

Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi pada *Dual Career Couple* di Jabodetabek)

Christine W.S., Megawati Oktorina, Indah Mula

Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya

Jl. Jenderal Sudirman Kav. 51, Jakarta Selatan

Email: Christine.wins@atmajaya.ac.id; megawati.okt@atmajaya.ac.id; indah.mula@atmajaya.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this research is finding how the influence of working conflict towards family conflict, the influence of working conflict to working family conflict, the influence of family conflict to working family conflict and the influence of working family conflict to the performance of dual career couple at Jabodetabek. We had 227 participants in this research. The conclusion of this research shows there is no influence of work conflicts towards family conflicts, work conflicts has positive influence to work family conflicts, family conflicts has no influence on work family conflicts, and work family conflicts has positive influence towards performance.

Keywords: *Dual career, work conflict, family conflict, work family conflict, job performance.*

PENDAHULUAN

Pekerjaan dan keluarga adalah dua area dimana manusia menghabiskan sebagian besar waktunya. Walaupun berbeda, pekerjaan dan keluarga *interdependent* satu sama lain sebagaimana keduanya berkaitan dengan pemenuhan hidup seseorang. Melalui pekerjaan, seseorang mengubah tidak hanya lingkungan namun juga dirinya, memperkaya dan menumbuhkan hidup dan semangatnya. Sedangkan keluarga dipandang sebagai hal yang pertama dan paling penting dalam *human society*. Keluarga juga dikaitkan dengan kasih sayang dimana seseorang dapat mengembangkan diri dan memperoleh pemenuhan dirinya, serta merupakan tempat yang penting bagi sebuah kebahagiaan dan harapan. Sedangkan pekerjaan adalah kondisi dan kebutuhan dasar bagi kehidupan keluarga, dan pada sisi lain merupakan sekolah pertama bagi pekerjaan untuk setiap orang. Jadi pekerjaan ditujukan bagi seseorang dan keluarga. Seberapa baik *human society* dengan implikasinya pada bisnis dan perekonomian, tergantung pada keluarga (Guitian, 2009).

Pembagian peran pekerjaan dan tugas keluarga dimasa lalu sangatlah jelas. Dimana suami adalah pencari nafkah melalui pekerjaannya sedangkan istri merawat keluarga dan anak-anak. Sejalan dengan perkembangan bisnis dan dunia usaha, kesempatan menempuh pendidikan dan bekerja terbuka tidak hanya bagi lelaki namun juga perempuan. Saat ini makin banyak perempuan yang bekerja di berbagai bidang dan memiliki karir tersendiri. Dengan demikian

struktur keluarga tradisional, dimana bapak bekerja di luar rumah untuk memperoleh pendapatan bagi keluarga dan ibu bekerja di rumah mengurus rumah tangga mulai mengalami pergeseran.

Kecenderungan pasangan suami istri yang berada di kota-kota besar saat ini adalah keduanya bekerja (*dual career*). Ini dilakukan tidak hanya karena tuntutan kebutuhan ekonomi rumah tangga semata, namun juga karena baik bapak (suami) maupun ibu (istri) memiliki keinginan untuk aktualisasi diri di masyarakat sejalan dengan ilmu pengetahuan yang telah mereka peroleh di bangku pendidikan. Pola keluarga seperti ini mengakibatkan sulitnya pembagian waktu antara tuntutan pekerjaan dan keluarga. Dalam kehidupan kerja mereka sering mengalami konflik pekerjaan, seperti pekerjaan yang beresiko, peralatan kerja yang tidak memadai, berbagai tuntutan kerja dari atasan atau rekan, dan lain sebagainya. Selain itu mereka juga sering mengalami konflik keluarga, seperti terjadinya perdebatan mengenai keuangan, anak-anak, rekreasi, atau urusan keluarga lainnya. Sulitnya menyeimbangkan urusan pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*), dimana urusan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga dan atau urusan keluarga mengganggu kehidupan pekerjaan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja baik suami ataupun istri yang bekerja.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka kami para penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai konflik keluarga dan konflik pekerjaan terhadap kinerja dengan konflik pekerjaan keluarga sebagai

variable intervening pada *dual career* di wilayah Jakarta Bogor Depok Tangerang dan Bekasi (Jabodetabek). Jabodetabek merupakan barometer perekonomian di Indonesia, yang mana tingkat perekonomian dan tingkat pendidikan masyarakatnya telah cukup maju. Penulis ingin mengetahui bagaimana konflik pekerjaan dan konflik keluarga mempengaruhi kinerja *dual career* di Jabodetabek dengan *variable intervening* konflik pekerjaan keluarga. Untuk itu, penelitian ini diberi judul Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada *Dual Career* di Jabodetabek). Dengan demikian maka yang menjadi rumusan masalah adalah:

1. Bagaimana pengaruh konflik pekerjaan terhadap konflik keluarga?
2. Bagaimana pengaruh konflik pekerjaan terhadap konflik pekerjaan-keluarga?
3. Bagaimana pengaruh konflik keluarga terhadap konflik pekerjaan-keluarga?
4. Bagaimana pengaruh antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja *dual career couple* baik suami maupun istri?

Dual-Career Couple

Terjadinya pergeseran dari rumah tangga tradisional ke rumah tangga modern. Dalam rumah tangga tradisional terdapat pembagian tugas yang jelas, yaitu suami (bapak) bertugas mencari nafkah dengan bekerja sedangkan istri (ibu) berperan dalam mengelola urusan keluarga. Sedangkan dalam rumah tangga modern, baik suami (bapak) dan istri (ibu) keduanya sama-sama bekerja merupakan kecenderungan yang tidak dapat dihindari akibat dari keberhasilan proses pendidikan dan kesetaraan gender. Ini memunculkan istilah baru yaitu *dual-career* yang didefinisikan sebagai berikut: "*Dual-career individuals are defined as those in managerial or professional jobs, with children, and spouse also in a managerial or professional job*". (Higgins and Duxbury, 1992:390). "*Dual-career is the situation where both spouses or partners have career responsibilities and aspiration*". (Stone, 2005:383). Dari kedua definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *dual-career* merupakan mereka yang demikian pula pasangannya, memiliki aspirasi serta tanggung jawab karir dengan bekerja baik di bidang manajerial maupun pekerjaan profesional lainnya. *Dual-career* memunculkan masalah baru apabila pasangan tersebut tidak dapat menyeimbangkan antara masalah pekerjaan dan masalah keluarga.

Work Conflict dan Family Conflict

Secara eksplisit Higgins and Duxbury dalam jurnalnya yang berjudul *Work-Family Conflict: A Comparison of Dual-Career and Traditional-Career Men* memberi definisi *work conflict* dan *family conflict* seperti berikut ini: "*Work conflict is the extent to which a person experiences incompatible pressures within the work domain*". (1992:391). "*Family conflict is the extent to which a person experiences incompatible pressures within the family domain*". (1992:391).

