

**KAJIAN *BURNOUT* PADA KARYAWAN PERUSAHAAN  
PERTAMBANGAN DI INDONESIA**

*BURNOUT STUDY OF MINING COMPANY EMPLOYEES  
IN INDONESIA*

**ANDI ZULKIFLI  
P0500314018**



**PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR**

**2019**



**KAJIAN *BURNOUT* PADA KARYAWAN PERUSAHAAN  
PERTAMBANGAN DI INDONESIA**

*BURNOUT STUDY OF MINING COMPANY EMPLOYEES  
IN INDONESIA*

Disusun dan Diajukan oleh :

**ANDI ZULKIFLI  
P0500314018**



**PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**MAKASSAR**

**2019**



**DISERTASI**

**KAJIAN *BURNOUT* PADA KARYAWAN PERUSAHAAN  
PERTAMBANGAN DI INDONESIA**

disusun dan diajukan oleh :

**ANDI ZULKIFLI**  
**P0500314018**

telah dipertahankan dalam sidang ujian disertasi  
pada tanggal **10 Januari 2019** dan  
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

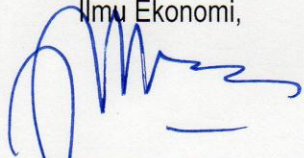
Tim Promotor

**Prof. Dr. Muhammad Ali, SE.,MS**  
Promotor

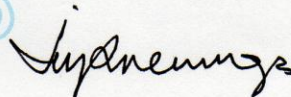


**Prof. Dr. Cepi Pahlevi, SE.,M.Si**  
Kopromotor I

Ketua Program Studi  
Ilmu Ekonomi,

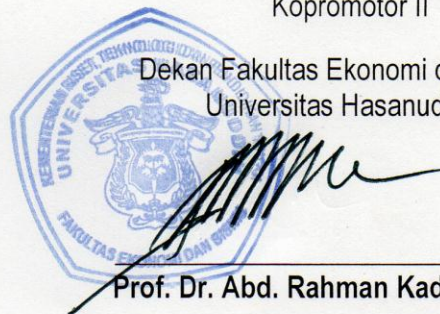


**Prof. Dr. Cepi Pahlevi, SE.,MA**



**Dr. Muh. Idrus Taba, SE.,M.Si**  
Kopromotor II

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin,



**Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE.,M.Si**



## PERNYATAAN KEASLIAN DISERTASI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Andi Zulkifli  
Nim : P0500314018  
Jurusan/Prodi : Ilmu Ekonomi

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa disertasi yang berjudul :

**KAJIAN *BURNOUT* PADA KARYAWAN PERUSAHAAN PERTAMBANGAN DI INDONESIA**

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya dalam naskah disertasi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan/ditulis/diterbitkan sebelumnya, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah disertasi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70)

Makassar, Januari 2019

Yang membuat pernyataan

Andi Zulkifli



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. Karena Rahmat, Taufik dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Disertasi ini. Salam dan salawat kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat dan para pengikutnya.

Dalam penyusunan disertasi ini, penulis berhadapan dengan beberapa hambatan, namun berkat bimbingan dan arahan berbagai pihak, maka semuanya dapat terlewati. Oleh karena itu dengan penuh rasa hormat penulis menyampaikan terima kasih kepada,

Pertama Bapak **Prof.Dr.Muhammad Ali, SE.,MS.** Selaku Promotor, yang telah banyak memberikan pandangan serta arahan ilmiah, serta tak henti-hentinya memantau kegiatan penelitian ini sampai selesai, beliau selalu memberi dorongan dan motivasi kepada penulis.

Kedua Bapak **Prof.Dr.Cepi Pahlevi, SE., M.Si** sebagai Kopromotor I, dalam kesibukannya tetap meluangkan waktunya kepada penulis untuk berkonsultasi. Bimbingan dan hasil diskusi yang diberikan memperluas wawasan berpikir penulis, khususnya keilmuan bidang manajemen.

Ketiga Bapak **Dr.Muh.Idrus Taba, SE.,M.Si** sebagai Kopromotor II, dalam kesibukannya sebagai Ilmuwan, yang menuntut aktivitas yang sangat padat namun beliau selalu meluangkan waktu bagi penulis untuk berkonsultasi. Bimbingan dan hasil diskusi memberi wawasan berpikir yang baik, khususnya dalam bidang manajemen yang terkait dengan disertasi ini.

Terima kasih kepada Dekan Sekolah Pascasarjana Universitas  
din, beserta semua staf yang telah memberikan kesempatan kepada





penulis untuk merampungkan pendidikan Doktor dalam waktu yang telah ditentukan.

Terima kasih kepada Ketua Program Studi Doktor (S3) Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin , beserta semua staf yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk merampungkan pendidikan Doktor dalam waktu yang telah ditentukan.

Terima kasih penulis sampaikan kepada Dosen Program Studi Doktor (S3) Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, Program Studi Kesehatan Masyarakat, dan Akademi Kesehatan Lingkungan atas segala ilmu yang telah diajarkan.

Terima kasih kepada penguji **Prof Dr.Sukisno S. Riadi, SE.,MM, Prof.Dr.Abd. Rahman Kadir, SE.,M.Si., Dr.Indrianty Sudirman, SE.,M.Si., Dr.Ria Mardiana Y, SE.,M.Si., Dr.Jusni,SE.,M.Si., Dr.mursalim Nohong, SE.,M.Si** atas segala saran dan petunjuk demi perbaikan disertasi ini.

Terima kasih penulis sampaikan kepada Manajemen PT Vale, PT KPC, PT Puma, PT Sawerigading, yang telah menerima penulis untuk melakukan penelitian.

