

PERAN IKLIM KERJA-KELUARGA DAN BEBAN BERLEBIH KERJA-KELUARGA DALAM MEMPREDIKSI KONFLIK KERJA-KELUARGA PADA KARYAWAN BANK PERKREDITAN RAKYAT (BPR)

¹Rusmalia Dewi, ²Gusti Y. Asih, ³M. M. Shinta Pratiwi

Fakultas Psikologi Universitas Semarang
Jl. Soekarno-Hatta Semarang, Jawa Tengah
¹liadewi@usm.ac.id

Received: 4 Januari 2023

Revised: 19 April 2023

Accepted: 27 April 2023

Abstrak

Permasalahan kerja dan keluarga pada dewasa bekerja sangat kompleks dimasa pandemi ini terlebih bagi yang sudah menikah dan memiliki anak. Banyak tuntutan peran yang harus dipenuhi dari domain kerja dan keluarga atau disebut konflik kerja-keluarga. Konsekuensi konflik kerja-keluarga yang berkelanjutan dapat merugikan kesehatan individu secara fisik maupun psikis maka dilakukan upaya pencegahan dengan menguji peran variabel anteseden yaitu iklim kerja-keluarga dan beban berlebih kerja-keluarga terhadap konflik kerja-keluarga. Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran iklim kerja-keluarga dan beban berlebih kerja-keluarga terhadap konflik kerja-keluarga. Metode yang digunakan kuantitatif. Subjek penelitian adalah karyawan BPR Jateng dan DIY. Analisis statistik dengan Uji Regresi berganda. Metode pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan antara iklim kerja-keluarga, beban berlebih kerja-keluarga dengan konflik kerja-keluarga pada karyawan BPR ($R_{square} = 0.505$, $p < 0.001$). Beban berlebih kerja-keluarga sangat berpengaruh pada peningkatan konflik kerja-keluarga ($r = 0.69$) dan iklim kerja-keluarga memberikan sumbangan ($r = -0.22$) dalam menurunkan konflik kerja-keluarga pada karyawan. Kedua variabel ini memberikan sumbangan sebesar 50.5% terhadap konflik kerja-keluarga pada karyawan BPR di Jateng dan DIY. Kemampuan karyawan BPR dalam mengelola konflik kerja-keluarga dapat mencegah konsekuensi dari konflik kerja-keluarga, seperti terlindungi kesehatan fisik dan psikisnya sehingga mampu meningkatkan kinerja dan kualitas hidupnya di masa pasca pandemi.

Kata Kunci: konflik kerja-keluarga, iklim kerja-keluarga, beban berlebih kerja-keluarga

Abstract

Work and family problems in working adults are very complex during this pandemic, especially for those who are married and have children. Many role demands must be met from the work and family domains or are called work-family conflicts. The consequences of ongoing work-family conflict can be detrimental to individual health physically and psychologically, so prevention efforts are made by examining the role of the antecedent variables, namely work-family climate and work-family overload on work-family conflict. This study aims to examine the role of work-family climate and work-family overload on work-family conflict. The method used is quantitative. The research subjects were BPR Central Java and DIY employees. Statistical analysis with multiple regression tests. The sampling method uses simple random sampling. The results showed that there was a significant influence between work-family climate, work-family overload and work-family conflict on BPR employees ($R_{square} = 0.505$ $p <$

0.001). *Work-family overload greatly influences work-family conflict ($r = 0.69$) and work-family climate contributes ($r = -0.22$) to reducing work-family conflict among employees. These two variables contribute 50.5% to work-family conflict among BPR employees in Central Java and DIY. The ability of BPR employees to manage work-family conflict can prevent the consequences of work-family conflict, such as protecting their physical and psychological health so that they are able to improve their performance and quality of life in the post-pandemic period.*

Keywords: *work-family conflict, work-family climate, work-family overload*

PENDAHULUAN

Kehidupan kerja dan keluarga merupakan sentral kehidupan individu dewasa bekerja. Permasalahan kerja dan keluarga pada dewasa bekerja sangat kompleks dimasa pandemi ini terlebih pada individu yang sudah menikah dan memiliki anak. Banyaknya tuntutan peran yang dialami para dewasa bekerja baik dari domain kerja dan keluarga membutuhkan pemenuhan tanggungjawab di kedua domain tersebut agar dapat menurunkan konflik kerja-keluarga guna pencapaian kinerja dan kualitas kehidupan kerja-keluarganya dimasa pasca pandemi.

