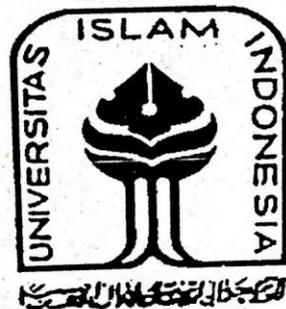


NASKAH PUBLIKASI

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN WORK
FAMILY CONFLICT PADA PEKERJA WANITA
PERUSAHAAN GARMEN JAWA TENGAH**



Oleh:

Anindya Annisa Ramadhani

Emi Zulaihah



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

2018

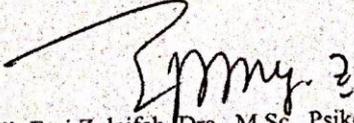
NASKAH PUBLIKASI

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN WORK
FAMILY CONFLICT PADA PEKERJA WANITA
PERUSAHAAN GARMEN JAWA TENGAH**

Telah Disetujui Pada Tanggal

31 MAY 2018

Dosen Pembimbing Utama


(Dr. Phil. Emi Zulaifah, Dra., M.Sc., Psikolog)

**RELATIONSHIP BETWEEN WORK LOAD WITH WORK FAMILY
CONFLICT IN WOMEN WORKERS CENTRAL JAVA GARMENT
COMPANY**

Anindya Annisa Ramadhani

Emi Zulaifah

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the relationship between work load and work family conflict of woman workers in garment company of Central Java. The hypothesis is there will be a positive relationship between work load and work family conflict. The scale used by this research is the Work Family Conflict Scale (Greenhaus & Buttel, 1985), work load scale NASA TLX (Task Load Index) (Hart & Staveland, 1988) was given to 95 woman workers at garment company of Central Java. The results showed that there was no correlation between workload with work family conflict in female workers of garment company of Central Java. However, based on the results of additional correlation test, the results obtained a correlation between mental demand, physical demand, and effort with work family conflict.

Keywords : Work Family Conflict, Work load, Women Workers

PENGANTAR

Pekerjaan dan keluarga merupakan dua jenis kegiatan yang dihabiskan individu untuk sebagian besar waktunya. Anoraga (2006) mengatakan bahwa pembagian peran pekerjaan dan tugas keluarga di masa lalu sangat jelas, dimana suami bekerja mencari nafkah dan istri mengurus keluarga dirumah. Seiring pertumbuhan ekonomi dan dunia usaha, kesempatan untuk bekerja terbuka baik untuk laki-laki maupun perempuan. Pradityo (2016) dalam CNN Indonesia menuliskan bahwa wanita karir Indonesia merupakan terbanyak keenam di dunia dengan 36 persen posisi senior di perusahaan dipegang oleh wanita. Seorang wanita karir yang berperan ganda sebagai ibu memiliki beban yang lebih berat. Anoraga (2006) mengatakan bahwa bagi wanita pekerja, perannya sebagai ibu rumah tangga tidak dapat dilepasakan begitu saja dari lingkungan keluarga. Oleh karena itu, dalam meniti karier, wanita mempunyai beban dan hambatan lebih berat dibandingkan rekan kerja prianya. Beban yang dimiliki seorang wanita memicu munculnya konflik yang terjadi di dalam keluarga maupun pekerjaannya.

Ermawati (2016) mengatakan bahwa peran ganda yang dimiliki wanita karir bukanlah situasi yang mudah untuk diselesaikan. Kedua peran tersebut menuntut kinerja yang seimbang. Apabila wanita karir lebih memprioritaskan pekerjaan, maka ia dapat mengorbankan banyak hal untuk keluarganya. Sebaliknya apabila wanita karir lebih memprioritaskan keluarga, maka ia cenderung akan menurunkan kinerjanya di dalam pekerjaan, inilah yang

disebut konflik keluarga dan pekerjaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Carnicer dalam Zhang dan Liu (2011) menjelaskan bahwa wanita lebih mungkin mengalami *work family conflict* daripada laki-laki. Tugas keluarga yang bertambah akan menghambat pekerjaan wanita yang bekerja, sehingga wanita lebih mudah untuk mendapatkan stres kerja dan tekanan dari keluarga serta lebih sulit untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga. Oleh karena itu, wanita lebih mungkin untuk mengalami *work family conflict*.