Terima kasih penulis sampaikan kepada Bapak dr.Kristiawan Basuki Rahmat, M.Kes Chief Medical Service yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melanjutkan pendidikan.

Terima kasih kepada Bapak dr.Darius Tandiabang, M.Kes Manajer Public Community Health, selalu meluangkan waktu bagi penulis untuk berkonsultasi sehingga membuka wawasan berpikir penulis.

Terima kasih khusus penulis sampaikan kepada tenaga laboratorium bagi Public Community Health, M.Hidayat, Ika Widiyaswati, Fahmi,



dengan segala ketulusan dan kesabaran mengumpulkan sample yang kami butuhkan sampai terpenuhi sehingga data disertasi ini dapat terkumpul dengan baik. Rekan-rekan di bagian IH OH, Siskasofita Hatam, Bonipasius, Irmawati, Rahmat, Andi Sis, Mardiah. Terima kasih kepada semua rekan kerja Medical Services PT.Vale Indonesia.

Terima kasih penulis sampaikan kepada teman-teman di Angkatan 2014 Program Doktor (S3) Ilmu Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, Teman-teman FKM UH, AKL Angkatan 93, SMANCA Angkatan 93, SMP Takalala Angkatan 90, dan teman-teman di Yayasan AZR, kalian telah memberi warna dalam hidup ini.

Terima kasih terkhusus kepada Istriku tercinta Marhama, Kepada anak-anakku yang saya sayangi Muhammad Jihad Al Fatih, Muhammad Thoriq Ziyad, Abdurrahman Al Ghafiqi, Muhammad Khalid Al Walid terima kasih atas segala pengertian, perhatian dan dukungan selama menjalani pendidikan sampai proses akhir penyelesaian disertasi ini.

Terima kasih kepada Keluarga A.Alimuddin Rahmawati, H.Abd Samad Sumarni, A.Harun Syiama, Abd Wahab Hamrah, A.Oddang Juniati , saudaraku A.Hasnah serta semua kemandakan yang telah banyak memberikan bantuan moril dan materiil bagi penulis selama perjalanan studi ini hingga disertasi ini dapat diselesaikan. Terima kasih dan hormat kepada Bapak dan Ibu Mertua Abd Halim Saddi dan Maryan atas dukungannya untuk melanjutkan pendidikan.

Terima kasih, hormat, bangga seta takzim kepada Kedua Orang Tua tercinta : Ayahanda Andi Ramli dan Ibunda Andi Tasnuna yang telah melahirkan,

arkan dan mendidik penulis hingga hari ini, dari keduanya penulis belajar banyak hal tentang kehidupan, kesabaran, ketekunan dan kesetiaan disertai



semangat juang untuk terus maju. Semoga karya ini dapat menjadi sebuah bukti pengabdian kepada kedua orang tua penulis.

Akhir kalam, banyak nama yang telah berjasa dalam penyelesaian disertasi ini yang tidak sempat disebutkan satu persatu, dan kepada mereka semua penulis mendoakan semoga mereka diberikan amal ibadah disisi Allah SWT.

Makassar, Januari 2019

Andi Zulkifli





## ABSTRAK

**ANDI ZULKIFLI.** *Kajian Burnout pada Karyawan Perusahaan Pertambangan di Indonesia* (dibimbing oleh Muhammad Ali, Cepi Pahlevi, dan Muh. Idrus Taba).

Penelitian ini bertujuan menganalisis (1) pengaruh kompetensi kepemimpinan terhadap intensitas konflik pekerjaan dan rumah tangga; (2) pengaruh budaya organisasi terhadap intensitas konflik pekerjaan dan rumah tangga; (3) pengaruh ekspektasi sosial terhadap intensitas konflik pekerjaan dan rumah tangga; (4) pengaruh kompetensi kepemimpinan terhadap *burnout*; (5) pengaruh budaya organisasi terhadap *burnout*; (6) pengaruh ekspektasi sosial terhadap *burnout*; (7) pengaruh konflik pekerjaan dan rumah tangga terhadap *burnout*; (8) pengaruh kompetensi kepemimpinan terhadap *burnout* melalui konflik pekerjaan dan rumah tangga; (9) pengaruh budaya organisasi terhadap *burnout* melalui konflik pekerjaan dan rumah tangga; dan (10) pengaruh ekspektasi sosial terhadap *burnout* melalui konflik pekerjaan dan rumah tangga.

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 156 responden karyawan pertambangan pada level operator di Indonesia. Metode analisis menggunakan integrasi analisis faktor dengan estimasi persamaan simultan dari suatu *struktural equation modeling* (SEM).

Hasil penelitian menunjukkan (1) tidak terdapat hubungan kompetensi kepemimpinan dengan konflik pekerjaan dan keluarga; (2) budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap konflik pekerjaan dan keluarga; (3) ekspektasi sosial berpengaruh positif terhadap konflik pekerjaan dan keluarga; (4) kompetensi kepemimpinan berpengaruh langsung secara negatif terhadap *burnout*; (5) budaya organisasi berpengaruh positif secara langsung terhadap *burnout*; (6) ekspektasi sosial berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap *burnout*; (7) konflik kerja keluarga berpengaruh positif terhadap *burnout*; (8) kompetensi kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap *burnout* lewat konflik pekerjaan dan keluarga; (9) budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap *burnout* melalui konflik pekerjaan dan keluarga; dan (10) ekspektasi sosial berpengaruh tidak langsung terhadap *burnout* melalui konflik pekerjaan dan keluarga.