Kedua definisi di atas menjelaskan bahwa konflik pekerjaan adalah kondisi dimana seseorang mengalami tekanan yang tidak cocok dalam wilayah pekerjaan. Dalam konflik pekerjaan, seseorang dapat mengalami konflik dalam dirinya karena ia harus memilih tujuan yang saling bertentangan. Ia merasakan ketidakjelasan dalam melakukan pekerjaan baik yang harus dipilih atau didahulukan. Konflik seperti ini dapat juga terjadi antar kelompok dimana masing-masing kelompok ingin mengejar kepentingan atau tujuan kelompok masing-masing. Sedangkan konflik keluarga adalah kondisi dimana seseorang mengalami tekanan yang tidak cocok dalam wilayah keluarga.

Work-Family Conflict

Berikut ini adalah definisi dari *work-family conflict* menurut beberapa penulis: "*Work-family conflict is a conflicting demands made on an individual by home and work*". (Stone, 2005:384). "*Work-family conflict is a form of interrole conflict in which the role pressure from work and family domains are mutually incompatible in some respect*". (Kahn et al., 1964 dikutip oleh Greenhaus & Beutell, 1985:77). *Work-family conflict* terjadi saat partisipasi dalam peran pekerjaan dan peran keluarga saling tidak cocok antara satu dengan lainnya. Karenanya partisipasi dalam peran pekerjaan terhadap keluarga dibuat semakin sulit dengan hadirnya partisipasi dalam peran keluarga terhadap pekerjaan. Dalam hal ini terjadi tekanan peran dari bidang pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan dalam beberapa hal. *Work-family conflict* dapat terjadi karena: tuntutan waktu di satu peran yang bercampur aduk dengan keikutsertaan peran lainnya, stres yang bermula dari satu peran yang *spills over* ke dalam peran lainnya akan mengurangi kualitas hidup dalam peran tersebut, dan perilaku yang efektif dan tepat pada satu peran, namun tidak efektif dan tidak tepat saat ditransfer pada peran lainnya. Dengan demikian ada 2 arah dalam *work-family conflict*, yaitu konflik pekerjaan

terhadap keluarga dan konflik keluarga terhadap pekerjaan.

Konflik pekerjaan terhadap keluarga (*work-to-family conflict*) terjadi saat pengalaman dalam bekerja mempengaruhi kehidupan keluarga. Contohnya adalah tekanan dalam lingkungan kerja seperti: jam kerja yang panjang, tidak teratur, atau tidak fleksibel, perjalanan yang jauh, beban kerja yang berlebihan dan bentuk-bentuk lainnya dari stress kerja, konflik interpersonal di lingkungan kerja, transisi karir, serta organisasi atau atasan yang kurang mendukung.

Konflik keluarga terhadap pekerjaan (*family-to-work conflict*) terjadi saat pengalaman dalam keluarga mempengaruhi kehidupan kerja. Contohnya adalah tekanan keluarga seperti: hadirnya anak-anak yang masih kecil, merasa bahwa tanggung jawab utamanya adalah bagi anak-anak, bertanggung jawab merawat orang tua, konflik interpersonal dalam unit keluarga, serta kurangnya dukungan dari anggota-anggota keluarga. (Greenhaus, 2002).

Guitian (2009) mengutip pendapat beberapa hasil penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa konflik pekerjaan keluarga berkorelasi dengan ketidakhadiran, penurunan produktivitas, ketidakpuasan kerja, penurunan komitmen organisasi, kurangnya kepuasan hidup, kecemasan, kelelahan, distress psikologikal, depresi, penyakit fisik, penggunaan alkohol, atau ketegangan dalam pernikahan. Di samping itu konflik pekerjaan keluarga juga dapat menurunkan kinerja. Selain itu Guitian (2009) juga berpendapat bahwa terdapatnya konflik pekerjaan keluarga mengakibatkan kehidupan karyawan menjadi kurang manusiawi.

Greenhaus and Beutell (1985) mengutip penelitian Herman dan Gyllstrom (1977) menemukan bahwa individu yang sudah menikah akan mengalami lebih banyak konflik pekerjaan keluarga dibandingkan individu yang tidak menikah. Dalam konteks yang sama, individu yang berperan orang tua akan mengalami konflik pekerjaan keluarga lebih tinggi dibandingkan individu yang tidak berperan sebagai orang tua. Beberapa studi menyimpulkan bahwa orang tua dengan anak yang lebih muda usianya (dimana anak membutuhkan waktu dari orang tua) akan mengalami lebih banyak konflik dibandingkan orang tua dengan anak yang dewasa usianya (Beutell & Greenhaus, 1980; Greenhaus & Kopelman, 1981 ; Pleck et al., 1980 dalam Greenhaus and Beutell, 1985). Keluarga besar, dimana membutuhkan lebih banyak waktu dibandingkan keluarga kecil, juga diasosiasikan mempunyai konflik pekerjaan keluarga yang lebih tinggi (Cartwright, 1978 ; Keith & Schafer, 1980 dalam Greenhaus and Beutell, 1985). Lebih jauh lagi, Greenhaus and Beutell (1982), dalam Greenhaus and Beutell (1985) menyatakan bahwa keluarga besar

menghasilkan konflik utama untuk perempuan yang memiliki suami yang sangat terlibat dalam karir kerja mereka.

Martins et al, (2002) mengutip hasil penelitian sebelumnya bahwa perempuan, secara rata-rata, mendapatkan stres yang lebih dalam peran keluarga dibandingkan laki-laki (e.g., Gutek, Searle, & Klepa, 1991). Sebagai contoh, untuk menyeimbangkan tugas pekerjaan dan tugas keluarga, perempuan cenderung memprioritaskan tanggung jawab keluarga sebagai pekerjaan yang mandiri, sedangkan laki-laki cenderung melihat tanggung jawab keluarga dengan pendekatan penyeimbang dan kemungkinan besar menukar tanggung jawab keluarga terhadap tanggung jawab pekerjaan (Tenbrunsel et al., 1995 dalam Martin et al, 2002).

Kinerja

Kinerja (*job performance*) oleh beberapa pakar dijelaskan sebagai berikut: “*Performance relates to the achievement or non-achievement of specific results designated to be accomplished*”. (Stone, 2005:383). “*Job performance is characterized by a strong emphasis on one dimension, task proficiency, usually as rated by one’s immediate supervisor*”. (Somers and Birnbaum, 1998:623). *Performance is accomplishing units of mission-related outcomes or outputs* (Swanson and Holton III, 2001: 137). *Performance is the end result of an activity. Managers are concerned with organizational performance—the accumulated end results of all the organization’s work activities* (Robbins and Coulter, 2007:564). Berdasarkan beberapa definisi tersebut, penulis menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah pencapaian suatu hasil yang dikarakteristikan dengan keahlian tugas seseorang ataupun kelompok atas dasar tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Steers & Mowday sebagaimana dikutip oleh Jackofsky (1984) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hal yang sangat relevan untuk dibahas karena (1) keseluruhan efektivitas organisasi tergantung daripadanya dan (2) individu itu sendiri, dalam hal agar dipekerjakan, dipertahankan dalam pekerjaannya, dan berbagai imbalan yang akan diterima terkait dengan kinerjanya.