Aktivitas fisik dan mental menimbulkan konsekuensi, yaitu munculnya beban kerja. Beban kerja merupakan perbedaan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan (Hancock & Meshkati, 1988). Apabila kemampuan dari pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan maka akan menimbulkan rasa bosan dan sebaliknya, apabila kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan menimbulkan dampak kelelahan yang berlebihan yang menyebabkan stress kerja pada karyawan dan menyebabkan sering terjadinya kecelakaan kerja dan kecacatan produk. Anita (2013) mengatakan bahwa beban kerja merupakan suatu rangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan tertentu dalam waktu tertentu.

Menurut Greenhaus & Beutell (1985) *Work-Family Conflict* adalah salah satu dari bentuk interrole conflict yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran dipekerjaan dengan peran didalam keluarga. Aspek-aspek *work family conflict* yaitu:

- a) *Time-Based Conflict*, yaitu konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya, meliputi pembagian waktu, energi dan kesempatan antara peran pekerjaan dan rumah tangga. Dalam hal ini, menyusun jadwal merupakan hal yang sulit dan waktu terbatas saat tuntutan dan perilaku yang dibutuhkan untuk memerankan keduanya tidak sesuai.
- b) *Strain Based Conflict* yaitu mengacu kepada munculnya ketegangan atau keadaan emosional yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain. Sebagai contoh, seorang ibu yang seharian bekerja, ia akan merasa lelah, dan hal itu membuatnya sulit untuk duduk dengan nyaman menemani anak menyelesaikan pekerjaan rumahnya. Ketegangan peran ini bisa termasuk stress, tekanan darah meningkat, kecemasan, keadaan emosional, dan sakit kepala.
- c) *Behavior Based Conflict*, yaitu konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya. Ketidaksesuaian perilaku individu ketika bekerja dan ketika dirumah, yang disebabkan perbedaan aturan perilaku seorang wanita karir biasanya sulit menukar antara peran yang dia jalani satu dengan yang lain.

Hart & Staveland (Tarwaka, 2011) menyatakan bahwa beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan

persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Aspek-aspek beban kerja menurut Hart & Staveland (Tarwaka, 2011) yaitu:

- a) *Mental demand* (tuntutan mental), yaitu besarnya aktivitas mental dan perseptual yang dibutuhkan untuk melihat, mengingat, dan mencari. Pekerjaan tersebut mudah atau sulit, sederhana atau kompleks, dan longgar atau ketat.
- b) *Physical demand* (tuntutan fisik), yaitu besarnya aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam melakukan tugas.
- c) *Temporal demand* (tuntutan waktu), yaitu jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama pekerjaan berlangsung. Pekerjaan perlahan atau santai atau cepat, dan melelahkan.
- d) *Performance* (performansi), yaitu seberapa besar keberhasilan seseorang di dalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerjanya.
- e) *Effort* (tingkat usaha), yaitu usaha yang dikeluarkan secara fisik dan mental yang dibutuhkan untuk mencapai level performansi karyawan.
- f) *Frustration level* (tingkat frustrasi), yaitu seberapa tidak aman, putus asa, tersinggung, terganggu, dibandingkan dengan perasaan aman, puas, nyaman, dan kepuasan diri yang dirasakan.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti menentukan hipotesis dalam penelitian ini yaitu ada hubungan antara beban kerja dengan *work-family conflict* pada pekerja wanita perusahaan garmen Jawa Tengah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini melibatkan 95 pekerja wanita bagian produksi perusahaan garmen Jawa Tengah. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah dengan menggunakan skala yang terdiri dari dua skala, yaitu skala *work family conflict* dan skala beban kerja. Skala *work family conflict* mengacu pada teori Greenhaus dan Beutell (1985) yang terdiri dari 11 aitem dan skala beban kerja yang mengacu pada teori Hart dan Staveland (1988) terdiri dari 23 aitem.

