Hubungan Antara Beban Kerja Berlebih dan Beban Keluarga Berlebih dengan Konflik-Kerja Keluarga

Muhammad Fariz Fauzi, Artiawati, Nurlita Endah Karunia

Fakultas Psikologi

Universitas Surabaya

E-mail: artiawati1@gmail.com

Abstrak: Beban berlebih adalah suatu kondisi individu dihadapkan dengan suatu tuntutan untuk melakukan lebih dari yang mampu dilakukannya, sehingga dapat menimbulkan konflik kerja keluarga. Penelitian ini ingin menguji hubungan antara beban berlebih di pekerjaan dan beban berlebih di keluarga dengan konflik kerja keluarga. Partisipan penelitian ini adalah 42 guru SD Muhammadiyah 4 Surabaya yang merupakan *total population study*. Data diambil menggunakan skala konflik kerja keluarga, beban berlebih di keluarga dan beban berlebih di pekerjaan. Teknik analisis data menggunakan uji Spearman. Hasil uji korelasi menunjukkan ada hubungan signifikan yang bersifat positif antara beban berlebih di pekerjaan dengan konflik kerja keluarga ($r=0,594$; $p<0,05$) dan antara beban berlebih di keluarga dengan konflik kerja keluarga ($r=0,511$; $p=0,001$). Dari hasil uji tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi beban berlebih di pekerjaan maupun keluarga maka semakin tinggi konflik kerja keluarga, begitu juga sebaliknya. Saran bagi subjek penelitian adalah perlunya manajemen yang baik antara kegiatan di rumah dan di pekerjaan agar tidak menimbulkan konflik kerja keluarga. Saran bagi sekolah adalah beban perlu diseimbangkan agar tidak memberikan dampak negatif pada konflik kerja keluarga.

Kata kunci: *Beban Berlebih Di Pekerjaan, Beban Berlebih Di Keluarga, Konflik Kerja Keluarga, Guru Sekolah Dasar*

Penelitian yang dilakukan oleh Sylvia (2013) mengemukakan bahwa tingkat konflik kerja karyawan yang sudah berkeluarga di salah satu bank di Jakarta, tergolong tinggi. Hal ini juga didukung penelitian dari Deriana (2015) yang memperoleh hasil bahwa *work-family conflict* yang dialami oleh guru perempuan Sekolah Internasional 'X' tergolong tinggi, yaitu pada 18 guru (56.2%). Dari kedua penelitian tersebut menunjukkan adanya tingkat konflik kerja keluarga yang tinggi bagi pekerja perempuan di Indonesia.

Guru memiliki banyak tugas utama yang harus dilakukan untuk siswa didiknya. Guru juga harus bisa membagi waktu kegiatan di sekolah dan di rumah dengan baik. Terkadang guru harus menghadapi tuntutan yang bertentangan antar tuntutan antara di sekolah maupun di rumah. Konflik antara tuntutan antara tugas di sekolah maupun di rumah disebut sebagai konflik kerja keluarga.

Konflik kerja keluarga adalah tekanan bertentangan yang timbul secara bersama dalam domain kerja dan keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985).

Menurut Greenhaus & Beutell ada tiga bentuk dari konflik kerja keluarga, yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict* dan *behavior-based conflict*.

Dalam Frone *et al.* (1997) ada tiga hal yang dapat menjadi prediktor langsung dari konflik kerja-keluarga, yaitu *role-related time commitment*, *role-related dissatisfaction or distress* dan *role overload*. *Role overload* (beban berlebih) adalah salah satu prediktor penyebab konflik kerja-keluarga. *Role overload* dapat dibagi menjadi dua domain, yaitu *work overload* (beban berlebih di pekerjaan) dan *family overload* (beban berlebih di keluarga).

Banyaknya tuntutan pekerjaan yang dimiliki oleh para guru dari mengajar, bimbingan maupun ada kegiatan lain dapat membuat beban pada guru. Beban berlebih yang dirasakan guru tersebut kemudian dalam Frone *et al.* (1997) disebut sebagai *work overload* (beban berlebih di pekerjaan). Guru yang sudah berkeluarga juga tidak hanya memiliki tuntutan di sekolah, di rumah juga memiliki tuntutan untuk merawat anak, mengurus urusan rumah dan membantu anggota keluarga yang lain. Hal tersebut dapat menyebabkan beban berlebih di keluarga atau disebut *family overload*.