Kata kunci: *burnout*, konflik kerja



Optimization Software:  
[www.balesio.com](http://www.balesio.com)





## ABSTRACT

**ANDI ZULKIFLI.** Bumout Study of Mining Company Employees in Indonesia (supervised by **Muhammad Ali, Cepi Pahlevi, and Idrus Taba**)

This study aimed to analyze (1) the influence of the leadership competence on the intensity of work and household conflict, (2) the influence of the organizational culture on the intensity of work and household conflict, (3) the influence the social expectation on the intensity of work and household conflicts, (4) the influence of the leadership competence on bumout, (5) the influence of the organizational culture on bumout, (6) the influence of the social expectetions on bumout, (7) the influence of work and household conflicts on bumout, (8) the influence of the leadership competence on bumout through work and household conflicts, (9) the influence of the organizational culture on bumout through the work and household conflicts. (10) the influence of the social expectations on the bumout through the work and the household conflicts.

The research chose the samples of 156 respondents from the mining employees at the operator level in Indonesia. The method of analysis used was the integrated analysis with the estimation of simultaneous equation and the structural equation modeling (SEM).

The research results indicated that (1) there was no correlation between the leadership competence and the work and household conflicts; (2) the organizational culture had an insignificant effect on the work and household conflicts; (3) the social expectation had a positive effect on the work and household conflict; (4) the leadership competence had a direct but negative effect on bumout; (5) the organizational culture directly had a positive effect on bumout; (6) the social expectation had both the direct and indirect effect on bumout; (7) the work and household conflict had a positive effect on bumout; (8) the leadership competence had an insignificant effect on bumout through the work and household conflict; (9) the organizational culture had an insignificant effect on bumout through the work and household conflict; (10) the social expectation had an indirect effect on bumout through the work and household conflict.

*Keywords: bumout, work conflict*



Optimization Software:  
[www.balesio.com](http://www.balesio.com)



# DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN DISERTASI.....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
ABSTRAK . . . . .	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
DAFTAR SINGKATAN/SIMBOL .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Permasalahan .....	14
1.3 Tujuan Penelitian .....	15
1.4 Manfaat Penelitian .....	15
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kompetensi Kepemimpinan .....	17
2.2 Budaya Organisasi .....	25
2.3 Ekspektasi Peran .....	34
2.4 <i>Burnout</i> .....	49
2.5 Konflik Peran Kerja Keluarga.....	58
2.6 <i>Grand Theory</i> .....	66
2.7 Penelitian Sebelumnya Berkaitan dengan Judul.....	68
<b>BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS</b>	
3.1 Kerangka Konseptual .....	76
3.2 Hipotesis Penelitian .....	83
<b>BAB IV METODE PENELITIAN</b>	
4.1 Rancangan Penelitian .....	84
4.2 Lokasi Penelitian .....	86
4.3 Waktu Penelitian .....	87
4.4 Populasi dan Sample .....	87
4.5 Teknik Pengambilan Sample .....	89
4.6 Jenis dan Sumber Data .....	90
4.7 Metode Pengumpulan Data .....	90
4.8 Defenisi Operasional dan Instrumen Penelitian.....	91
4.9 Teknik Analisa Data .....	98
<b>BAB V HASIL PENELITIAN</b>	
5.1 Analisis Deskripsi Karakteristik Responden.....	107
5.2 Analisis Univariat .....	108
5.3 Analisis Bivariat .....	122



5.4	Analisis Multivariat .....	122
5.5	Outliers .....	123
5.6	Uji Reliabilitas .....	125
5.7	Confirmatory Faktor Analisis .....	126
<b>BAB VI PEMBAHASAN</b>		
6.1	Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan terhadap Konflik kerja Keluarga .....	143
6.2	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Konflik kerja Keluarga .....	146
6.3	Pengaruh Ekspektasi Sosial terhadap Konflik Kerja Keluarga .....	148
6.4	Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan terhadap <i>Burnout</i> .....	151
6.5	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap <i>Burnout</i> .....	154
6.6	Pengaruh Ekspektasi Sosial terhadap <i>Burnout</i> .....	158
6.7	Pengaruh Konflik Kerja Keluarga terhadap <i>Burnout</i> .....	160
6.8	Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan terhadap <i>Burnout</i> Melalui Konflik Kerja Keluarga .....	162
6.9	Pengaruh Ekspektasi Sosial dan <i>Burnout</i> Melalui Konflik Kerja-Keluarga.....	164
6.10	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap <i>Burnout</i> Melalui Konflik Kerja Keluarga .....	166
6.11	Peran Struktur Keluarga.....	168
<b>BAB VII PENUTUP</b>		
7.1	Kesimpulan .....	173
7.2	Implikasi Teoritik .....	175
7.3	Implikasi Manajerial .....	176
7.4	Keterbatasan Penelitian .....	178
7.5	Saran .....	180

Daftar Pustaka

Lampiran



## DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
2.1	Sejarah Perkembangan Teori Peran.....	36
2.2	Pembagian Peran dan Ekspektasi Sosial.....	41
2.3	Penelitian yang Berkaitan dengan Judul Penelitian .....	68
5.1	Kriteria Goodness of fit model Keseluruhan .....	103
5.1	Jumlah Responden Berdasarkan Perusahaan .....	107
5.2	Statistik Deskriptif Struktur Keluarga .....	113
5.3	Kriteria Penilaian Variabel .....	114
5.4	Statistik Deskriptif Kompetensi Kepemimpinan .....	115
5.5	Statistik Deskriptif Budaya Kerja Keluarga .....	117
5.6	Kriteria Penilaian variabel Ekspektasi Sosial.....	118
5.7	Statistik Deskriptif variabel Ekspektasi Sosial .....	119
5.8	Kriteria Penilaian variabel Terikat.....	119
5.9	Statistik Deskriptik Konflik Kerja Keluarga .....	120
5.10	Statistik Deskriptik <i>Burnout</i> .....	121
5.11	Korelasi Bivariat variabel Penelitian Kajian <i>Burnout</i> ...	122
5.12	Uji Normalitas Variabel Penelitian .....	123
5.13	Hasil Uji Multikolinearitas .....	125
5.14	Hasil Uji Reliabilitas .....	125
	Hasil Uji Kecocokan Model SEM Awal .....	131
	Analisis Korelasi Struktur Keluarga .....	132