Kinerja karyawan menguntungkan bagi organisasi, disamping itu berbagai penelitian sebelumnya juga menyatakan bahwa karyawan menyukai bekerja secara efektif karena kinerjanya juga menguntungkan bagi dirinya (Swanson and Holton III, 2001:137):

1. Literature *goal-setting* mengindikasikan bahwa karyawan membangun *self-esteem* melalui pencapaian tujuan yang menantang.

2. Hackman and Oldham, *Job Characteristics Model* dan penelitiannya memperlihatkan bahwa pengalaman melakukan pekerjaan yang penuh arti dan tanggung jawab terhadap hasil kerja adalah dua pernyataan *psychological* penting yang dicari individu.
3. *Self-efficacy* dibangun saat pengalaman individu sukses dalam tugasnya yang mengacu pada keahlian yang dimiliki.
4. Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja memperlihatkan hubungan resiprokal, dimana kinerja meningkatkan kepuasan kerja dan demikian pula sebaliknya.
5. Kesuksesan kerja dipandang penting bagi identitas mendasar pada orang dewasa karena akan membantunya untuk melihat dirinya sendiri sebagai orang yang produktif, manusia yang kompeten. Sebaliknya, kegagalan atau frustrasi mengancam konsep diri mengenai kekompetenan seseorang.
6. Sukses dalam pekerjaan akan memenuhi kebutuhan akan *self-actualization* (Maslow) atau *need for achievement* (McClelland)
7. Kinerja membantu individu untuk mencapai tujuan instrumental. Hal itu akan membawanya pada pengembangan karir dan kesempatan karir lebih lanjut di organisasi demikian juga penilaiannya terhadap imbalan intrinsik dan ekstrinsik dari kerjanya.

Penilai Bagi Kinerja Karyawan

Evaluasi kinerja karyawan lazimnya dilakukan oleh atasan langsung. Namun, pada dasarnya penilaian kinerja dapat dilakukan oleh siapapun yang (1) memahami tanggung jawab dan tujuan kerja; (2) memiliki kesempatan yang cukup untuk mengobservasi kinerja karyawan; (3) memiliki pengetahuan untuk membedakan antara perilaku yang memberi kontribusi terhadap efektivitas atau ketidakefektifan kinerja. Sebagai konsekuensinya atasan langsung, rekan kerja, pelanggan, bawahan dan bahkan karyawan itu sendiri dapat memberikan informasi terhadap kinerja karyawan. Bahkan saat ini sebagai tuntutan dari pentingnya meningkatkan obyektifitas, digunakan *multiple source (360-degree appraisals)* untuk meningkatkan kinerja evaluasi data. (Stone,2005).

Penilaian Diri Sendiri (*Self Evaluation*)

Penilaian diri sendiri banyak digunakan sebagai suplemen bagi penilaian dari atasan dan atau rekan kerja. Beberapa hasil penelitian yang dikutip oleh

Stone (2005) mengindikasikan bahwa penilaian diri sendiri menghasilkan: (1) diskusi penilaian kinerja yang lebih memuaskan dan konstruktif; (2) tingkat *defensive* karyawan saat proses penilaian menjadi berkurang; dan (3) meningkatkan kinerja melalui komitmen yang lebih tinggi pada tujuan organisasi. Permasalahan yang timbul dari penilaian diri sendiri adalah memberi nilai terlalu tinggi (*leniency*), kurang terjadinya kesepakatan antara hasil penilaian atasan dan diri sendiri dan timbul bias jika penilaian digunakan untuk tujuan peningkatan imbalan dan promosi. Karena hal itu, maka penilaian diri sendiri sebaiknya digunakan untuk pengembangan diri dan mengidentifikasi kebutuhan akan pelatihan.

Hasil Penelitian Sebelumnya

Konflik Pekerjaan Sebagai Prediktor bagi Konflik Keluarga

Benin dan Niendstedt (1985) menyatakan bahwa *spillover* dari konflik pekerjaan terhadap wilayah keluarga akan lebih besar bagi *dual-career*. Mereka memandang bahwa ketika suami dan istri bekerja, mereka mensejajarkan peran pekerjaan dan keluarga sehingga waktu dan tenaga mereka saling berkompetisi. Jika peran dalam keluarga dapat mengurangi jumlah waktu dan tenaga yang dapat dicurahkan untuk peran pekerjaan, maka kecenderungannya adalah mereka akan berkonflik dalam wilayah pekerjaan, dan karenanya akan menimbulkan potensi terjadinya *spillover* dari konflik pekerjaan dalam wilayah keluarga. Dengan demikian, seseorang mengalami konflik dalam pekerjaan yang semakin besar maka semakin besar juga konflik di dalam lingkungan pekerjaan karena dia sangat dituntut di lingkungan kerja sehingga waktu bagi keluarga semakin berkurang yang dapat menimbulkan konflik dalam lingkungan keluarga. Hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Konflik pekerjaan berpengaruh positif terhadap konflik keluarga.

Model penelitian ini tidak menyatakan hubungan yang sebaliknya yaitu konflik keluarga sebagai prediktor bagi terjadinya konflik pekerjaan karena pandangan yang konvensional berpendapat bahwa pekerjaan memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap keluarga daripada kehidupan keluarga terhadap pekerjaan pada saat keduanya beroperasi sebagai hambatan dominan pada kehidupan keluarga dan menjadi sumber ekonomi rumah tangga (Burke and McKeen, 1988; Evas and Bartolome, 1984; Kanter, 1977b; Pleck, Staines and Lang, 1980; Near, Rice and

Hunt, 1980; Staines, 1980; Pleck, 1979 dalam Higgins and Duxbury, 1992).

Konflik Pekerjaan Sebagai Prediktor bagi Konflik Pekerjaan-Keluarga

Konflik pekerjaan-keluarga terjadi saat individu melakukan berbagai peran seperti sebagai pekerja, pasangan (*spouse*), dan orang tua. Tiap-tiap peran tersebut memberikan tuntutan tersendiri yang membutuhkan waktu, energi, dan komitmen. Tuntutan berbagai peran tersebut menghasilkan ketegangan dalam dua hal, yaitu *overload* dan *interference* (Kelly and Voydanoff, 1985). *Overload* terjadi saat keseluruhan tuntutan terhadap waktu dan energi yang dikaitkan dengan aktivitas yang telah ditentukan sebelumnya dari berbagai peran yang diembannya terlalu berat untuk dilaksanakan dengan memadai atau dilaksanakan dengan cukup nyaman. Sedangkan *interference* terjadi saat tuntutan-tuntutan saling berkonflik dan membuatnya sulit untuk memenuhi berbagai peran tersebut. Teori *overload* dan *interference* memprediksikan bahwa tingginya konflik pekerjaan akan diasosiasikan dengan tingginya konflik pekerjaan-keluarga, sebuah proposisi yang didukung secara empiris. (Greenhaus and Beutell, 1985; Kopelman *et al.*, 1983; Jones and Butler, 1980). Dengan demikian, hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H2: Konflik Pekerjaan berpengaruh positif terhadap konflik pekerjaan-keluarga.