Dalam Frone *et al.* (1997) mengungkapkan bahwa beberapa peneliti mengatakan jika *role overload* sebagai penyebab dari *time-based conflict* dan *strain-based conflict*. Sedangkan pada *role overload* sendiri memiliki hubungan positif langsung dengan *work family conflict (WFC)*.

Uraian tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara beban berlebih di pekerjaan dengan konflik kerja keluarga dan beban berlebih di keluarga dengan konflik kerja keluarga. Berdasarkan uraian tersebut penelitian ini bertujuan untuk meneliti konflik kerja keluarga dengan judul "Hubungan

antara Beban Berlebih di Pekerjaan dan Beban Berlebih di Keluarga dengan Konflik Kerja Keluarga"

Metode

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket untuk mendapatkan informasi mengenai identitas subjek, serta data mengenai beban berlebih di pekerjaan, beban berlebih di keluarga dan konflik kerja keluarga. Dalam penelitian ini menggunakan skala konflik kerja keluarga, beban berlebih di pekerjaan dan beban berlebih di keluarga yang diadaptasi oleh Artiawati (2012).

Pengambilan subjek menggunakan *total population study* pada guru SD Muhammadiyah 4 Surabaya, baik laki-laki maupun perempuan. dengan karakteristik sesuai dari penelitian Aycan & Eskin (2005): 1) sudah menikah dan tinggal serumah dengan pasangan, 2) mempunyai anak minimal satu (≤ 20 tahun) dan masih tinggal bersama, 3) bekerja di sekolah tersebut minimal satu tahun.

Kemudian teknik pengolahan data pertama dilakukan uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien alpha (*alpha cornbach's*). Berikutnya teknik uji normalitas data menggunakan teknik analisis *Kolmogorov Smirnov Test*. Kemudian karena data tidak normal tidak dilakukan uji linieritas dan langsung dilakukan uji hipotesis non-parametrik Spearman.

Hasil

Berikut hasil pengolahan data dari penelitian ini:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach
Konflik Kerja Keluarga	0,868
Beban Berlebih di Pekerjaan	0,940
Beban Berlebih di Keluarga	0,842

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig.	Status Sebaran Data
Konflik Kerja Keluarga	0,007	Tidak Normal
Beban Berlebih di Pekerjaan	0,000	Tidak Normal
Beban Berlebih di Keluarga	0,000	Tidak Normal

Sebaran data tidak normal, sehingga dilakukan uji hipotesis non-parametrik Spearman.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Sig.	r	Hubungan
Beban Berlebih di Pekerjaan dengan Konflik Kerja Keluarga	0,000	0,594	Ada Hubungan
Beban Berlebih di Keluarga dengan Konflik Kerja Keluarga	0,001	0,511	Ada Hubungan

Uji non-parametrik pertama yaitu beban berlebih di pekerjaan dengan konflik kerja keluarga menunjukkan nilai signifikansi $<0,05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan antara kedua variabel. Kemudian didapatkan juga nilai korelasi positif $r=0,594$ yang berarti ada korelasi positif antara kedua variabel tersebut. Maka didapatkan hasil semakin tinggi beban berlebih di pekerjaan maka semakin tinggi konflik kerja keluarga, begitu juga sebaliknya.

Uji non-parametrik kedua yaitu beban berlebih di keluarga dengan konflik kerja keluarga menunjukkan nilai signifikansi 0,001. Berarti dari kedua variabel ini juga memiliki hubungan. Kemudian nilai korelasi dari kedua variabel tersebut positif yaitu, $r=0,511$ yang berarti ada korelasi positif antara kedua variabel tersebut. Maka didapatkan hasil semakin tinggi beban berlebih di keluarga maka semakin tinggi konflik kerja keluarga, begitu juga sebaliknya.