5.17	Hasil Uji Kecocokan Model SEM Akhir .....	133
5.18	Hasil Uji Hipotesis .....	135
5.19	Hasil Uji Sobel .....	136
5.20	Signifikansi Pengaruh Total Setiap Variabel.....	137
5.21	Hasil pengujian hipotesis penelitian.....	142





## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1	Terbentuknya Budaya Organisasi ..... 27
2.2	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dan Kepuasan ..... 28
2.3	Level Of Organizational Culture ..... 30
3.1	Alur Pikir <i>Burnout</i> ..... 82
3.2	Kerangka Konsep ..... 83
4.1	Kerangka Analisis SEM ..... 101
5.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..... 108
5.2	Profil Responden Berdasarkan Usia ..... 109
5.3	Profil Responden Berdasarkan Status Pernikahan .... 110
5.4	Profil Responden Berdasarkan Jumlah Anak ..... 111
5.5	Profil Responden Berdasarkan Usia Pernikahan ..... 112
5.6	CFA Kompetensi Kepemimpinan ..... 126
5.7	CFA Budaya Organisasi ..... 127
5.8	CFA Ekspektasi Sosial ..... 128
5.9	CFA Konflik Kerja Keluarga ..... 129
5.10	CFA <i>Burnout</i> ..... 130
5.11	Model Struktur Akhir ..... 134



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1.	Surat Pengantar Untuk Melakukan Penelitian
2.	Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
3.	Kuesioner Penelitian
4.	Lampiran A Hasil Analisis Multivariat Variabel Penelitian
5.	Statistik Deskriptif Analisis Univariat
6.	Lampiran B CFA Kompetensi Kepemimpinan
7.	Lampiran C CFA Budaya Kerja Keluarga
8.	Lampiran D CFA Ekspekatsi Peran
9.	Lampiran E CFA Konflik kerja Keluarga
10.	Lampiran F CFA <i>Burnout</i>
11.	Lampiran G Model SEM Awal
12.	Lampiran H Model Struktur Akhir
13.	Biodata Penulis



## DAFTAR SINGKATAN

KKK	: Konflik Kerja keluarga
EP	: Ekspektasi Peran
KK	: Kompetensi Kepemimpinan
SK	: Struktur Keluarga
B	: <i>Burnout</i>



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perubahan besar telah terjadi di dunia lingkungan kerja dalam beberapa dekade terakhir seperti penggunaan teknologi informasi yang terus meningkat, penataan organisasi yang dilakukan setiap waktu serta perubahan lingkungan kerja seperti perubahan kontrak dan penjadwalan waktu (Sparks *et al.* 2001). Di samping itu, perubahan yang signifikan dalam angkatan kerja adalah, dengan meningkatnya jumlah pekerja tua, karyawan perempuan dan pasangan ganda produktif (Sparks *et al.* 2001).

Beberapa ahli mencatat bahwa ketidakamanan kerja telah meningkat di sebagian besar negara barat terutama karena adanya perampangan dalam tubuh oragnisasi. Dalam kajian mereka, persepsi ketidakamanan kerja dikaitkan dengan karyawan yang sakit dan kecenderungan ini disorot oleh sebuah studi pekerja bank di Belgia ( De Witte *et al.* 2010).

Keberadaan pekerjaan dirasakan sebagai ancaman terhadap pekerja seperti kepuasan kerja, tekanan psikologis dan keluhan psikosomatik serta perilaku yang berhubungan dengan kesehatan seperti absensi dan konsultasi medis. Studi ini juga menemukan bahwa ketidakamanan kerja melahirkan stres yang pada akhirnya berujung pada *Burnout* ( De Witte *et al.* 2010).

*Burnout* merupakan masalah global yang berhubungan dengan pekerjaan dan memiliki potensi negatif untuk mempengaruhi kesehatan s dan fisik individu, serta efektivitas sebuah organisasi. Oleh karena itu, merupakan tantangan utama terhadap kesehatan pekerja dan fungsi



sebuah organisasi. Dalam beberapa dekade terakhir, beberapa studi epidemiologi telah menemukan prevalensi tinggi sindrom *burnout* di negara-negara barat dan juga di negara berkembang (Maslach *et al.* 2001).

Istilah *burnout* ini pertama kali digunakan oleh Herbert Freudenberger (1974) di pertengahan 1970-an dan sejak itu telah dikembangkan beberapa model teoritis. *Burnout* syndrome dikaitkan dengan stres kronis yang terjadi beberapa hari, bukan dengan peristiwa yang terjadi seketika, serta digambarkan sebagai ketidakmampuan untuk mengatasi stres dan emosional di tempat kerja (Felton 1998).

*Burnout* biasanya terjadi atau terpengaruh pada kelompok kerja, kerah putih (PNS), kerah biru (pekerja manual) dan profesi seperti petugas kesehatan, perawat, dan guru. (Felton 1998 ; Valente *et al* 2011). Namun demikian, sindrom *burnout* terutama terjadi di kalangan profesional yang bekerja dengan tuntutan konstan dan interaksi yang intens dengan orang-orang yang memiliki kebutuhan fisik dan emosional (Felton 1998 ; Valente *et al* 2011).