Skala *work family conflict* menggunakan empat rentang respon jawaban yaitu Sangat Tidak Sesuai, Tidak Sesuai, Sesuai, Sangat Sesuai yang disusun berdasarkan format skala *likert*. Sedangkan skala beban kerja disusun berdasarkan *semantic differential* dari satu sampai sepuluh dan responden diminta memberikan ratingnya. Untuk mengetahui adanya hubungan antara beban kerja dan *work family conflict* digunakan teknik *non parametric correlation spearman*. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi komputer SPSS 17.0 *for windows*.

HASIL PENELITIAN

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik *non parametric correlation spearman* menunjukkan hasil sebagai berikut:

Variabel	R	r ²	P	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i> dengan Beban Kerja	-0.139	0.019	0.090	Tidak Signifikan

Berdasarkan hasil pengolahan data antara variabel beban kerja dan *work family conflict* pada pekerja wanita perusahaan garmen Jawa Tengah menunjukkan nilai r sebesar 0.019 dengan $p=0.090$ ($p>0.05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa

tidak ada hubungan signifikan antara variabel beban kerja dan *work family conflict*. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan **ditolak**. Pada penelitian ini dilakukan analisis tambahan berdasarkan faktor demografik, yaitu usia, lama menikah dan lama bekerja. Korelasi terhadap analisis tambahan didapatkan hasil sebagai berikut:

Hasil Uji Korelasi Data Penelitian

Variabel	Variabel	R	r ²	P	Keterangan
Usia	<i>Work Family Conflict</i>	-0.256	0.066	0.006	Signifikan
	Beban Kerja	0.200	0.04	0.026	Signifikan
Lama Bekerja	<i>Work Family Conflict</i>	0.035	0.001	0.368	Tidak signifikan
	Beban Kerja	0.017	0.0003	0.437	Tidak signifikan
Lama Menikah	<i>Work Family Conflict</i>	-0.345	0.12	0.000	Signifikan
	Beban Kerja	0.189	0.036	0.034	Signifikan

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas dapat diketahui bahwa usia berkorelasi dengan *work family conflict* dengan nilai $p = 0.006$ ($p < 0.05$) dan usia juga berkorelasi dengan beban kerja dengan nilai $p = 0.026$ ($p < 0.05$). kemudian dapat dilihat bahwa lama bekerja tidak berkorelasi dengan *work family conflict* maupun beban kerja. Selanjutnya lama menikah berkorelasi dengan *work family conflict* dengan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Lama menikah juga berkorelasi dengan beban kerja dengan nilai $p = 0.034$ ($p < 0.05$).

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan *work family conflict* pada pekerja wanita perusahaan garmen Jawa Tengah. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa tidak ada korelasi yang signifikan antara variabel beban kerja dengan *work family conflict*. Hubungan tersebut dapat dilihat dari koefisien korelasi (r) sebesar -0.139 dan $p = 0.090$ ($p > 0.05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini **ditolak**.

Kemudian peneliti melakukan uji analisis tambahan yaitu korelasi variabel *work family conflict* dengan setiap aspek beban kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel *work family conflict* menunjukkan korelasi yang signifikan dengan aspek *mental demand* (tuntutan mental) dengan nilai $p = 0.024$ ($p < 0.05$) dan juga berkorelasi dengan *physical demand* (tuntutan fisik) dengan menunjukkan nilai $p = 0.001$ ($p < 0.05$). Uji analisis tambahan juga dilakukan untuk mengetahui korelasi variabel beban kerja dengan setiap aspek *work family conflict*. Hasilnya menunjukkan bahwa beban kerja memiliki korelasi yang signifikan dengan aspek *behaviour based conflict*. Selanjutnya peneliti juga melakukan uji korelasi antara dua variabel yaitu *work family conflict* dan beban kerja terhadap usia, lama bekerja dan lama menikah. Hasil menunjukkan bahwa variabel *work family conflict* dan beban kerja memiliki korelasi yang signifikan terhadap usia dan lama menikah.