Konflik Keluarga Sebagai Prediktor bagi Konflik Pekerjaan-Keluarga

Hasil penelitian dari Greenhaus and Beutell (1985) serta Kopelman *et al.* (1983) memberikan hasil bahwa meningkatnya konflik keluarga akan meningkatkan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga. Penelitian sebelumnya juga menyatakan adanya peran-peran paralel dalam gaya hidup *dual-career* yang menyatakan adanya hubungan positif antara konflik keluarga dan konflik pekerjaan-keluarga (Greenhaus and Beutell 1985; Michelson, 1983) . Oleh karena itu, semakin tinggi konflik dalam lingkungan pekerjaan maka semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga. Hipotesis yang diajukan adalah:

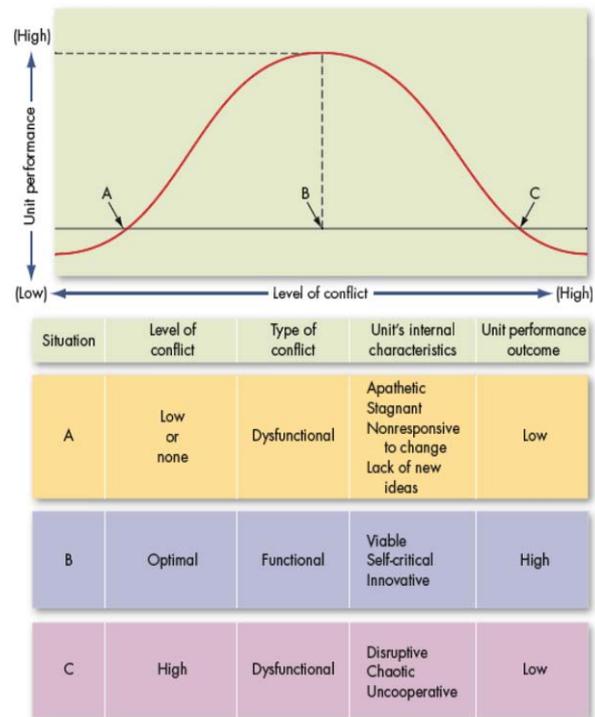
H3: Konflik keluarga berpengaruh positif terhadap konflik pekerjaan-keluarga.

Konflik Pekerjaan-Keluarga Sebagai Prediktor bagi Kinerja

Schieman et al (2003) dari hasil penelitiannya mendapatkan bahwa rumah dan pekerjaan yang

tumpang tindih dapat menurunkan kinerja. Misalnya, kesulitan di rumah dapat menyebabkan pekerja menghabiskan waktu pekerjaan, kurang konsentrasi, terburu-buru mengerjakan tugas, dan menjadwalkan kembali pekerjaan untuk melakukan pekerjaan lain (Barnett, 1994).

Oleh karena itu, dengan semakin banyaknya tekanan dan tuntutan dalam kehidupan pekerjaan-keluarga maka kinerja seseorang di lingkungan pekerjaannya semakin rendah. Hal ini terjadi karena tekanan dan tuntutan yang berasal dari peran ganda seseorang (sebagai pekerja dan suami/istri) menyebabkan tidak maksimalnya seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun demikian pada dasarnya tingkat konflik berpengaruh secara positif maupun negatif terhadap kinerja. Gambar 1. berikut ini menjelaskan bahwa saat konflik organisasi rendah, maka kinerja unit juga rendah. Meningkatnya konflik meningkatkan kinerja dan demikian seterusnya. Pada tingkat konflik yang optimal, maka kinerja yang dihasilkan adalah maksimal. Setelah mencapai tingkat konflik yang optimal, apabila konflik ditambah kembali, maka yang terjadi adalah kinerja justru menurun.



Sumber: Robbins and Judge, 2009

Gambar 1. Conflict and Unit Performance

Dengan demikian, hipotesis yang diajukan adalah:

H4: Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Pengumpulan data primer dilakukan melalui: kuesioner, melalui *self-administrated survey* yaitu responden diminta untuk mengisi sendiri kuesioner yang diberikan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua *dual-career couple*, mereka bekerja di Jakarta serta wilayah sekitarnya yaitu Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi dan pasangannya juga bekerja di Jakarta serta wilayah sekitarnya yaitu Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi.

Metode pengambilan sampel adalah *nonprobability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Kriteria yang dimaksud adalah minimal mereka telah bekerja di wilayah Jabodetabek selama 2 tahun dan telah menikah setidaknya 2 tahun. Jumlah sampel ditetapkan sebesar 300 sampel (Roscoe, sebagaimana dikutip oleh Sekaran (2003: 295) menyatakan bahwa jumlah sampel lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 adalah layak untuk hampir semua penelitian).

Metode Analisis

Tahap-tahap dalam menguji dan menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. *Pilot project*: dilakukan untuk menguji reliabilitas dan validitas kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini.
- b. Penyebaran dan pengumpulan kuesioner, serta penginputan data hasil dari kuesioner menggunakan *software Microsoft Excel 2003*.
- c. Pengolahan data dengan model *Structural Equation Modelling* (SEM) menggunakan *software Amos 7*. SEM digunakan karena dalam penelitian ini menguji efek dari mediasi atau model simultan yang memiliki variabel endogen dan variabel eksogen yang bersifat *latent variable* (tidak teramati secara langsung). Prosedur dalam SEM meliputi (1) spesifikasi model, (2) identifikasi, (3) estimasi, (4) uji kecocokan, dan (5) respesifikasi (Bollen dan Long, 1993 dalam Wijanto, 2006).
- d. Hasil pengolahan data kemudian dianalisis.

Definisi Operasional

Penelitian ini memiliki empat pengujian hipotesis yaitu hipotesis satu mengemukakan bahwa konflik pekerjaan berhubungan positif dengan konflik keluarga, hipotesis kedua menyatakan bahwa konflik

pekerjaan berhubungan positif dengan konflik pekerjaan-keluarga, hipotesis ketiga yaitu konflik keluarga berhubungan positif dengan konflik pekerjaan-keluarga, dan hipotesis keempat menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berhubungan dengan kinerja. Dengan demikian, dalam penelitian ini terdapat empat variabel laten yaitu variabel yang tidak dapat diukur secara langsung antara lain konflik pekerjaan, konflik keluarga, konflik pekerjaan-keluarga, dan kinerja.