Subjek penelitian, di seluruh dunia menarik perhatian peneliti, praktisi, dan masyarakat umum (Schaufeli *et al.* 2008). Hal ini, karena *burnout* ada di setiap saat dan di semua budaya (Kaschka *et al.* 2011). Freudenberger (1974) menggunakan istilah *burnout* untuk menggambarkan penipisan emosional, kehilangan motivasi, dan kurangnya komitmen pada individu (Schaufeli *et al.* 2008, hal. 205), dan pada awal tahun 1981, Maslach *et al.* memberikan penilaian terhadap *burnout* menjadi multidimensi konstruk yang sangat beragam (Bährer-Kohler,S 2013 Hal 4).

*Burnout* dipandang sebagai penyakit profesional paling sering dialami *diabetes* dan *kardiovaskuler* di Eropa dan Amerika (Constantino *et al,*



2013). Hingga 2013, setidaknya ada 7.200 publikasi ilmiah yang terarah pada upaya mempelajari maupun mengatasi *burnout* di kalangan pekerja (Muheim, 2013).

Dalam bahasa Inggris, *burnout* bermakna sesuatu yang berhenti bekerja karena telah kehabisan energi (Constantino *et al*, 2013). *Burnout* merupakan situasi kelelahan fisik dan emosional berkepanjangan yang berhubungan dengan stress yang bersifat akut maupun kronis, dapat terjadi di lingkungan kerja dan pada kelompok pekerjaan tertentu (Bahrer-Kohler,S 2013). Secara khusus, *burnout* diketahui paling sering menyerang para pekerja emosional, yaitu para pegawai yang bekerja dalam bidang jasa yang melayani konsumen secara langsung dalam tatap muka, terutama yang paling sering berhadapan dengan klien yang menuntut dan bermasalah (Kumar dan Mellsop, 2013).

Proses *burnout* diketahui membawa pada berbagai gejala somatis maupun psikologis dalam berbagai bentuk (Hemmeter, 2013). Pada gilirannya, *burnout* berpotensi mempengaruhi kesehatan jasmani dan rohani individu maupun efektivitas sebuah organisasi (Carod-Altar dan Vazquez-Cabrera, 2013 ; Bahrer,2013)

Proses *burnout* dapat diperkuat oleh beban kerja tinggi dan kompleksitas (Leiter *et al*, 2009; Brummelhuis *et al* 2011) tekanan Waktu, ketidakpastian kerja (Msaouel *et al*, 2010.) bekerja konflik (Kaschka *et al*, 2011), masalah kepemimpinan dan kolaborasi (Kaschka *et al*, 2011) Bullying (Kaschka *et al*, 2011), kurangnya kontrol (Cerimele, 2011) tuntutan untuk dan atau kurangnya (Weber dan Jaekel-Reinhard, 2000, p513), kurangnya otonomi (g *et al*, 2011), mengurangi sumber pekerjaan (Brummelhuis *et al*, kurang teamwork (Kaschka *et al*, 2011), lingkungan kerja yang tidak





teratur (Cerimele, 2011), kepuasan kerja rendah (De Oliveira *et al*, 2011) (Bahrer, 2013 Hal 3).

Pada saat yang sama, *burnout* juga dipengaruhi oleh aspek sosial (Weber dan Jaekel-Reinhard 2000, hal 513), seperti faktor individualisasi, perubahan nilai-nilai, anonimitas (Fischer dan Boer 2011 dalam Sabine, 2013)

Beberapa model telah diusulkan untuk menjelaskan proses *burnout*. Pekerjaan yang tidak memuaskan dapat menyebabkan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan sinisme (negatif, manusiawi, dan sikap tidak sensitif terhadap orang-orang yang merupakan penerima layanan seseorang), kurangnya keterlibatan di tempat kerja dan rendahnya tingkat prestasi pribadi. Konstruk *burnout* ini diidentifikasi oleh Maslach *et al.* (2001), yang mengembangkan Inventarisasi Maslach Burnout (MBI).

Pada tingkat internasional, tiga model teoritis telah berulang kali digunakan untuk menjelaskan *burnout*. Yang pertama adalah Golembiewski, Munzenrider, dan Stevenson, yang kedua adalah model proses Leiter dan Maslach, dan ketiga adalah model dengan Lee dan Ashforth. Dalam model Golembiewski *et al* (1986), *burnout* dimulai dengan depersonalisasi, sementara Leiter dan Maslach (1988) menjelaskan *burnout* diawali dengan kelelahan emosional yang kemudian menyebabkan depersonalisasi dan kemudian berkurang menjadi prestasi pribadi. Seperti Leiter dan Maslach, Lee dan Ashforth (1996) menunjukkan bahwa, depersonalisasi lanjut, berasal dari kelelahan emosional. Model ini juga telah dianalisis secara kritis oleh peneliti (Taris *et al* Lukes *et al* 2011; Bahrer, 2013 p.3).



Faktor risiko organisasi diketahui dapat memunculkan *burnout* mencakup beban kerja yang terlalu berat, kurangnya pengendalian pada pembuatan keputusan, insentif dan penghargaan yang tidak layak, hubungan personal dan kerja sama yang tidak saling menghargai, kurangnya rasa keadilan, keterbukaan, dan respek, serta konflik nilai antara pekerjaan dan nilai-nilai inti pribadi (Nuallaong, 2013).