Bertambahnya jumlah pasangan bekerja maka bertambah pula tuntutan peran dalam kehidupan kerja dan keluarga. Tuntutan peran yang secara bersamaan dialami individu dewasa bekerja pada domain kerja maupun keluarga disebut konflik kerja-keluarga (*work-family conflict*), dimana dewasa bekerja selalu berusaha untuk menyeimbangkan kehidupan kerja-keluarganya (Yucel & Latshaw, 2020). Konflik kerja-keluarga apabila tidak dikelola secara efektif dapat menimbulkan masalah yang serius. Penelitian secara kualitatif yang dilakukan oleh peneliti (Artiawati, 2017) pada perempuan pekerja dan manajer menemukan

dampak negatif dari konflik kerja-keluarga sangatlah bervariasi dan menyentuh berbagai aspek kehidupan pekerja. Demikian halnya dengan hal yang menjadi penyebab ataupun mempengaruhi munculnya konflik kerja keluarga sangatlah kompleks. Penyebab dari domain pekerjaan misalnya beban yang berlebihan, seringkali menyebabkan pekerja mengalami konflik-kerja keluarga. Sebaliknya dari domain keluarga, tuntutan penyelesaian tugas-tugas domestik menyebabkan pekerja kebingungan dalam memenuhi tuntutan ini.

Semakin tinggi tuntutan kerja-keluarga maka meningkatkan konflik kerja-keluarga pada individu (Duxbury dkk., 2020). Konflik kerja-keluarga apabila tidak dikelola dengan baik dapat mengganggu kesehatan individu bekerja baik secara fisik ataupun psikologis (Berkma dkk., 2016; DiRenzo dkk., 2011; Kleiner & Wallace, 2017; Shockley & Allen, 2013; Shockley dkk., 2017). Dibutuhkan adanya support sistem dari lingkungan kerja maupun keluarga yang dapat membantu individu dalam mengelola konflik kerja-keluarganya. Pimpinan organisasi sebaiknya fokus pada perubahan kondisi kerja dengan cara meningkatkan iklim kerja dan mengurangi beban kerja berlebih sehingga dapat menurunkan konflik kerja-keluarga agar

dapat meningkatkan kesehatan psikologis karyawan dan kinerjanya jadi meningkat (Berkman dkk., 2016; Greenhaus dkk., 2006; Jaenudin dkk., 2020; Wu dkk., 2018). Di lingkungan keluarga *support system* dari keluarga inti dapat meningkatkan iklim keluarga dan juga bersama-sama saling membantu dalam peran keluarga untuk menurunkan beban berlebih dalam keluarga guna penurunan konflik kerja-keluarga (Michel dkk., 2011).

Dukungan sosial memberikan pengaruh yang besar dalam mereduksi konflik kerja-keluarga yang dialami pekerja. Zhang dkk. (2012) menemukan bahwa dukungan dari atasan dan pasangan, paling efektif dalam mereduksi konflik kerja-keluarga. Di dalam mempelajari dinamika konflik kerja-keluarga, faktor kepribadian juga merupakan hal yang tidak dapat dilepaskan, terlebih dalam konteks kajian psikologi. Berdasarkan beberapa hasil penelitian tersebut maka *support system* baik dari iklim kerja-keluarga dan juga pengurangan beban berlebih kerja-keluarga dapat menurunkan konflik kerja-keluarga pada karyawan bekerja.

Karyawan perbankan atau BPR memiliki tugas kerja yang sangat detil pada angka-angka. Para karyawan juga diminta untuk melakukan pelayanan prima pada konsumen dan memiliki waktu yang lebih panjang di pekerjaan dibandingkan bersama keluarga. Salah satu permasalahan apabila terjadi kesalahan input angka maka membuat para karyawan BPR harus lembur lebih lama

dari jam kerja yang ditentukan. Banyak permasalahan lain yang terjadi dalam dunia perbankan, banyaknya tuntutan kerja atasan, penyelesaian laporan tepat waktu dan laporan-laporan kerja baik di awal maupun di akhir bulan. Hal ini membuat para karyawan BPR harus pandai-pandai dalam mengelola waktu dan tekanan pekerjaannya juga perannya terhadap keluarga. Banyaknya pekerjaan yang dikerjakan dan wajib diselesaikan bersamaan dengan tuntutan peran tugas dan tanggung jawab keluarga membuat karyawan BPR merasakan beban kerja-keluarga berlebih. Dibutuhkan kebijakan atasan untuk mengurangi beban kerja dan kerjasama dalam keluarga inti agar dapat menurunkan beban berlebih di keluarga sehingga dapat menurunkan konflik kerja-keluarga. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji seberapa besar peran iklim kerja-keluarga dan beban berlebih kerja-keluarga terhadap konflik kerja-keluarga pada karyawan BPR.