Konflik pekerjaan adalah sejauh mana seseorang mengalami tekanan dalam pekerjaannya. Konflik pekerjaan diukur menggunakan kuesioner dari Higgins and Duxbury (1992) yang menggunakan lima skala yaitu dari tidak pernah (skala 1) sampai dengan selalu (skala 5). Terdapat 12 item pertanyaan untuk mengukur konflik pekerjaan.

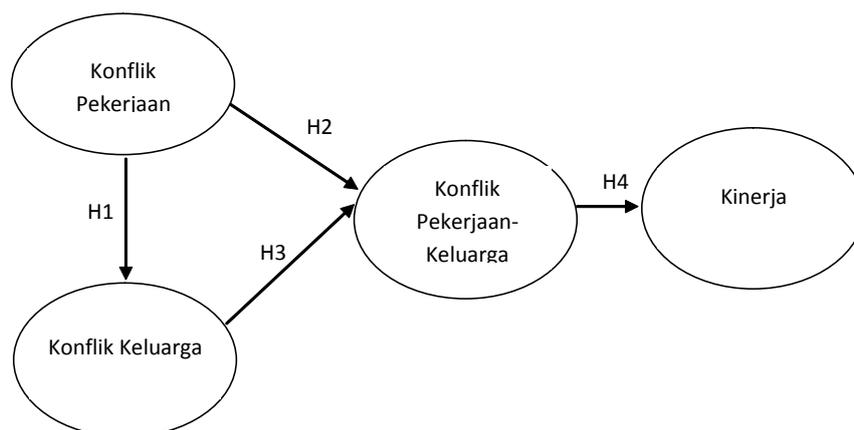
Konflik keluarga adalah sejauh mana seseorang mengalami tekanan dalam lingkungan keluarganya yang diukur menggunakan kuesioner dari Higgins and Duxbury (1992) yang menggunakan lima skala yaitu tidak pernah (skala 1) sampai dengan sering (skala 5). Terdapat 5 item pertanyaan untuk mengukur konflik keluarga.

Konflik pekerjaan-keluarga merupakan bentuk konflik antar peran yaitu peran di pekerjaan dan keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga diukur menggunakan kuesioner dari Higgins and Duxbury (1992) yang menggunakan lima skala likert yaitu tidak pernah (skala 1) sampai dengan selalu (skala 5). Konflik pekerjaan-keluarga diukur dengan 19 item pertanyaan.

Kinerja merupakan prestasi dan penyelesaian tugas yang ditargetkan di lingkungan kerja. Kuesioner mengenai kinerja sengaja dibuat sendiri oleh penulis dan bersifat general, tidak spesifik untuk suatu jenis pekerjaan tertentu dengan harapan dapat mengakomodir berbagai jenis pekerjaan responden yang berbeda-beda. Kuesioner dibuat dalam lima skala yaitu sangat tidak setuju (skala 1) sampai sangat setuju (skala 5). Kinerja diukur dengan menggunakan 20 item pertanyaan yang dikembangkan sendiri oleh penulis.

Model Penelitian

Model dari penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2. Pada Gambar 2, juga terlihat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu dari hipotesis (H1) satu sampai dengan hipotesis empat (H4).



Gambar 2. Model Penelitian

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Reliabilitas dan Validitas

Pada awal penelitian, dilakukan *pilot project* terhadap 32 orang responden untuk menguji reliabilitas dan validitas kuesioner. Hasil dari uji reliabilitas dan validitas adalah terdapat beberapa butir pernyataan yang gugur, dengan jumlah masing-masing: untuk kuesioner konflik pekerjaan: 1 item gugur, untuk kuesioner konflik keluarga: tidak ada yang gugur, untuk kuesioner konflik pekerjaan keluarga: 3 item gugur, dan untuk kuesioner kinerja: 2 item gugur.

Butir pernyataan yang gugur kemudian dibuang dan dihilangkan dari kuesioner final yang disebarkan ke responden sebanyak 300. Dari jumlah tersebut, yang valid dan dapat diolah sebanyak 274 kuesioner sehingga subyek awal berjumlah 274. Namun, dari 274 terdapat 47 data yang *outlier* dan harus dibuang yaitu yang memiliki $p < 0,00$ karena mencerminkan ketidaknormalitasan data. Dengan demikian jumlah subyek yang dianalisis ialah sebesar 227 subyek. Setelah data yang *outlier* dibuang dari analisis maka data tersebar secara normal karena nilai kemencengan (*skewness*) tidak lebih besar dari 2,58.

Gambaran Subyek Penelitian

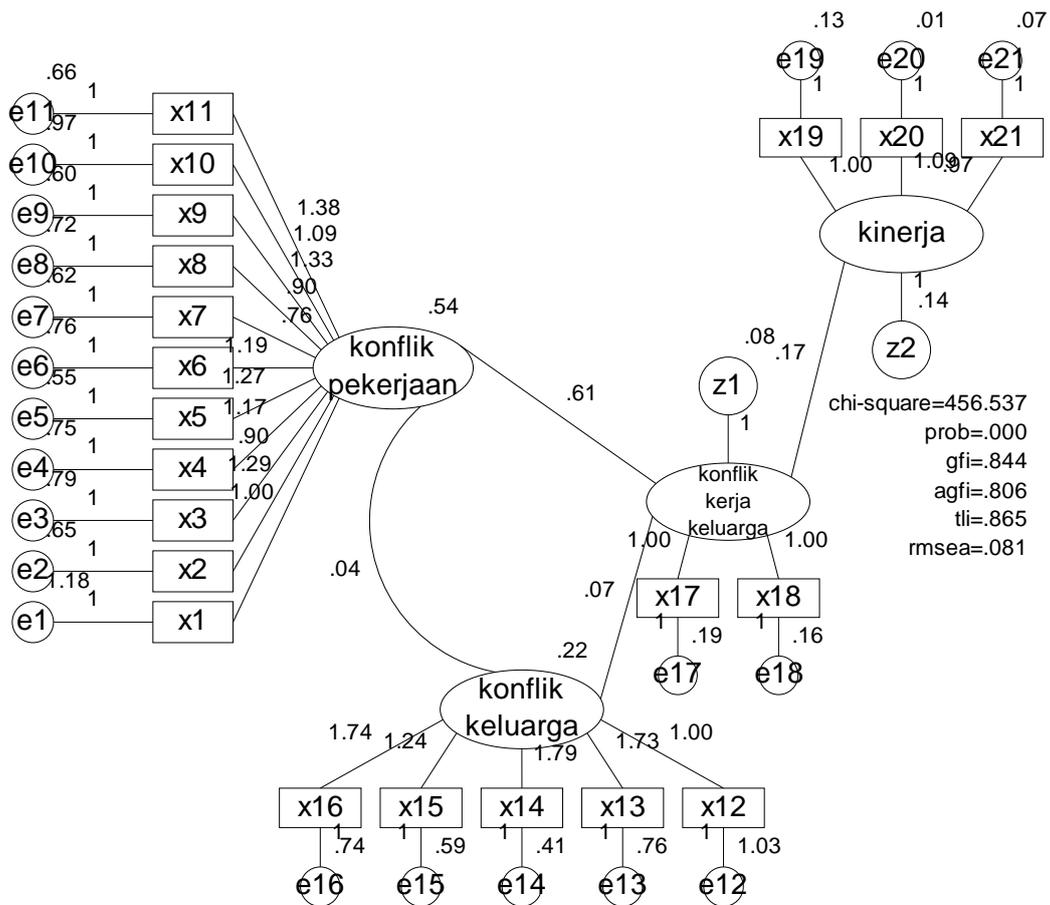
Berdasarkan kategori jenis kelamin, subyek terbesar dalam penelitian ini adalah pekerja dengan jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 125 orang (55,1%). Berdasarkan kategori rentang usia, persentase terbesar subyek adalah berada pada usia 30 sampai dengan 39 tahun yaitu sebesar 34,4%. Berdasarkan kategori lama berkeluarga, subyek terbesar memiliki waktu 2 sampai dengan 6 tahun