Beban kerja dalam perspektif organisasi, berarti produktivitas (Maslach dan Leiter 1997). Namun dari perspektif individu, beban kerja berarti waktu dan energi (Maslach dan Leiter 1997). Saat ini, beban kerja ditangani dalam tiga cara: kerja lebih intens, bekerja lebih banyak waktu, dan bekerja yang lebih kompleks. Untuk meningkatkan produktivitas dalam organisasi, anggota staf harus bekerja dengan upaya yang lebih besar (Maslach dan Leiter 1997). Anggota staf mencoba untuk bersaing dengan tuntutan luar biasa (Maslach dan Leiter 1997). Pada saat yang sama anggota staf mengambil peran lebih secara bersamaan, yaitu, pekerjaan yang memerlukan multitasking (Maslach dan Leiter 1997).

Hampir semua studi tentang pengaruh jam kerja terhadap kesehatan karyawan mengungkapkan, bahwa efek samping terhadap karyawan menunjukkan kecenderungan *burnout* (Tennant 2001).

Karakteristik individu, seperti kepribadian, nilai-nilai, tujuan, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan situasi keluarga berinteraksi dengan faktor risiko lingkungan, memperburuk atau bertindak sebagai penyangga terhadap efek dari faktor individu dan organisasi yang dapat menyebabkan kelelahan (Cassitto *et al.*



Sementara itu, kondisi kerja yang diketahui menjadi faktor risiko *burnout* mencakup interaksi manusia dengan komputer, keterlibatan dengan orang lain, pencahayaan, kerja shift, kebisingan, dan kepadatan atau keramaian (Aydemir dan Icelli, 2013).

Konflik peran antara pekerjaan dan rumah tangga merupakan bagian utama dari stress yang dihadapi oleh pegawai, baik yang telah berkeluarga atau belum. Ia merupakan kesulitan yang dihadapi seseorang ketika keterlibatan di satu peran (misalnya pekerjaan) mempersulit keterlibatan di peran lainnya (misalnya keluarga) (Aycan, 2010).

Dampak dari konflik ini adalah stress dan ketidakpuasan di rumah maupun tempat kerja serta permasalahan kesehatan mental maupun fisik (Korabik, 2005). Hubungan antara konflik kerja-keluarga dengan *burnout* telah didukung dengan kuat dalam literatur. Konflik kerja-keluarga dipandang sebagai salah satu faktor paling kuat dalam menyebabkan masalah depersonalisasi dan kelelahan emosional pegawai di tempat kerja (Leineweber *et al*, 2014). Konflik peran menimpa banyak kalangan yang produktif seperti perempuan, pasangan, maupun orang tua tunggal (Grant-Vallone dan Donaldson, 2001).

*Burnout* dan konflik kerja keluarga menimpa banyak kalangan yang produktif seperti perempuan, pasangan, maupun orang tua tunggal (Grant-Vallone dan Donaldson, 2001). Laki-laki yang belum menikah dan wanita yang bercerai telah dijelaskan untuk menjadi calon kelompok berisiko (Soares *et al* 2007; Ahola *et al* 2006 : Bahrer,2013 p2).

Survey menemukan bahwa 55% karyawan mengakui bahwa mereka mengalami *work creep* yaitu situasi dimana pekerjaan harus dibawa pulang ke rumah. 55% merasakan mendapatkan tekanan waktu untuk bekerja agar tidak



telat pulang ke rumah, dan 65% merasa bahwa semakin hari mereka semakin banyak menggunakan waktu untuk bekerja ketimbang untuk keluarga (Mihelic dan Tekavcic, 2014). Situasi tersebut harus disikapi dengan arif oleh perusahaan karena reaksi yang tidak konstruktif justru dapat memperparah kondisi karyawan dan membawa pada menurun kinerja dan pada akhirnya hilangnya modal intelektual.

Perkembangan dunia kerja dewasa ini yang dihadapkan pada tingkat persaingan bisnis yang ketat mengakibatkan tekanan kerja yang besar pada para karyawan. Karyawan seringkali dituntut untuk menghasilkan produk yang sempurna dan membutuhkan konsentrasi tinggi sehingga menguras tenaga dan pikiran. Hal ini membuat mereka seringkali kesulitan untuk membagi waktu antara kerja dan keluarga. Tuntutan yang meningkat terhadap pemilik perusahaan untuk memahami kehidupan berkeluarga dan bekerja telah berubah. Dua hal tersebut tidak dapat terpisahkan, tentunya pada pasangan suami istri yang keduanya bekerja telah meningkatkan hubungan ketergantungan antara pekerjaan dan keluarga. Kondisi ini akan menciptakan ketidakseimbangan atau ketidakselarasan kepentingan pekerjaan dan keluarga atau yang disebut *work-family conflict (WFC)* (Aycan,Z 2010).

Teknologi informasi memungkinkan pekerja menggabungkan kerja dan keluarga sehingga mereka dapat meningkatkan dan mempertahankan keseimbangan antara kerja dan kehidupannya, misalnya dengan menghubungi keluarga di saat istirahat (Van Yperen *et al*, 2014).

Kemajuan teknologi informasi juga diharapkan dapat mengurangi peran dengan membebaskan pegawai untuk bekerja di rumah (Pitt-nes *et al*, 2009). Walau begitu, di saat yang sama, teknologi informasi



telah membawa lingkungan kerja ke rumah dan juga sebaliknya, membawa lingkungan rumah ke kantor. Pegawai dapat dihubungi rekan kerja untuk masalah pekerjaan saat berada di rumah dan begitu pula, keluarga dapat menghubungi karyawan di kantor saat bekerja. Hal ini justru mempertajam konflik karena seseorang yang bekerja di rumah membuat dirinya hadir secara fisik, namun tidak secara mental, yang membuat keluarga lainnya merasa lebih diabaikan lagi dan mengakibatkan kurangnya konsentrasi dan mengaburkan ruang antara kerja dan rumah tangga, hingga pada titik memunculkan konflik antara kedua peran. Lebih dari itu, pekerjaan tidak mengenal waktu sehingga konsep waktu kerja menjadi tidak jelas.