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi organisasi dengan memberikan sumbangan pemikiran dengan dasar keilmuan dalam menurunkan konflik kerja-keluarga pada karyawan BPR, agar mampu menjaga iklim kerja-keluarga dan menurunkan beban berlebih kerja-keluarga sehingga dapat menurunkan konflik kerja-keluarga. Selain itu juga dapat menjaga kesehatan fisik dan psikologis karyawan BPR untuk meningkatkan kinerja. Dari sisi akademisi dapat sebagai upaya meningkatkan hubungan organisasi dan

keilmuan khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi, serta sebagai upaya pengembangan ilmu terapan psikologi industri dan organisasi, tidak hanya di perusahaan, akan tetapi lebih pada terapan di organisasi. Secara renstra harapannya hasil penelitian ini dapat memperkaya penelitian pada fakultas psikologi khususnya tentang pengelolaan konflik kerja-keluarga pada karyawan BPR. Penelitian ini sudah sejalur dengan penelitian-penelitian saya terdahulu tentang iklim kerja-keluarga dan konflik kerja-keluarga, sehingga dapat menambah khasanah penelitian dibidang psikologi khususnya pengelolaan konflik kerja-keluarga pada karyawan BPR.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan memiliki durasi waktu selama satu tahun. Penelitian ini mengambil lokasi penelitian di BPR Restu Grup Jateng / DIY, sejumlah 86 karyawan dengan karakteristiknya yaitu sudah bekerja dan memiliki minimal 1 anak yang tinggal bersama serta menggunakan teknik *simple random sampling*. Penelitian ini menggunakan 3 alat ukur berupa skala penelitian psikologis yaitu skala konflik kerja-keluarga, skala iklim kerja-keluarga dan skala beban berlebih kerja-keluarga. Skala konflik kerja-keluarga memiliki dua dimensi yaitu konflik kerja-keluarga berbasis tegangan dan waktu serta konflik keluarga-kerja berbasis tegangan dan waktu. Skala konflik kerja-keluarga yang

gunakan berasal dari Carlson dan Kacmar (2000) dan diadaptasi oleh Artiawati (2012). Ada 12 item di dalamnya dengan reliabilitas $\alpha = 0.928$. Selanjutnya Skala Iklim kerja-keluarga yang memiliki dua indikator yaitu iklim kerja-keluarga berbagi kepedulian dan iklim keluarga-kerja berbagi kepedulian. Skala ini berasal dari Kossek (2001), ada 6 item di dalamnya dengan reliabilitas $\alpha = 0.892$. Skala yang ketiga adalah beban berlebih kerja-keluarga, ada dua indikator yang digunakan yaitu beban kerja berlebih dan beban keluarga berlebih, penelitian ini menggunakan skala dari Peterson dkk. (1995) di mana terdapat 10 item di dalamnya dengan reliabilitas $\alpha = 0.783$. Selanjutnya mengambil data penelitian di lapangan sesuai dengan variabel penelitian yang telah dirumuskan diawal penelitian, meminta kesediaan responden dalam mengisi skala penelitian kemudian menguji model yang telah dibuat dan dilakukan analisis data. Pembahasan hasil penelitian kemudian di dinamikakan sesuai dengan data di lapangan dan pada akhirnya melakukan pembuatan laporan. Teknik analisis data menggunakan regresi linier dua tahap atau *Two Stage Least Square* (2SLS) dengan SPSS 21. Tahapan selanjutnya melakukan regresi *faktor iklim kerja-keluarga dan beban berlebih kerja-keluarga terhadap konflik kerja-keluarga*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Subjek pada penelitian ini sebanyak 86 orang pegawai BPR, yang memiliki anak

berusia 5-16 tahun yang tinggal bersama kedua orang tuanya. Kuesioner diambil pada bulan Juni 2022. Secara rinci gambaran demografik responden penelitian dapat dilihat pada Tabel 1. Data demografik responden diambil dari dua kota besar di Jawa yaitu Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Jogjakarta. Jenis kelamin responden sebagian besar adalah laki-laki dimana rentang usia terbanyak di usia 36 - 45 tahun dan memiliki

anak yang tinggal bersama yang berusia antara 5 sampai 11 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa usia terbanyak responden ada pada masa dewasa dan memiliki anak yang berusia pada rentang msa kanak-kanak dan remaja awal. Tentunya akan ada perbedaan dalam pengelolaan konflik pada masing-masing keluarga berdasarkan usia anak yang ikut tinggal bersama di dalamnya.