berkeluarga yaitu sebanyak 75 orang atau 33%. Berdasarkan kategori status Pendidikan, subyek terbesar memiliki status pendidikan S1 yaitu sebanyak 114 orang atau 86,8%. Berdasarkan kategori pekerjaan, subyek terbesar memiliki pekerjaan di bidang pegawai swasta yaitu sebanyak 111 orang atau 48,9%. Berdasarkan kategori masa kerja, subyek terbesar memiliki masa kerja selama 5 sampai dengan 9 tahun yaitu sebanyak 55 orang atau 24,2%. Berdasarkan kategori jumlah anak, subyek terbesar adalah memiliki 4 anak yaitu sebanyak 72 orang atau 31,7%.

Analisis Data Utama

Model penelitian ialah rekursif yang berarti bahwa model hanya satu arah, bukan model resiprokal atau saling mempengaruhi. Nilai *regression weight* memberikan besarnya nilai koefisien regresi *unstandardized* dan *standardized*. Nilai critical (CR) adalah sama dengan nilai t pada regresi OLS dan p adalah tingkat probabilitas signifikansi dengan *** berarti *by default* 0,001. Hasil pengujian hipotesis dapat terlihat pada Gambar 3. dan Tabel 1.

Pada Gambar 3 dan Tabel 1 dapat ditemukan bahwa konflik pekerjaan berpengaruh positif terhadap konflik pekerjaan-keluarga secara signifikan pada $p=0,001$, dengan koefisien *standardized* sebesar 0,845. Demikian juga dengan konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif terhadap kinerja secara signifikan dengan nilai $p=0,002$, dengan koefisien *standardized* sebesar 0,238. Sedangkan, konflik keluarga tidak mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga karena nilai signifikansinya 0,328 ($p > 0,05$). Untuk hasil hipotesis yang menyatakan konflik pekerjaan mempengaruhi konflik keluarga, demikian juga sebaliknya terlihat pada Tabel 2.



Gambar 3. Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 1. Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Estimate
konflik_kerja_keluarga ← konflik_pekerjaan	.613	.079	7.758	***	0.845
konflik_kerja_keluarga ← konflik_keluarga	.071	.072	.978	.328	0.062
kinerja ← konflik_kerja_keluarga	.171	.055	3.124	.002	0.238

Berdasarkan Tabel 2, konflik pekerjaan tidak mempengaruhi konflik keluarga secara signifikan dengan nilai probabilitas 0,160. Sedangkan, untuk hasil *squared multiple correlations* terlihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
konflik_kerja_keluarga	.730
kinerja	.056

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat besarnya nilai koefisien determinasi sebesar 0,730 untuk terbentuknya konflik kerja-keluarga, artinya variabilitas konflik kerja-keluarga yang dijelaskan oleh konflik keluarga dan konflik pekerjaan sebesar 73% dan 27% berasal

dari variabel lain yang tidak diteliti. Sementara untuk kinerja dapat dijelaskan oleh konflik kerja-keluarga sebesar 5,6%, sisanya 94,4% berasal dari variabel lain yang tidak diteliti. Sedangkan, untuk pengujian *model fit* dapat dilihat dari nilai RMSEA (*Root mean square error of approximation*). Nilai ideal RMSEA berada pada rentang 0,05-0,08 dan dalam penelitian ini nilai RMSEA sebesar 0,081 yang menunjukkan bahwa model penelitian cukup baik.

Analisis Tambahan Uji perbedaan Berdasarkan Data Kontrol

Perbedaan kinerja ditinjau dari jenis kelamin

Dari hasil uji *independent t test*, variabel kinerja ditinjau dari jenis kelamin subyek diperoleh $t = 2,149$

dan $p(0,033) < 0,05$. Nilai probabilitas yang lebih rendah dari 0,05 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kinerja antara laki-laki dan perempuan. Dari hasil perbandingan yang dilakukan, dapat diketahui bahwa *mean* kinerja pekerja laki-laki sebesar 4,3481 dan *mean* kinerja pekerja wanita sebesar 4,2281.

Perbedaan konflik pekerjaan keluarga ditinjau dari jenis kelamin

Dari hasil uji *independent t test* pada variabel konflik kerja keluarga ditinjau dari jenis kelamin subyek, diperoleh $t = 0,764$ dan $p(0,445) > 0,05$. Nilai probabilitas yang lebih tinggi dari 0,05 menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan konflik pekerjaan keluarga antara laki-laki dan perempuan. Dari hasil perbandingan yang dilakukan, dapat diketahui bahwa *mean* konflik kerja-keluarga pekerja laki-laki sebesar 3,9106 dan *mean* konflik kerja-keluarga pekerja wanita sebesar 3,8483.

Perbedaan konflik keluarga ditinjau dari jenis kelamin

Dari hasil uji *independent t test* pada variabel konflik keluarga ditinjau dari jenis kelamin subyek diperoleh $t = -0,592$ dan $p(0,554) > 0,05$. Nilai probabilitas yang lebih tinggi dari 0,05 menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan konflik keluarga antara laki-laki dengan perempuan.

Perbedaan konflik pekerjaan ditinjau dari jenis kelamin

Hasil uji *independent t test* pada variabel konflik pekerjaan ditinjau dari jenis kelamin subyek diperoleh $t = 0,609$ dan $p(0,543) > 0,05$. Nilai probabilitas yang lebih tinggi dari 0,05 menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan konflik pekerjaan antara laki-laki dengan perempuan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan SEM, ditemukan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan konflik pekerjaan berpengaruh positif dengan konflik keluarga ditolak. Menurut analisis penulis tidak ada pengaruh ini disebabkan karena ketika mengalami konflik pekerjaan lazimnya hal itu dibicarakan langsung dengan perusahaan tempat kerja, dalam hal ini atasan dan rekan kerja untuk dicari jalan keluarnya. Kebanyakan karyawan saat ini pun dapat membedakan mana masalah pekerjaan dan mana masalah keluarga, sehingga konflik pekerjaan tidak mempengaruhi konflik keluarga.