Walau demikian, semestinya kita juga mempertimbangkan faktor lain yang turut berperan. Jika pegawai cukup berkompeten dalam bidangnya, dan juga sebagai tulang punggung keluarga, memiliki jabatan yang tinggi di perusahaan, dan tidak terlalu didesak oleh kepentingan perusahaan, semestinya lebih sedikit mengambil peran. Sebagai contoh, ekspektasi sosial pada perempuan kebanyakan adalah menjadi istri dan ibu rumah tangga, sehingga peran sebagai pekerja sering dianggap masalah dan membawa pada konflik peran (Wu, 2007). Hal yang sama berlaku pada pria yang mendapatkan ekspektasi sosial menjadi seorang pencari nafkah sehingga membawa pekerjaan ke rumah dan menimbulkan pula konflik peran (Xu, 2009).

Konflik pekerjaan dan keluarga merupakan suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan peran dari domain kerja dan keluarga secara bersama-sama tidak cocok dalam hal-hal tertentu (Greenhaus dan Beutell, 1985). Konflik

li ketika usaha seseorang untuk memenuhi tuntutan peran kerja



bersinggungan dengan kemampuan seseorang untuk memenuhi tuntutan keluarga dan sebaliknya (Frone, 2000).

Konflik pekerjaan dan keluarga (*workfamily conflict*) diartikan oleh Frone sebagai bentuk *interrole conflict*, peran yang dituntut dalam pekerjaan dan keluarga akan saling mempengaruhi. Pemenuhan peran dalam pekerjaan/keluarga akan menimbulkan kesulitan untuk memenuhi peran keluarga/pekerjaan (Frone *et al* 1994).

Konflik pekerjaan dan keluarga mempunyai dua dimensi: pertama, *work interfering with family (work-family conflict- WIF)*, yaitu pemenuhan peran dalam pekerjaan dapat menimbulkan kesulitan pemenuhan peran dalam keluarga, kedua, *family interfering with work (family-work conflict-FIW)*, yaitu pemenuhan peran dalam keluarga dapat menimbulkan kesulitan pemenuhan peran dalam pekerjaan (Frone *et al*, 1994).

Aspek aspek konflik pekerjaan dan keluarga menurut Greenhaus dan Beutell (1985): 1) Konflik waktu, yaitu waktu yang diberikan pada satu peran mempersulit memenuhi persyaratan peran lainnya. 2) Aspek konflik keregangan, yaitu keregangan yang dihasilkan oleh satu peran mempersulit memenuhi persyaratan peran lainnya. 3) Aspek konflik perilaku, yaitu perilaku yang diperlukan dalam satu peran mempersulit memenuhi persyaratan peran lainnya, Greenhaus dan Beutell, 1985).

Lebih lanjut, menurut Greenhaus dan Beutel (1985), konflik kerja-keluarga mengakibatkan munculnya sanksi negatif atas ketidakpatuhan baik pada domain

upun domain keluarga. Selain itu, konflik kerja-keluarga mengakibatkan saliansi peran. Saliensi peran adalah derajat dimana seseorang ang peran hidup tertentu sebagai alat penting untuk definisi diri dan





keluasan dimana seseorang ingin menggunakan sumber daya pribadi untuk menjamin kesuksesan peran tersebut (Gahan dan Abeysekera, 2000). Dengan kata lain, saliansi peran sebagai efek dari konflik kerja-keluarga merupakan situasi dimana seseorang harus memberikan nilai dan komitmen pada kerja atau keluarga

Penelitian sebelumnya telah menemukan berbagai faktor yang mempengaruhi konflik pekerjaan-rumah tangga. Workaholisme telah diketahui memberikan pengaruh pada meningkatnya konflik kerja keluarga (Wojdylo *et al*, 2014). Sifat pekerjaan yang berupa pekerjaan bercampur (*blended working*) ditandai dengan kebebasan lokasi kerja dan kebebasan waktu kerja juga menjadi salah satu faktor terjadinya konflik kerja keluarga (Van Yperen *et al*, 2014).

Di sisi lain, dukungan sosial di tempat kerja ditemukan berpengaruh negatif terhadap konflik kerja keluarga (Shin dan Lee, 2016). Artinya, jika pegawai memiliki jaringan persahabatan yang baik dan saling dukung di ruang kerja, masalah konflik dengan tanggungjawab di keluarga dapat direduksi. Begitu pula, waktu juga tampaknya cukup berpengaruh. Semakin tinggi usia pernikahan, semakin rendah tingkat konflik kerja keluarga, karena para pasangan telah memiliki pengalaman dan manajemen yang baik untuk menjaga agar kedua ruang tidak saling bertentangan (Runge *et al*, 2014).

Faktor budaya juga ditemukan berperan. Konflik pekerjaan-rumah tangga memiliki ketergantungan berdasarkan budaya, sehingga apa yang ditemukan pada budaya Barat terkait konflik peran ini, belum tentu benar ketika diterapkan pada budaya Timur (Grzywacz *et al*, 2007).

Adanya faktor budaya tersebut membawa pada gap empiris. Banyak konflik pekerjaan-rumah tangga lebih banyak dilakukan di negara-



negara Barat ketimbang di negara Timur, khususnya negara-negara berkembang seperti Indonesia. Karenanya, perlu dilakukan penelitian terkait konsep ini di latar Indonesia.