Tabel 4. Tingkat Konflik Kerja Keluarga

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	0	0%
Tinggi	2	4,8%
Sedang	10	23,8%
Rendah	21	50%
Sangat Rendah	9	21,4%
Total	42	100%

Tabel 5. Tingkat Beban Berlebih di Pekerjaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	0	0%
Tinggi	4	9,5%
Sedang	9	21,4%
Rendah	10	23,8%
Sangat Rendah	19	45,2%
Total	42	100%

Tabel 6. Tingkat Beban Berlebih di Keluarga

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	0	0%
Tinggi	2	4,8%
Sedang	6	14,3%
Rendah	11	26,2%
Sangat Rendah	23	54,8%
Total	42	100%

Bahasan

Temuan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan positif yang signifikan antara beban berlebih di pekerjaan dengan konflik kerja keluarga dan ada hubungan positif yang signifikan antara beban berlebih di keluarga dengan konflik kerja keluarga. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi beban berlebih di pekerjaan maka akan semakin tinggi juga konflik kerja keluarga serta semakin tinggi beban berlebih di keluarga maka akan semakin tinggi juga konflik kerja keluarga, begitu pula sebaliknya. Hasil hipotesis tersebut sesuai dengan penelitian yang dikemukakan oleh Frone, *et al.* (1997) yaitu beban berlebih dapat menjadi prediktor langsung dari konflik kerja-keluarga.

Pada penelitian yang dilakukan pada 42 guru, didapatkan hasil sebanyak 21 orang (50%) memiliki tingkat konflik kerja keluarga dengan kategori rendah

(tabel 4). Kemudian 19 orang (45,2%) memiliki tingkat beban berlebih di pekerjaan yang termasuk kategori sangat rendah (tabel 5) dan 23 orang (54,8%) memiliki tingkat beban berlebih di keluarga yang termasuk kategori sangat rendah (tabel 6). Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar subjek saat ini beban berlebih di pekerjaan dan beban berlebih di keluarga dengan kategori sangat rendah sehingga membuat tingkat konflik kerja keluarga berada pada kategori yang rendah.

Dari hasil penelitian ini ditemukan tingkat beban berlebih di pekerjaan yang termasuk kategori sangat rendah. Ada beberapa hal yang dapat menyebabkan tingkat beban berlebih di pekerjaan termasuk kategori sangat rendah yaitu, dukungan sosial dari rekan kerja, tidak ada kegiatan lain selain mengajar di sekolah, tidak ada pekerjaan di luar sekolah, dan tidak merasakan adanya tekanan dari pekerjaan,

Kemudian diketahui juga tingkat beban berlebih di keluarga yang termasuk kategori sangat rendah. Hal yang dapat menyebabkan beban berlebih di keluarga rendah yaitu, adanya dukungan sosial dari keluarga, mayoritas subjek tidak memiliki anggota keluarga lain yang memerlukan bantuan, dan tidak merasakan adanya tekanan dari keluarga.

Simpulan

1. Ada hubungan positif yang signifikan antara beban berlebih di pekerjaan dengan konflik kerja keluarga.
2. Ada hubungan positif yang signifikan antara beban berlebih di keluarga dengan konflik kerja keluarga.
3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada 42 guru SD

Muhammadiyah 4, didapatkan hasil bahwa konflik kerja yang mereka rasakan berada pada kategori rendah, demikian juga dengan beban berlebih di pekerjaan dan beban berlebih di keluarga berada pada kategori sangat rendah.

Berdasarkan penelitian ini di dapatkan hasil bahwa tingkat konflik kerja keluarga pada 42 orang guru yang mengisi angket termasuk kategori rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada kemungkinan guru yang bersangkutan sudah cukup mampu mengelola kehidupan kerja dan keluarganya. Namun bagi para guru juga perlu untuk mampu melakukan manajemen kegiatan antara di rumah dan di pekerjaan agar tidak membuat timbulnya konflik kerja keluarga.

