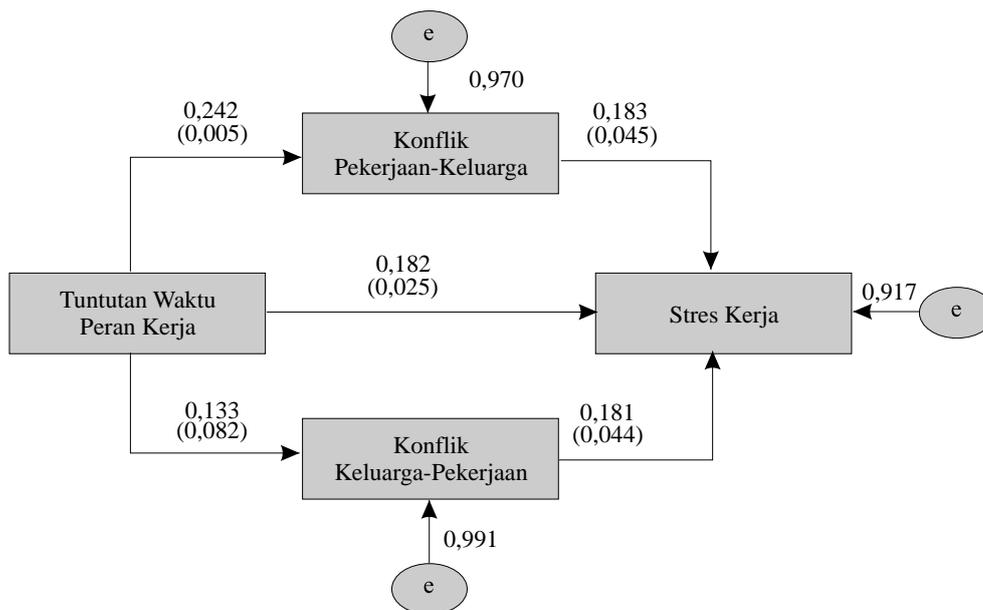
pekerjaan terhadap stres kerja, nilai *Beta* yang ditunjukkan adalah sebesar 0,181 ($p=0,044$), yang berarti bahwa konflik keluarga-pekerjaan memberikan pengaruh positif terhadap stres kerja secara signifikan. Semakin tinggi konflik keluarga-pekerjaan, semakin tinggi stres kerja yang dialami. Dengan demikian, hipotesis 4 didukung. Pengaruh tuntutan peran waktu kerja terhadap stres kerja menunjukkan nilai *Beta* sebesar 0,182 ($p=0,025$), yang berarti bahwa tuntutan peran waktu kerja memberikan pengaruh positif terhadap stres kerja secara signifikan. Semakin tinggi tuntutan peran waktu kerja, semakin tinggi stres kerja yang dialami. Dengan demikian, hipotesis 5 didukung.

Pembahasan

Hipotesis-hipotesis dalam penelitian ini didukung. Konflik Pekerjaan Keluarga (baik konflik pekerjaan-keluarga maupun konflik keluarga-pekerjaan) ditemukan memediasi pengaruh tuntutan waktu peran kerja terhadap stres kerja. Semakin banyak waktu yang dihabiskan karyawan (dalam hal ini perawat perempuan) untuk bekerja akan memicu munculnya konflik peran ganda, yang pada akhirnya akan menimbulkan stres kerja.

Dalam literatur Konflik Pekerjaan Keluarga, masih terdapat perbedaan pendapat mengenai pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja. Penelitian ini tidak mendukung pernyataan Frone (1992) yang menyatakan hanya konflik keluarga-pekerjaan yang berpengaruh terhadap stres kerja, sementara konflik pekerjaan-keluarga pengaruhnya hanya terhadap stres keluarga. Penelitian ini lebih sesuai dengan temuan Judge *et al.* (1994), bahwa baik konflik pekerjaan-keluarga maupun konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh terhadap stres kerja.