Tabel 1. Data Demografik Responden Penelitian

No	Aspek Demografi	Kategori	Jumlah	Persentase
1	Provinsi	Jawa Tengah	50	58.14%
		Daerah Istimewa Jogjakarta	36	41.86%
2	Jenis Kelamin	Laki-laki	61	70.93%
		Perempuan	25	20.07%
3	Usia	17-25 tahun	3	3.49%
		26-35 tahun	22	25.59%
		36-45 tahun	46	53.49%
		46-55 tahun	13	15.11%
		56-65 tahun	2	2.32%
4	Usia Anak	0-5 tahun	16	17.39%
		5-11 tahun	34	36.96%
		12-16 tahun	30	32.61%
		17-25 tahun	11	11.95%
		26-35 tahun	1	1.09%

Tabel 2. Sebaran Data Konflik Kerja-Keluarga

Dimensi-Dimensinya	Mean	Kategori
Konflik kerja-keluarga berbasis waktu	12.011	rendah
Konflik kerja-keluarga berbasis tegangan	12.139	tinggi

Cat.: Kategori *mean* total konflik kerja-keluarga = 12.075

Tabel 3. Sebaran Data Iklim Kerja-Keluarga

Dimensi-dimensinya	Mean	Kategori Rerata
Iklim kerja berbagi kepedulian	10.686	tinggi
Iklim keluarga berbagi kepedulian	10.023	rendah

Cat.: Kategori *mean* total iklim kerja-keluarga = 10.354

Tabel 4. Sebaran Data Beban Berlebih Kerja-Keluarga

Apek-aspeknya	Mean	Kategori rerata
Beban berlebih di keluarga	10.023	rendah
Beban berlebih di pekerjaan	10.697	tinggi

Cat.: Kategori *mean* total beban berlebih kerja-keluarga = 10.06

Pada Tabel 2 diketahui bahwa konflik kerja pada individu yang dapat memengaruhi keluarga cenderung lebih banyak yang berbasis tegangan dibandingkan berbasis waktu. Pada Tabel 3 menunjukkan individu memiliki iklim kerja berbagi kepedulian lebih tinggi daripada iklim keluarga. Hal ini menunjukkan bahwa domain kerja lebih mendukung dalam hal berbagi kepedulian dibandingkan domain keluarga individu. Pada Tabel 4 menunjukkan individu memiliki beban berlebih di pekerjaan lebih tinggi daripada beban berlebih di keluarga. Hal ini menunjukkan bahwa domain kerja lebih banyak memberikan beban kerja dibandingkan domain keluarga individu.

Responden penelitian sebagian besar masuk pada rentang usia dewasa, artinya bahwa perkembangan kognitif, emosi dan fisik telah memasuki tahap sempurna. Segala permasalahan yang dihadapi dapat diselesaikan dengan pengelolaan emosi yang baik dan mencapai penalaran yang baik menyelesaikan permasalahan di lingkungannya. Ditambah dengan anak-anak yang dimiliki,

yang berada pada rentang anal-anak dan remaja awal, dimana pada usia 5-11 tahun, dalam konteks perkembangan anak sudah mulai bertanggung jawab terhadap perilaku dirinya sendiri yang terkait dengan orang tua, teman sebaya dan orang lain. Kemampuan kognitif dan emosinya juga berkembang karena anak akan lebih mampu berpikir dan mengekspresikan emosinya. Perkembangan pada masa ini akan terganggu apabila lingkungan pengasuhan anak dan teman sebaya mengalami permasalahan.

Sementara itu, untuk uji hipotesis, hasil penelitian pada Tabel 5 memperlihatkan nilai $F = 27.924$, $p < 0.001$ menunjukkan adanya korelasi signifikan antara beban berlebih kerja-keluarga, iklim kerja-keluarga dengan konflik kerja-keluarga. Ada sumbangan $RSquare$ sebesar 0.505 atau sebesar 50.5% dari beban berlebih kerja-keluarga, iklim kerja-keluarga terhadap konflik kerja-keluarga pada karyawan BPR. Artinya beban berlebih kerja-keluarga dan iklim kerja-keluarga mampu memprediksi konflik kerja-keluarga pada karyawan BPR.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi

Variabel	F	Sig
Konflik kerja-keluarga (DV)	27.924	0.001
Beban berlebih kerja-keluarga (IV)		
Iklim kerja-keluarga (IV)		

Tabel 6. Mean, Standar Deviasi dan Interkorelasi

Variabel	Mean	SD	r
Konflik kerja-keluarga	24.15	7.99	-
Iklim kerja-keluarga	10.68	2.56	-0.175
Iklim keluarga-kerja	10.02	2.64	-0.049
Beban berlebih kerja-keluarga	20.53	7.05	0.699

Cat: $p < .01$

Hasil penelitian ini menunjukkan karakteristik responden sebagian besar pada usia 36-45 tahun (53%) atau dapat dikatakan masuk pada fase dewasa. Secara perkembangan fase dewasa individu sudah mampu mempergunakan pemikiran dan emosi secara matang untuk dapat mengambil keputusan berdasar pertimbangan tertentu dalam dirinya. Karakteristik lain pada responden mendapatkan sebagian besar anak yang tinggal bersama adalah anak pertama (sulung juga tunggal) sebesar (55%). Artinya sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki satu anak. Karakteristik lainnya rata-rata usia anak yang tinggal bersama responden antara 5-16 tahun (64%). Menunjukkan tingkat usia anak yang beragam diperoleh dari masa kanak-kanak sampai remaja. Perbedaan tingkat usia anak yang tinggal dengan responden tentu akan membuat konflik kerja-keluarga berbeda pula yang ditimbulkan sehingga *support system* yang diberikan akan berbeda pula.

Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi negatif signifikan antara iklim kerja-keluarga dengan konflik kerja-keluarga sebesar 17.5%, kemudian korelasi antara iklim keluarga-kerja dengan konflik kerja-keluarga sebesar 4.9% dan korelasi positif antara beban berlebih kerja-keluarga dengan konflik kerja-keluarga sebesar 69.9%. Hal ini menunjukkan bahwa iklim kerja-keluarga dan iklim keluarga-kerja serta beban berlebih kerja-keluarga mampu memprediksi konflik kerja-keluarga pada karyawan BPR. Iklim

kerja-keluarga berbagi perhatian mampu membuat karyawan BPR berbagi permasalahan yang ada di keluarga dengan rekan kerja ataupun atasannya. Iklim kerja-keluarga berbagai perhatian ini dapat meringankan konflik kerja-keluarga yang terjadi pada karyawan BPR sehingga dapat meningkatkan kinerjanya di pekerjaan. Selanjutnya iklim keluarga-kerja berbagai perhatian mampu juga membuat karyawan BPR berbagi permasalahan kerja pada keluarga seperti istri, suami, orang tua sehingga dapat menurunkan konflik kerja-keluarga yang dihadapi karena pekerjaan. Di sisi lain beban berlebih kerja-keluarga menjadi penyumbang terbesar dalam meningkatkan konflik kerja-keluarga pada karyawan BPR.

Hasil korelasi pada Tabel 6 memperlihatkan bahwa beban berlebih kerja-keluarga memberikan sumbangan paling besar dalam meningkatkan konflik kerja-keluarga pada karyawan BPR. Beban berlebih kerja-keluarga ini dapat dilihat dari tugas dan tanggungjawab para karyawan BPR yang cukup detail dan fokus tinggi terhadap angka-angka keuangan yang wajib dimasukkan dalam pembukuan. Ditambah dengan waktu yang cukup panjang saat berada di kantor bila ada permasalahan dengan adanya selisih keuangan. Hal ini cukup menjadi beban kerja bagi para karyawan BPR. Selanjutnya hasil korelasi pada iklim kerja memberikan sumbangan sedikit lebih besar dibandingkan iklim keluarga. Artinya karyawan BPR,

memiliki iklim kerja berbagi kepedulian lebih banyak dilakukan di tempat kerja. Hal ini wajar terjadi karena waktu yang dihabiskan karyawan cenderung banyak di pekerjaan sehingga waktu untuk membagikan permasalahan di pekerjaan menjadi lebih banyak dibandingkan waktu di keluarga. Hasil penelitian pada konteks karyawan BPR di riset ini menunjukkan bahwa beban berlebih kerja-keluarga, iklim kerja berbagi kepedulian maupun iklim keluarga berbagi kepedulian mampu memprediksi konflik kerja-keluarga. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim kerja ternyata lebih tinggi pengaruhnya dibandingkan iklim keluarga. Hal ini wajar dikarenakan para karyawan BPR memiliki waktu lebih banyak di perusahaan dibandingkan di rumah. Demikian pula dalam hal beban kerja berlebih lebih banyak beban yang diterima dari pekerjaan dibandingkan dalam keluarga. Kembali lagi menunjukkan bahwa waktu yang panjang di tempat kerja mampu memberikan banyak beban kerja yang harus dijalankan oleh para karyawan BPR. Di sisi lain beban peran di rumah lebih kecil karena waktu yang dihabiskan di rumah juga lebih sedikit dibandingkan di tempat kerja. Beban kerja yang berlebih di tempat kerja dapat diatasi dengan baik oleh karyawan BPR saat di rumah sehingga tidak menyebabkan konflik kerja-keluarga yang berkelanjutan. Adanya iklim keluarga yang mendukung dengan berbagi kepedulian membuat karyawan BPR dapat menceritakan segala permasalahan di tempat kerja kepada

istri/suami ataupun orang tua sat berada di rumah sehingga merasa mendapatkan dukungan dari keluarga. Hal ini dapat menurunkan tekanan karyawan pada perannya di rumah.

Sementara itu, adanya beban berlebih pada peran karyawan di rumah dikarenakan permasalahan anak yang sakit, orang tua sakit atau pengasuhan anak tidak sampai mengganggu pekerjaan dikarenakan ada iklim kerja yang mendukung.