Berdasarkan hasil uji analisis tambahan diatas, dapat diperoleh informasi walaupun variabel *work family conflict* dan beban kerja tidak berkorelasi secara keseluruhan, namun jika dilihat per aspeknya akan diketahui aspek mana yang

paling berkorelasi dengan variabel yang lain. Variabel *work family conflict* memiliki korelasi dengan aspek tuntutan mental, tuntutan fisik dan tingkat usaha. Hal ini menunjukkan besarnya tuntutan mental dan fisik serta besarnya usaha yang dirasakan oleh pekerja wanita di garmen Jawa Tengah berhubungan dengan konflik yang dirasakan dalam menjalankan peran sebagai ibu di rumah dan sebagai pekerja di tempat kerja. Kemudian variabel beban kerja memiliki korelasi dengan aspek *behaviour based conflict* yang artinya beban kerja yang dirasakan saat bekerja di tempat kerja berhubungan dengan konflik yang muncul saat berada pada dua peran yang berbeda.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dilihat bahwa tingkat beban kerja pekerja wanita perusahaan garmen Jawa Tengah berada pada kategori sedang. Kemudian tingkat *work family conflict* pada pekerja wanita juga berada pada kategori sedang. Tidak adanya korelasi antar dua variabel mungkin disebabkan oleh beberapa hal. Pertama disebabkan oleh teknis penyebaran kuesioner yang hanya dititipkan kepada pihak HRD perusahaan sehingga peneliti tidak bisa terjun langsung mengawasi. Waktu pengisian kuesioner yang diberikan kepada pekerja wanita juga singkat sehingga membuat pengisian kuesioner tidak bisa terlalu fokus. Hal yang kedua terkait dengan alat ukur yang digunakan. Dua alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini merupakan alat ukur modifikasi dari alat ukur aslinya. Hal ini menyebabkan reliabilitas dan validitas alat ukur masih perlu pengembangan lebih jauh lagi.

Berdasarkan hasil riset sebelumnya, belum ada penelitian yang menghubungkan dua variabel beban kerja dan *work family conflict* secara langsung.

Hal ini menyebabkan peneliti tidak memiliki perbandingan hasil penelitian dengan penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Alteza (2010) menjelaskan bahwa penyebab *work family conflict* yang dirasakan oleh wanita yang bekerja yaitu terkait dengan waktu bekerja yang lama dan tidak fleksibel, jarak tempuh menuju tempat bekerja yang cukup lama serta banyaknya *job content* yang harus dikerjakan. Dampak yang dirasakan secara individual yaitu adanya stress dan emosi yang tidak stabil dalam menurus pekerjaan dan keluarga secara bersamaan. Kemudian dampak yang dirasakan dalam pekerjaan yaitu merasa kurang berkonsentrasi terhadap pekerjaannya.

Penelitian lain yang berkaitan dengan *work family conflict* dilakukan oleh Sutanto (2016) menyatakan bahwa hubungan antara *work family conflict* dan stress kerja menunjukkan hubungan yang signifikan dan positif. Berdasarkan hasil penelitian tersebut membawa permasalahan keluarga kedalam lingkungan bekerja membuat seseorang tidak fokus dan sulit berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut akan meningkatkan stress kerja seseorang dengan menunjukkan gejala mudah marah dan tersinggung didalam pekerjaan dan di keluarga. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2017) menyatakan bahwa stress kerja juga mempengaruhi *work family conflict*. Stress kerja muncul disebabkan salah satunya beban kerja yang berlebihan, penggunaan hari libur untuk bekerja sehingga kekurangan waktu untuk berkumpul dengan keluarga dan bersosialisasi dengan masyarakat.