Menghabiskan waktu terlalu lama untuk bekerja bisa menghambat seseorang untuk berpartisipasi dalam kegiatan keluarga (Lapierre & Allen, 2006). Ketika kehidupan kerja dirasa mengganggu kehidupan keluarga, maka hal yang ingin dilakukan oleh karyawan adalah mengurangi waktu kerja, agar bisa meluangkan waktu lebih banyak untuk keluarga. Keinginan kuat untuk mengurangi waktu kerja yang dirasakan pada saat bekerja bisa meningkatkan stres kerja, karena



Gambar 2. Hasil Analisis Jalur

memicu munculnya beban pada saat melaksanakan pekerjaan. Sebaliknya, ketika tuntutan dari keluarga dirasa mengganggu kehidupan kerja, karyawan bisa menginginkan (atau bahkan melakukan) pengurangan waktu kerja, agar bisa lebih memperhatikan keluarganya. Akibatnya, pelaksanaan kerja bisa terganggu sehingga menimbulkan stres kerja. Dari sini bisa dilihat bahwa kedua jenis konflik peran ganda memainkan peran yang penting dalam hubungan antara tuntutan waktu peran kerja dengan stres kerja.

Mengapa perempuan mengalami Konflik Pekerjaan Keluarga lebih tinggi dibandingkan laki-laki (Wiersma, 1990; Kuswanti & Probosari, 2008) bisa jadi berkaitan dengan keterbatasannya untuk mengontrol waktu. Sehubungan dengan pandangan tradisional pada masyarakat, banyak perempuan yang melakukan dua pekerjaan penuh waktu sekaligus, yaitu pekerjaan rumah tangga (perawatan rumah dan anak-anak) serta pekerjaan di tempat mereka bekerja. Sementara, waktu mereka miliki sama dengan waktu yang dimiliki laki-laki, yaitu 24 jam. Konflik terjadi karena adanya tabrakan antara pemenuhan waktu untuk keluarga dengan pemenuhan waktu untuk pekerjaan. Jalan keluar untuk mengatasi hal ini antara lain dengan memberikan kesempatan untuk mengontrol waktu. Adanya kontrol ini memungkinkan karyawan untuk bisa memenuhi peran kerja maupun peran keluarga pada saat yang bersamaan, atau mengatur sedemikian rupa sehingga kedua peran ini tidak bertabrakan (Kuswanti & Probosari, 2008).

Temuan Hughes dan Parkes (2007) sesuai dengan pendapat ini. Kontrol waktu yang dimiliki oleh karyawan bisa memperlemah pengaruh tuntutan waktu peran kerja terhadap konflik pekerjaan-keluarga. Misalnya, kebijakan organisasi untuk menerapkan fleksibilitas karyawan dalam bekerja, memilih hari libur, serta kebebasan karyawan untuk menentukan kapan memulai dan mengakhiri pekerjaannya (kebijakan ini dikenal sebagai *flexi-time*). Temuan Mauno, Kinnunen, dan Pyykkö (2005) menunjukkan bahwa karyawan yang mempersepsikan bahwa manajernya mendukung dan sensitif terhadap tanggung jawab mereka pada keluarga melaporkan konflik pekerjaan-keluarga yang rendah, yang pada akhirnya menyebabkan stres yang rendah pula.

Implikasi Manajerial

Mengingat Konflik Pekerjaan Keluarga (baik konflik pekerjaan-keluarga maupun konflik keluarga-pekerjaan) ternyata bisa memediasi pengaruh tuntutan waktu peran kerja terhadap stres kerja, maka implikasi bagi manajerial berkaitan dengan pengaturan kebijakan sumberdaya manusia yang *family friendly*. Kebijakan ini memungkinkan karyawan (dalam hal ini adalah perawat) untuk bisa mengontrol waktu mereka dalam memenuhi tuntutan-tuntutan dari kedua peran (keluarga dan pekerjaan), sehingga stres kerja bisa diturunkan. Perlu ada peningkatan pemahaman eksekutif organisasi berkaitan dengan isu-isu keluarga-pekerjaan. Untuk itu diperlukan pelatihan dan pengkonsultasian bagi manajer maupun supervisor. Paling tidak, eksekutif organisasi harus bisa memahami dampak-dampak yang menguntungkan bagi organisasi dengan adanya kebijakan dan atmosfer yang *family-friendly*. Manajer SDM juga perlu secara reguler mendapat informasi mengenai bagaimana staf mereka berhasil dalam mengkombinasikan tuntutan-tuntutan pekerjaan dan keluarga (bisa melalui survey, wawancara, maupun diskusi personal). Bila manajer atau supervisor tidak mengetahui apa yang terjadi pada kehidupan pribadi karyawan mereka, mereka tidak akan bisa memahami kebutuhan karyawan mereka atau membantu menyeimbangkan kehidupan kerja dan keluarga karyawan mereka.