Iklim kerja berbagi kepedulian ini membuat karyawan BPR dapat menceritakan segala permasalahannya di rumah kepada rekan kerja ataupun atasannya di kantor dan mendapatkan dukungan untuk dapat menyelesaikan permasalahan tersebut. Hal ini yang membuat karyawan BPR merasa mendapatkan dukungan dari lingkungan kerja sehingga dapat menurunkan konflik kerja-keluarga. Hasil penelitian ini sejalan namun ada perbedaan dengan penelitian Artiawati (2012) yang meneliti 360 jurnalis yang ada di Jawa dan Bali. Hasil penelitian Artiawati menyatakan bahwa ada keunikan dari budaya orang Indonesia yang sangat dipengaruhi oleh keyakinan patriarki dan tingginya kolektivisme. Pada budaya Indonesia, dukungan dari keluarga inti, keluarga besar dapat mengurangi konflik kerja-keluarga pada individu bekerja. Hal ini terjadi juga pada hasil penelitian *medical representative* di Indonesia dimana dukungan iklim kerja-keluarga utamanya dukungan keluarga inti, dukungan atasan dan rekan kerja sangat besar dalam menurunkan konflik kerja-

keluarga dibandingkan dukungan dari tempat kerja. Pada penelitian sekarang meskipun sama-sama iklim keluarga juga memberikan dukungan dalam menurunkan konflik kerja-keluarga pada karyawan BPR, namun dukungan dalam iklim kerja lebih tinggi dibandingkan iklim di keluarga.

Dari sisi beban kerja berlebih ditemukan bahwa beban kerja lebih banyak dialami oleh karyawan BPR dibandingkan beban berlebih di keluarga. Permasalahan beban kerja berlebih karyawan BPR ini dikarenakan waktu yang cukup panjang di pekerjaan sehingga waktu untuk keluarga menjadi berkurang juga tekanan-tekanan pekerjaan seperti kesalahan input keuangan, dikarenakan sistem yang sangat detil dan teliti dalam membantu masyarakat untuk menghimpun dana, peminjaman juga tabungan. Meskipun beban berlebih dialami oleh karyawan BPR baik laki-laki maupun perempuan namun mereka mampu mengelola konflik kerja-keluarganya. Hal ini dikarenakan adanya dukungan iklim kerja yang selalu *mensupport* karyawannya.

Sejalan dengan penelitian Rajadhyaksa, Huang dan Artiawati (2011) yang menemukan bahwa salah satu penyebab dari konflik kerja-keluarga salah satunya adalah beban berlebih kerja-keluarga. Namun, dalam penelitian ini tidak hanya menyoroti kedua variabel tersebut namun juga menemukan bahwa ternyata peran gender itu tidak berpengaruh terhadap beban berlebih kerja-keluarga. Hal ini berbeda dengan penelitian dari negara lain seperti

Taiwan dan India yang memiliki korelasi peran gender terhadap beban berlebih kerja-keluarga. Penelitian ini juga mengatakan bahwa masyarakat Indonesia tergolong memiliki *collectivism* tinggi, tampaknya peran dukungan sosial mempengaruhi dinamika konflik kerja-keluarga yang terjadi pada sampel di Indonesia. Selain itu, hal yang juga masih relatif sedikit dibahas dalam penelitian tentang konflik kerja-keluarga adalah peran faktor kepribadian dalam menerangkan konflik yang terjadi. Hasil penelitian ini juga didukung hasil penelitian terdahulu yang juga menguji korelasi iklim kerja-keluarga terhadap konflik kerja-keluarga pada beberapa profesi (Dewi dkk., 2021; Mauno dkk., 2012; Mauno & Roukolainen, 2017). Sejalan juga dengan teori Kossek (2001) yang menyatakan bahwa iklim kerja-keluarga dan iklim keluarga kerja memiliki korelasi terhadap konflik kerja-keluarga karyawan. Bahkan didukung penelitian Michel dkk. (2011) yang menyatakan bahwa iklim keluarga memiliki korelasi terbesar kedua setelah stres kerja dalam memprediksi konflik kerja-keluarga. Selain itu permasalahan anak juga dapat menyebabkan konflik kerja-keluarga, baik permasalahan jumlah anak yang tinggal bersama juga permasalahan usia anak yang tinggal bersama orang tuanya (Balogun & Afolabi, 2019; Beigi dkk., 2012; Hall dkk., 2010).

Sejalan dengan penelitian Putra (2016) menyatakan bahwa jumlah anak dan anak yang masih kecil serta tugas rumah tangga

merupakan sumber konflik dalam keluarga. Sedangkan dari sisi pekerjaan adalah jam kerja yang panjang, jadwal yang tidak fleksibel dan beban kerja berlebih. Dampaknya dapat saling memengaruhi pada kedua domain tersebut. Pada domain keluarga, permasalahan konflik kerja-keluarga ini ada beberapa cara mengatasinya diantaranya dengan mempekerjakan asisten rumah tangga, meminta bantuan keluarga besar, saling mendukung antar pasangan dan beribadah. Sedangkan pada domain kerja adanya dukungan teman di kantor, menyelesaikan tugas tepat waktu dan beribadah juga dilakukan untuk menangani masalah konflik kerja-keluarga.