Bagi pihak sekolah, ada beberapa saran yang dapat diterapkan:

- a. Untuk saat ini tingkat konflik kerja keluarga secara umum termasuk kategori rendah, namun ada beberapa orang guru yang memiliki tingkat konflik kerja keluarga yang termasuk tinggi. Ada juga beberapa guru yang merasakan jam kerja maupun kegiatan yang berlebih di sekolah. Hal tersebut dapat menyebabkan terjadinya beban peran berlebih di pekerjaan yang dapat menjadi konflik kerja keluarga. Hendaknya dapat diberikan perhatian dan dukungan bagi guru-guru yang mengalami konflik kerja keluarga yang tinggi dan merasakan beban berlebih.
- b. Bagi pihak sekolah untuk mengurangi tingkat *load* dari pekerjaan mungkin perlu jangka waktu yang tidak cepat. Dalam hal ini yang disarankan bagi pihak sekolah adalah untuk memotivasi para guru meningkatkan *passion* dalam bekerja agar mengurangi stres atau ketegangan dalam bekerja.

Karena apabila para guru dapat mengurangi stres dalam bekerja maka akan menimbulkan suatu keyakinan bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Hal ini dapat menguntungkan bagi guru maupun sekolah.

Sedangkan untuk penelitian selanjutnya, berikut saran yang penulis berikan:

- a. Penelitian selanjutnya apabila ingin meneliti dengan topik yang sama atau serupa dapat meningkatkan jumlah subjek dan menggunakan sektor pekerjaan di luar bidang pendidikan agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas.
- b. Penelitian selanjutnya kiranya dapat mempertimbangkan sisi latar belakang budaya, agama maupun gender untuk melihat dinamika konflik kerja keluarga secara lebih mendalam.
- c. Penelitian selanjutnya apabila ingin melakukan penelitian di suatu perusahaan lebih baik angket di sebarakan langsung oleh peneliti kepada responden agar lebih efektif dan tepat sasaran.

Pustaka Acuan

- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(2), 273-308.
- Artiawati. (2012). *Konflik Kerja-Keluarga Pada Jurnalis di Jawa dan Bali (Model Konflik Kerja Keluarga dengan ideologi peran gender, beban peran berlebihan, dukungan sosial, dan kepribadian sebagai anteseden; rasa bersalah dan kesejahteraan psikologis sebagai konsekuensi)*. Disertasi. tidak dipublikasikan. Bandung: Program Doktor Fakultas Psikologi Universitas Padjajaran.
- Aycan, Z., & Eskin, M. (2005). Relative Contributions of Childcare, Spousal Support, and Organizational Support in Reducing Work-Family Conflict for Men and Women: The Case of Turkey. *Sex Roles, 53*, 453-471
- Carlson, D. S., Kacmar, K. C. & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior, 56*, 249-276
- Frone, M. R., Yardley, J. K., Markel, K. S. (1997). Developing and Testing an Integrative Model of The Work-Family Interface. *Journal of Vocational Behavior 50*. 145-167
- Greenhaus, J. F., Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review Vol. 10*. 76-88
- Peterson, M. F., Smith, P. B., Akande, A., Ayestaran, S., Bochner, S., Callan, V., et al. (1995). Role Conflict, Ambiguity, and Overload: A 21-Nation Study. *The Academy of Management Journal, 38*(2), 429-452.
- Schultz, D., & Schultz, S. (1988). *Psychology and Work Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. 7th edition. New Jersey. Prentice Hall
- Smart, R., Peterson, C. (1997). Super's Career Stage and The Decision to Change Careers. *Journal of Vocational Behavior 51*. 358-374.
- Sylviana, C. G. (2013). *Studi Deskriptif Mengenai Work Family Conflict Pada Karyawati Yang Sudah*

- Berkeluarga di Bank "X" Jakarta.*
Undergraduate thesis, Universitas Kristen Maranatha.
- Tarisa, D. (2015). *Studi Deskriptif Mengenai Work-Family Conflict pada Guru Wanita Lokal Sekolah Internasional "X" Denpasar.*
- Undergraduate thesis, Universitas Kristen Maranatha.
- Widuri, K.. (2005). *Hubungan Antara Work-Role Overload Dengan Konflik Kerja-Keluarga.* Skripsi Sarjana Strata 1 Fakultas Psikologi Universitas Surabaya.