Keterbatasan

Ada kesulitan untuk mengukur waktu kerja melalui kuesioner, sehingga dikhawatirkan, data yang didapat tidak merepresentasikan apa yang sesungguhnya terjadi. Barangkali hal inilah yang

menyebabkan rendahnya nilai R^2 pada hasil perhitungan. Untuk itu, diperlukan penghitungan waktu kerja yang lebih detil. Karena bila hanya melalui kuesioner hal ini sulit didapat, maka disarankan untuk penelitian selanjutnya ditambahkan dengan metoda pengumpulan data yang lain (misalnya wawancara).

Simpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tuntutan waktu peran kerja bisa mempengaruhi stres kerja, dengan dimediasi oleh konflik pekerjaan-keluarga maupun konflik keluarga-pekerjaan.

Penulis

Herlina Dyah Kuswanti, SE, M.Si adalah tenaga pengajar Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, UPN "Veteran" Yogyakarta.

Referensi

- Booth, A. & Amato, P. R. 1994. Parental Gender Role Nontraditionalism and Offspring Outcomes. *Journal of Marriage and the Family*, 56 (4): 865-877.
- Duxbury, L. E. & Higgins, C. A. 1991. Gender Differences in Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76 (1): 60-74.
- Fox, M. L., Dwyer, D. J., & Ganster, D. C. (1993). Effect of Stressful Job Demand and Control on Physiological and Attitudinal Outcomes in a Hospital Setting. *Academy of Management Journal*, 36 (2): 289-318.
- 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 (1): 65-78.
- Gutek, B. A., Searle, S. & Klepa, L. 1991. Rational versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76 (4): 560-568.
- Holahan, C. K. & Gilbert, L. A. 1979. Interrole Conflict for Working Woman: Careers versus Jobs. *Journal of Applied Psychology*, 64 (1): 86-90.
- Hughes, E. & Parkes, K. R. 2007. Work Hours and Well-being: The Roles of Work Time Control and Work-Family Interference. *Work & Stress*, 21(3): 264-278.
- Jamal, M. & Baba, V. V. 1992. Shiftwork and Department-type Related to Job Stress, Work Attitude and Behavioral Intentions: A Study of Nurses. *Journal of Organizational Behavior*, 13: 449-464.

- Jex, M., Beehr, T. A. & Roberts, C. K. 1992. The Meaning of Occupational Stress Item to Survey Respondents. *Journal of Applied Psychology*, 77 (5): 623-628.
- Judge, T. A., Boudreau, J. W., & Bretz, D. R. Jr. 1994. Job and Life Attitudes of Male Executives. *Journal of Applied Psychology*, 79 (5):767-782.
- Kuswanti, H. D. & Probosari, N., 2008. Peran Dukungan Organisasional dan Dukungan Suami dalam Memoderasi Pengaruh Tuntutan Waktu Peran Kerja terhadap Konflik Peran Ganda. *Utilitas*, 16 (1): 15-25.
- Lapierre, L. M. & Allen, T. D., 2006. Work-Supportive Family, Family-Supportive Supervision, Use of Organizational Benefits, and Problem-Focused Coping: Implications for Work-Family Conflict and Employee Well-Being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11 (2): 169-181.
- Major, V. S., Klein, K. J., & Ehrhart, M. G. 2002. Work Time, Work Interference with Family, and Psychological Stress, *Journal of Applied Psychology*, 87 (3): 427-436.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Pyykkö, M., 2005. Does Work-Family Conflict Mediate the Relationship between Work-Family Culture and Self-Reported Distress? Evidence from Five Finnish. *Organizations. Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78: 509-530.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. 1996. Development dan Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81 (4): 40-410.
- Solimun, 2002. *Multivariate Analysis: Structural Equation Modelling (SEM), Lisrel dan Amos*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Wiersma, U. J., 1990. Gender Differences in Job Attribute Preferences: Work-Home Role Conflict and the Job Level as Mediating Variables. *Journal of Occupational Psychology*, 63: 231-243.