SIMPULAN DAN SARAN

Beban berlebih kerja-keluarga dan iklim kerja-keluarga memiliki korelasi yang signifikan dengan konflik pekerjaan-keluarga. Secara spesifik menunjukkan bahwa beban berlebih kerja-keluarga, iklim kerja-keluarga berbagi kepedulian mampu memprediksi konflik kerja-keluarga pada karyawan BPR Jateng dan DIY. Beban berlebih kerja-keluarga menjadi penyumbang terbesar dalam meningkatkan konflik kerja-keluarga pada karyawan BPR. Disisi lain korelasi pada iklim kerja sedikit lebih besar dibandingkan dengan iklim keluarga. Artinya lingkungan kerja, baik atasan maupun rekan kerja, dapat memberikan solusi positif dalam mengurangi konflik kerja-keluarga bagi karyawan BPR dan lingkungan keluarga juga dapat memberikan solusi positif

juga dalam mengurangi konflik kerja-keluarga pada karyawan BPR Jateng dan DIY. Secara keseluruhan beban berlebih kerja-keluarga, iklim kerja-keluarga mampu memprediksi konflik kerja-keluarga. Kemampuan mengelola konflik kerja-keluarga merupakan salah satu konsekuensi dari menjaga kesehatan fisik dan mental karyawan BPR.

Saran bagi karyawan BPR, meskipun hasilnya sudah cukup memuaskan bahwa para karyawan BPR mampu mengelola konflik kerja-keluarga namun peran beban berlebih di pekerjaan masih menjadi penyebab terbesar dalam peningkatan konflik kerja-keluarga karyawan BPR sehingga bagi karyawan disarankan agar lebih meningkatkan sisi positif psikologis dalam dirinya. Bagi perusahaan disarankan untuk lebih meringankan beban kerja yang diberikan pada karyawannya agar tercipta pola kerja yang efisien sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Selanjutnya untuk penelitian lanjutan dapat diteliti secara spesifik tentang beban kerja-keluarga berlebih yang ada di perusahaan tersebut secara kualitatif agar dapat lebih terperinci dalam menggali penyebab dari beban berlebih agar akibat yang ditimbulkan tidak sampai pada konsekuensi konflik kerja-keluarga.

Keterbatasan penelitian ini adalah tidak mengelompokkan usia anak, sehingga semua anak yang tinggal bersama orang tuanya diambil sebagai responden. Rentang usia anak menjadi beragam dari anak-anak sampai remaja. Setiap anak yang tinggal dengan keluarga pasti membutuhkan penangan

berbeda sesuai rentang usianya dan konflik yang ditimbulkan juga berbeda sehingga dukungan yang diberikan juga akan berbeda pula. Saran untuk penelitian selanjutnya tetap mempertimbangkan penelitian mengenai beban kerja berlebih dalam perusahaan agar bisa digali lebih mendalam secara kualitatif agar dapat menemukan secara terperinci beban berlebih seperti apa yang dirasakan para karyawan BPR sehingga dapat lebih jelas lagi dalam pengelolaan konflik kerja-keluarganya ke depan. Selain itu juga disarankan untuk dapat melanjutkan penelitian dengan mengontrol pengelompokan usia anak dan juga karakteristik pekerjaan orang tua seperti guru, atau karyawan pabrik atau perawat dengan jam kerja shift/diatur secara bergantian.

DAFTAR PUSTAKA

- Artiawati, A. (2012). *Konflik kerja-keluarga pada jurnalis di Jawa dan Bali*. Disertasi (tidak diterbitkan). Universitas Padjadjaran. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Artiawati, A. (2017). *The work-family interface in global context*. K. Korabik, Z. Aycan, and R. Ayman (Eds.). page 215-235. First publish by Routledge, New York.
- Balogun, A. G., & Afolabi, O. A. (2019). Examining the moderating roles of job demands and resources on the relation between work engagement and work-family conflict. *South African Journal of Psychology*, 49(4), 479–490. <https://doi.org/10.1177/0081246318818382>
- Beigi, M., Ershadi, S. M., & Shirmohammadi, M. (2012). Work-family conflict and its antecedents among Iranian operating room personnel. *Management Research Review*, 35(10), 958–973. <https://doi.org/10.1108/01409171211272688>
- Berkman, L. F., Hammer, L., Moen, P., Kelly, E., & Fay, M. (2016). *Nursing Employees*. 20(4), 420–433. <https://doi.org/10.1037/a0039143>
- Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2000). Work-family conflict in the organization: Do life role values make a difference? *Journal of Management*, 26(5), 1031–1054. <https://doi.org/10.1177/014920630002600502>
- Dewi, R., Parung, J., & Artiawati, A. (2021). The role of psychological capital in predicting work-family conflict. *Proceedings of the International Conference on Psychological Studies (ICPSYCHE 2020)*, 530(Icpsyche 2020), 167-173. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210423.024>
- DiRenzo, M. S., Greenhaus, J. H., & Weer, C. H. (2011). Job level, demands, and resources as antecedents of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 305-314.