Hipotesis kedua yang menyatakan konflik pekerjaan berpengaruh positif dengan konflik pekerjaan-keluarga tidak dapat ditolak. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya. Sedangkan, hipotesis ketiga yang menyatakan konflik keluarga berpengaruh positif dengan konflik pekerjaan-keluarga ditolak. Analisis penulis terhadap penemuan yang kontradiksi dengan penelitian sebelumnya adalah bahwa memiliki pasangan yang juga bekerja memiliki keuntungan tersendiri, baik dalam hal peningkatan pendapatan rumah tangga dan taraf hidup, meningkatnya kemandirian pasangan, serta meningkatnya kepuasan dalam pernikahan. Teori dari Nieva (dalam Higgins and Duxbury, 1992) menyatakan bahwa ketika peran keluarga menuntut baik dalam hal waktu dan tenaga, hal itu juga menjadi sumber kepuasan. Teori lainnya dari Piotrkowski dan Repetti (dalam Higgins and Duxbury, 1992) mengemukakan bahwa *dual career woman* memiliki kemampuan yang lebih besar dalam mengatasi konflik keluarga dalam "*protective functions of multiple roles*". Menurut teori ini, wanita tidak bekerja yang terkurung di rumah dengan sumber kepuasan yang terbatas memiliki kemampuan yang lebih rendah dalam mengatasi konflik keluarga dibandingkan dengan wanita bekerja yang memiliki banyak sumber kepuasan. Subyek dalam penelitian ini lebih banyak perempuan yang jika kedua teori tersebut diaplikasikan juga mengindikasikan bahwa jika *dual career* lebih terlibat dengan keluarganya, mereka akan mendapat imbalan pula dari perannya di keluarga yang mengganti kerugian dari konflik yang dikaitkan dengan menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga.

Hipotesis keempat yang menyatakan konflik pekerjaan keluarga berpengaruh terhadap kinerja diterima. Dalam hal ini pengaruhnya adalah positif. Penulis berpendapat bahwa dengan adanya suami dan istri yang sama-sama bekerja maka mereka saling memahami kondisi masing-masing sehingga konflik pekerjaan keluarga yang terjadi dapat dikelola untuk meningkatkan kinerja.

Terdapatnya perbedaan kinerja antara laki-laki dan perempuan sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dikutip oleh Robbins and Judge (2009) dalam bukunya *Organizational Behavior*.

Tidak terdapatnya perbedaan konflik pekerjaan keluarga antara laki-laki dan perempuan kemungkinan karena mayoritas responden berusia lebih dari 30 tahun yang mana pada usia seperti itu tidak banyak lagi yang mengurus anak-anak usia yang masih kecil. Higgins et al (1994) menyatakan bahwa meskipun perempuan memiliki pengalaman lebih banyak dalam konflik pekerjaan keluarga dibandingkan laki-laki, namun tingkatan tersebut menjadi sama pada saat usia

anak mencapai 13 tahun. Selain itu walaupun perempuan dinilai oleh masyarakat berdasarkan kemampuannya memberikan lingkungan yang baik bagi keluarga, perempuan juga dinilai oleh atasannya dalam hal kemampuannya untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Kebutuhan untuk berhasil dalam pekerjaan dan keluarga dapat mengurangi terjadinya konflik pekerjaan keluarga pada perempuan. Higgins et al juga (1994) mengemukakan bahwa para praktisi harus mengakui bahwa masalah pekerjaan dan keluarga saat ini tidak lagi hanya menjadi isu bagi para perempuan. Banyak para ayah yang menghabiskan banyak waktu untuk mengasuh anak dibandingkan masa lalu, mengindikasikan akan makin banyak laki-laki yang juga mengalami masalah dalam menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga. Selain itu didapatkan juga bahwa saat ini pencari nafkah utama dalam keluarga tidak lagi hanya laki-laki.

Demikian pula alasan dalam hal tidak terdapatnya perbedaan dalam konflik keluarga antara laki-laki dan perempuan, penulis mengutip hasil penelitian Higgins et al (1994) yang menyatakan bahwa data tahun 1990-1992 menyimpulkan bahwa walaupun *dual career* perempuan masih menghabiskan 50% lebih banyak waktunya daripada pria dalam urusan keluarga, namun ternyata tidak ada perbedaan yang signifikan mengenai gender dalam hal menghabiskan waktu untuk merawat anak. Higgins et al (1994) juga dalam penelitiannya mendapatkan bahwa jumlah waktu yang dihabiskan oleh *dual career* perempuan untuk mengurus masalah anak dan keluarga menurun sebaliknya pada laki-laki justru meningkat. Pleck sebagaimana dikutip oleh Higgins et al (1994) mengatakan bahwa jumlah waktu yang lebih sedikit yang dihabiskan oleh *dual career* perempuan di rumah ditentukan oleh kecenderungan masa kini untuk memiliki lebih sedikit anak. Makin tingginya waktu yang dihabiskan oleh *dual career* laki-laki di rumah kemungkinan karena adanya perubahan nilai-nilai dan meningkatnya tekanan dari para istri agar suami lebih berkontribusi di rumah.

Sedangkan pendapat mengapa tidak terdapat perbedaan konflik pekerjaan antara laki-laki dan perempuan adalah karena dalam dunia kerja saat ini, perusahaan dalam hal ini atasan tidak pernah membedakan karyawannya, baik laki-laki maupun perempuan dalam hal pemberian tugas, fasilitas kerja, peran kerja, dan sebagainya.

Kelemahan Penelitian

Penelitian ini memiliki kelemahan. Tidak ditanyakannya jabatan kerja dan tingkat penghasilan responden, membuat sulit untuk memprediksi tingkat

kesibukan kerja sehingga kemungkinan bias dalam menganalisis mengapa konflik keluarga tidak mempengaruhi konflik pekerjaan keluarga.

Dalam penelitian ini responden mengisi sendiri kuesioner kinerja, yang artinya tiap-tiap responden menilai sendiri kinerjanya. Teori menjelaskan bahwa kinerja karyawan lazimnya dinilai oleh atasan langsung, namun pada dasarnya siapapun dapat melakukan penilaian kinerja termasuk diri sendiri, sepanjang memahami tanggung jawab dan tujuan kerja, memiliki kesempatan cukup untuk mengobservasi kinerja karyawan, memiliki pengetahuan untuk membedakan antara perilaku yang memberi kontribusi terhadap efektivitas kerja (Stone, 2005). Permasalahan yang timbul dari penilaian diri sendiri adalah kecenderungan menilai terlalu tinggi (*leniency*) sehingga hasilnya kurang obyektif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini memberikan simpulan bahwa pada *dual career couple* di Jabodetabek konflik pekerjaan tidak mempengaruhi konflik keluarga, konflik pekerjaan berpengaruh positif terhadap konflik pekerjaan keluarga, konflik keluarga tidak mempengaruhi konflik pekerjaan keluarga, dan konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif terhadap kinerja.