Hal lain yang menjadi alasan tidak adanya korelasi antara beban kerja dengan *work family conflict* pada perusahaan garmen di Jawa Tengah yaitu adanya

sikap budaya orang asli Jawa yang sangat khas. Menurut Susetyo (2014) gambaran prototipe orang Jawa yaitu sebagai individu-individu yang suka dan berupaya mewujudkan keselarasan dalam kehidupan bersama. Sikap-sikap tersebut antara lain mengedepankan rasa, tidak boleh adigang-adigung-adiguna (mengandalkan kekuatan, kekuasaan dan kepandaian yang dimiliki), tidak boleh umuk atau sombong, selalu bisa rumangsa atau berperasaan, tidak boleh rumangsa bisa atau merasa paling bisa, hidup ini adalah *cakra manggilingan* (kadang di atas, kadang di bawah), mengedepankan *guyup*, selalu merendah, *narimo ing pandum* atau selalu menerima keadaan, tidak suka bertengkar/ bersengketa, dan selalu unggah-ungguh dan tata krama.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada hubungan antara beban kerja dengan *work family conflict* pada pekerja wanita perusahaan garmen Jawa Tengah. Namun demikian, berdasarkan hasil uji korelasi tambahan, diperoleh hasil bahwa terdapat korelasi antara *mental demand*, *physical demand*, dan *effort* dengan *work family conflict*

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian masih banyak kekurangan yang disadari oleh peneliti. Oleh karena itu peneliti mengajukan saran untuk penelitian ini :

1. Bagi perusahaan

Tingkat beban kerja dan *work family conflict* pada pekerja wanita perusahaan garmen Jawa Tengah masuk kategori sedang. Diharapkan perusahaan dapat memberikan perhatian khususnya kepada pekerja wanita agar lebih merasa nyaman dan bersemangat menjalankan pekerjaannya didukung dengan fasilitas-fasilitas penunjang yang disediakan oleh perusahaan.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Saran untuk penelitian selanjutnya yaitu masih terdapat beberapa hal yang perlu diperbaiki dari kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini. Kemudian untuk hal teknis pengambilan data sebaiknya peneliti ikut serta dalam penyebaran kuesioner agar dapat memantau responden secara langsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A. (2017). Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja. *Jurnal Kajian Gender dan Anak*. 12(1), 33-48.
- Alteza, M., Hidayati, N. L. (2010). Work Family Conflict Pada Wanita Bekerja : Studi Tentang Penyebab, Dampak, dan Strategi Coping. *Jurnal*. Diakses pada tanggal 30 April 2018. <http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/penelitian/muniya-alteza-sem-si/work-family-conflict-pada-wanita-bekerjastudi-tentang-penyebab-dampak-dan-strategi-coping.pdf>
- Anita, J., Aziz, N., Yunus, M. (2013). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen Universitas Syiah Kuala*. 2(1) : 67-77
- Anoraga, P. (2006). *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT RINEKA CIPTA
- Ermawati, S. (2016). Peran Ganda Wanita Karier (Konflik Peran Ganda Wanita Karier Ditinjau dalam Perspektif Islam). *Jurnal EDUTAMA*. 2(2), 59-69.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Journal of Management Review*. 10: 76-88.
- Hancock, P. A., & Meskhati, N. (1988). *Human Mental Workload*. Amsterdam, North Holland: Elsevier Science Publisher B. V
- Hart, S.G., & Staveland, L.E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index) result of empirical and theoretical research. Amsterdam:North-Holland.
- Pradityo, E. (2016). Wanita Karier Indonesia Terbanyak Keenam di Dunia. Retrieved April 1, 2017, from <http://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20160308121332-277-116053/wanita-karier-indonesia-terbanyak-keenam-di-dunia/>
- Sutanto, V., Mogi, J. (2016). Analisa Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Stress Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Restoran The Duck King Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*. 4(1), 377-391.
- Zhang, J., Liu, Y. (2011). Antecedents of Work Family Conflict: Review and Prospect. *International Journal of Bussiness and Management*. 6(1). 89-103.

IDENTITAS PENULIS

Nama : Anindya Annisa Ramadhani
Alamat : Asri Malangan Tulung Klaten
Nomor telepon/HP : 087835516098
Email : anindyaa24@gmail.com