- <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.10.002>
- Duxbury, L., Bardoel, A., & Halinski, M. (2020). Bringing the Badge home: Exploring the relationship between role overload, work-family conflict, and stress in police officers. *Policing and Society*, *0*(0), 1–20. <https://doi.org/10.1080/10439463.2020.1822837>
- Greenhaus, J. H., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2006). Health consequences of work-family conflict: The dark side of the work-family interface. *Research in Occupational Stress and Well Being*, *5*, 61-98. [https://doi.org/10.1016/S1479-3555\(05\)0500](https://doi.org/10.1016/S1479-3555(05)0500)
- Hall, G. B., Dollard, M. F., Tuckey, M. R., Winefield, A. H., & Thompson, B. M. (2010). Job demands, work-family conflict, and emotional exhaustion in police officers: A longitudinal test of competing theories. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *83*(1), 237–250. <https://doi.org/10.1348/096317908X401723>
- Jaenudin, U., Tahrir, T., Jasmine, D., & Ramdani, Z. (2020). Work-family conflict toward marital satisfaction with self-efficacy as a moderator variable. *Humanities & Social Sciences Reviews*, *8*(2), 373-380. <https://doi.org/10.18510/hssr.2020.8242>
- Kleiner, S., & Wallace, J. E. (2017). Oncologist burnout and compassion fatigue: Investigating time pressure at work as a predictor and the mediating role of work-family conflict. *BMC Health Services Research*, *17*(1), 1-8. <https://doi.org/10.1186/s12913-017-2581-9>
- Kossek, E. E. (2001). Caregiving decisions, well-being and performance the effects of place and provider as function of dependent type and work-family climates. *Academy of Management Journal*, *44*(1), 29-44.
- Mauno, S., Kinnunen, U., Rantanen, J., Feldt, T., & Rantanen, M. (2012). Relationships of work-family coping strategies with work-family conflict and enrichment. *Family Science*, *3*(2), 109–125.
- Mauno, S., & Ruokolainen, M. (2017). Does organizational work–family support benefit temporary and permanent employees equally in a work-family conflict situation in relation to job satisfaction and emotional energy at work and at home? *Journal of Family Issues*, *38*(1), 124-148. <https://doi.org/10.1177/0192513X15600729>
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, *32*(5), 689–725. <https://doi.org/10.1002/job.695>
- Peterson, M. F., Smith, P. B., Akande, A., Ayestaran, S., Callan, V., Cho, N. G., Jesuino, J. C., Amorim, M. D., Hofmann, K., Koopman, P. L., Leung, K., Lim, T.

- K., Munene, J., Radford, M., Ropo, A., Savage, G., Setiadi, B., Sorenson, R., Viedge, C., ... Smith, P. B. (1995). Role conflict, ambiguity, and overload: A 21-nation study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 429–452. <https://doi.org/DOI: 10.2307/256687>
- Putra, F. A. (2016). *Konflik kerja-keluarga pada pasangan yang bekerja*. Skripsi (tidak diterbitkan). Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
- Rajadhyaksha, U., Huang, T. P., & Artiawati, A. (2011). *Gender role ideology, work-family overload, conflict and guilt: Examining path analysis model in three Asian countries*. Proceeding at International Association of Cross-Cultural Psychology Regional Conference.
- Shockley, K. M., & Allen, T. D. (2013). Episodic work-family conflict, cardiovascular indicators, and social support: An experience sampling approach. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(3), 262-275.
- Shockley, K. M., Shen, W., DeNunzio, M. M., Arvan, M. L., & Knudsen, E. A. (2017). Disentangling the relationship between gender and work-family conflict: An integration of theoretical perspectives using meta-analytic methods. *Journal of Applied Psychology*, 102(12), 1601–1635. <https://doi.org/10.1037/apl0000246>
- Wu, G., Wu, Y., Li, H., & Dan, C. (2018). Job burnout, work-family conflict and project performance for construction professionals: The moderating role of organizational support. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(12). <https://doi.org/10.3390/ijerph15122869>
- Yucel, D., & Latshaw, B. A. (2020). Spillover and crossover effects of work-family conflict among married and cohabiting couples. *Society and Mental Health*, 10(1), 35-60. <https://doi.org/10.1177/2156869318813006>
- Zhang, M., Griffeth, R. W., & Fried, D. D. (2012). Work-family conflict and individual consequences. *Journal of Managerial Psychology*, 27(7), 696-713. <https://doi.org/10.1108/02683941211259520>