Saran

Pihak organisasi atau perusahaan kiranya peduli pada para karyawan dalam bekerja agar tidak timbul konflik pekerjaan dalam intensitas yang tinggi, karena ini dapat memengaruhi konflik pekerjaan keluarga. Konflik pekerjaan keluarga berpengaruh secara positif terhadap kinerja, namun demikian harus diperhatikan level konflik yang terjadi karena berdasarkan teori konflik terhadap kinerja, penambahan konflik dapat meningkatkan kinerja hanya hingga titik tertentu dimana kinerja telah maksimum. Jika telah melewati titik optimum konflik ditingkatkan, maka yang terjadi adalah kinerja justru akan menurun.

Kami menyarankan agar pada penelitian berikutnya mengukur variabel konflik pekerjaan, konflik keluarga, konflik pekerjaan keluarga, serta kinerja pada tiap tahapan siklus hidup (*life cycle stage*) berumah tangga, mulai dari menikah, hadirnya anak, jumlah anak, dan pertambahan usia dari anak-anak. Pada tiap tahapan siklus hidup berumah tangga tersebut dianalisis pula perbedaan antara *dual career* perempuan dan laki-laki di Jabodetabek. Penelitian

berikutnya ada baiknya dikaitkan dengan kepuasan karir pada dual career perempuan dan laki-laki di Jabodetabek. Selain itu, pengukuran kinerja sebaiknya dinilai oleh atasan langsung. Para *dual career* dan manajemen perusahaan berkepentingan dalam mengelola agar konflik pekerjaan keluarga tidak semakin tinggi karena berdampak terhadap kinerja. Untuk itu mereka disarankan melakukan intervensi yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan yang merupakan *dual career*. Beberapa alternatif intervensi yang dapat diusulkan diantaranya adalah disediakannya tempat penitipan anak di tempat kerja, pelatihan manajemen waktu, jam kerja yang lebih fleksibel, kerja paruh waktu, pelatihan parenting, dan lain sebagainya. Guitian (2009) mengutip beberapa literatur sebelumnya (Breugh and Frye, 2007; Christensen and Staines, 1990; Connelly et al., 2002; Frye and Breugh, 2004; Galinsky and Stein, 1990; Glass and Riley, 1998; Gonyea, 1993; Mesmer-Magnus and Viswesvaran, 2006; Thomas and Ganster, 1995) mengemukakan pengaruh dari penerapan kebijakan keluarga seperti fleksibilitas, dukungan secara teknis dan pribadi, layanan yang berkaitan dengan keluarga terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Barnett, Rosalind C. 1994. "Home-to-Work Spillover Revisited: a Study of Full-Time Employed Women in Dual-Earner Couples". *Journal of Marriage and the Family*, Vol 56, No 3, pp647-656.
- Benin, M., and Nienstedt, B. 1985. "Happiness in Single and Dual-Career Families: The Effects of Marital Happiness, Job Satisfaction and Life Cycle". *Journal of Marriage and the Family*, 47: 975-984.
- Greenhaus, Jeffrey H., and Beutell, Nicholas J. 1985. "Sources of Conflict between Work and Family Roles". *Journal of The Academy of Management Review*, 10: 76-88.
- Guitian, Gregorio. 2009. "Conciliating Work and Family: a Catholic Social Teaching Perspective". *Journal of Business Ethic*, 88: 513-524.
- Greenhaus, Jeffrey H. 2002. *Work-Family Conflict*. *Journal of The Academy of Management Review*, 45: 1-9.
- Higgins, Christopher A., and Duxbury, Linda E. 1992. "Work-Family Conflict: A Comparison of Dual-Career and Traditional-Career Men". *Journal of Organizational Behavior*, 13: 389-411.
- Higgins, Christopher A., Duxbury, Linda., and Lee., Catherine. 1994. "Impact of Life-Cycle Stage and Gender on the Ability to Balance Work and Family Responsibilities". *Family Relations*, Vol. 43, No. 2, pp.144-150.
- Jackofsky, Ellen A., 1984. "Turnover and Job Performance: An Integrated Process Model". *The Academy of Management Review*, Vol. 9, No.1, pp. 74-83.
- Jones, A., and Butler, M. 1980. "A Role Transition Approach to the Stresses of Organizationally-Induced Family Role Disruption". *Journal of Marriage and the Family*, 42: 367-376.
- Kelly, R., and Voydanoff, P. 1985. "Work/Family Role Strain Among Employed Parents". *Journal of Family Relations*, 34: 367-374.
- Kopelman, R et al. 1983. "A Model of Work, Family and Interrole Conflict: A Construct Validity Study". *Journal of Organizational Behavior and Human Performance*, 32: 198-215.
- Martin, Luis L., Eddleston, Kimberly., and Veiga, John F.2002. "Moderators of the Relationship Between Work-Family Conflict and Career Satisfaction". *Academy of Management Journal*, Vol 45, No 2, pp 399-409.
- Michelson, W. 1983. *The Logistics of Maternal Employment: Implications for Women and Their Families, Child in the City*. Report No. 18, Report for Minister of National Health and Welfare, Centre for Urban and Community Studies, University of Toronto.
- Pleck, J.1983. Husband's Paid Work and Family Roles: Current Research Issues. In: Lopata, H., and Plec, J. (Eds) *Research in the Interweave of Social Roles: Families and Jobs*. Vol. 3, JAI, Greenwich, CT, 251-333.
- Robbins, Stephen P., and Judge, Timothy A. 2009. *Organizational Behavior*. Prentice Hall-Pearson Education International, 13th ed.
- Robbins, Stephen P., and Coulter, Mary. 2007. *Management*. Prentice Hall-Pearson Education International, 9th ed.
- Schieman, Scott, McBrier, Debra Branch., and Gundy Karen Van. 2003. "Home-to-Work Conflict, Work Qualities, and Emotional Distress". *Sociology Forum*, Vol 18, No 1, pp. 137-164.
- Sekaran, Uma. 2003. *Research Methods for Business: a Skill Building Approach*, 4th ed, New Jersey: John Wiley & Sons., Inc.

- Somers, Mark John., and Birnbaum, Dee. 1998. "Work-Related Commitment and Job Performance: It's also the Nature of the Performance That Counts". *Journal of Organizational Behavior*, 19: 621-634.
- Stone, Raymond J. 2005. *Human Resource Management*, 5th ed. Sydney: John Wiley & Sons.
- Swanson, Richard A., and Holton III, Elwood F. 2001. *Foundations of Human Resource Development*. San Francisco: Berret-Koehler Publisher, Inc.
- Wijanto, Setyo Hari. 2006. *Konsep dan Tutorial: Structural Equation Modeling dengan LISREL 8.8* (Diktat kuliah). Pasca Sarjana Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi UI.