Ketika faktor budaya diangkat, maka menjadi penting perbedaan budaya antara Indonesia dan negara-negara Barat. Budaya Indonesia masih memiliki kecenderungan ekspektasi peran perempuan sebagai ibu rumah tangga dan laki-laki sebagai pekerja dengan berbagai profesi. Perkembangan modernisasi dan kesetaraan gender membawa pada variasi peran pada perempuan yang sama dengan laki-laki tetapi tetap dengan satu peran khusus yang tidak dimiliki laki-laki, yaitu ibu rumah tangga.

Adanya perempuan yang bekerja di rumah tangga telah menjadi faktor yang turut memengaruhi konflik kerja-keluarga (Grandey dan Cropanzano, 1999; Byron, 2005). Walau begitu, variabel ekspektasi peran jarang diangkat dalam penelitian konflik kerja keluarga. Byron (2005), melakukan tinjauan 60 penelitian di bidang konflik kerja keluarga dan tidak menemukan kalau variabel ini digunakan sebagai prediktor konflik kerja keluarga. Tetapi mereka juga melihat bahwa ada variabel peran yang diteliti. Variabel-variabel ini digolongkan sebagai variabel stress kerja seperti stress peran, konflik peran, ambiguitas peran, dan *role overload*. Hal ini memberikan peluang untuk meneliti pengaruh ekspektasi peran dalam konflik kerja keluarga (Byron, 2005).

Lebih lanjut, penelitian juga tidak memperhitungkan kepemimpinan seseorang dalam keluarga. Ada alasan yang logis untuk mengangkat faktor kepemimpinan. Sementara keberadaan anak, dukungan keluarga, konflik stress keluarga, usia anak termuda, status pernikahan, dan pekerjaan dipandang mempengaruhi konflik kerja keluarga (Byron, 2005), semua



tergantungan terhadap kemampuan manajerial rumah tangga. Karenanya, penting membawa variabel kompetensi kepemimpinan. Tetapi tidak ada penelitian yang mengangkat variabel ini ke depan dalam mempengaruhi konflik kerja keluarga (Byron, 2005).

Nuosce sedikit menyentuh masalah ini tetapi lebih pada kepemimpinan formal yaitu sebagai manajer, itupun memeriksa hubungan yang terbalik, yaitu pengaruh konflik kerja keluarga terhadap kepemimpinan di tempat kerja. Semestinya, jika seorang pekerja memiliki kepemimpinan yang baik di keluarga, ia dapat mengatur sedemikian hingga tidak terjadi konflik kerja dan keluarga Nuosce (2007).

Selain dua faktor yang kurang diperdalam tersebut, faktor budaya organisasi telah dikenali lewat berbagai konsep dan diketahui berpengaruh terhadap konflik kerja keluarga (Byron, 2005). Budaya organisasi tertentu, dikonseptualisasikan sebagai budaya kerja-keluarga, ditemukan mempengaruhi konflik kerja keluarga secara negatif (Thompson *et al*, 1999)

Berdasarkan data sekunder pada tahun 2015, jumlah karyawan tetap PT.Vale Indonesia sebanyak 3022 dan yang bekerja pada bagian departemen tambang sebanyak 821 pekerja, PT KPC (PT.Kaltim Prima Coal) sebanyak 4798 dan yang bekerja pada bagian departemen mining level staff ke bawah sebanyak 412, PT Puma Jaya yang bekerja pada bagian tambang sebanyak 210 karyawan dan PT Sawerigading Utama yang bekerja di bagian departemen tambang sebanyak 120 karyawan. (Laporan Tahunan PT KPC, HRIS PT Vale, HR PT Puma Jaya, HR PT Sawerigading). Mereka bekerja selama 8 jam sehari,

mereka seharusnya sudah menuju ke tempat kerja 1 jam sebelum jam kerja mereka tidak terlambat tiba di tempat kerja. Begitu pula sebaliknya ketika



mereka pulang. Mereka memerlukan waktu perjalanan untuk sampai ke rumah. Hal ini mengurangi waktu luang mereka bersama dengan keluarga (HRIS PT Vale, 2016).

Karyawan harus menentukan prioritas yang sebaiknya pekerja pilih, keluarga atau pekerjaan. Kedua peran ini harus seimbang tanpa ada yang dikorbankan. Mungkin mengorbankan waktu yang sangat berharga untuk menunjukkan perhatian kepada anaknya atau sebaliknya, harus meninggalkan anak untuk suatu kepentingan kantor.

Perusahaan memiliki komitmen untuk menjalankan praktek internasional terbaik dalam kaitannya dengan pengelolaan kesehatan kerja karyawannya sebagai bagian dari yang tidak terpisahkan kerangka kerja K3L. Perusahaan juga berkomitmen untuk memastikan seluruh pekerjaannya dalam kondisi sehat baik secara mental maupun fisik. Program pengawasan ini berupa pemeriksaan kesehatan berkala untuk meyakinkan kondisi kesehatan karyawan untuk melakukan pekerjaan di area operasional.

Perusahaan menyiapkan SOP dan berbagai aturan seperti *Major Hazard Standar*, *Golden Role* dan aturan lainnya. Namunpun demikian, beberapa kecelakaan kerja terjadi, bahkan sampai menimbulkan kematian. Hal ini merupakan tantangan bagi perusahaan untuk melihat ulang penerapan SOP dan melakukan mitigasi kasus terhadap karyawanan (Medical Check Up PT Vale, 2010).

Banyak penelitian konflik peran pekerjaan-rumah lebih banyak dilakukan di negara-negara Barat ketimbang di negara Timur, khususnya negara-negara

yang seperti Indonesia. Karenanya, perlu dilakukan penelitian terkait ini di latar Indonesia.



Berdasarkan pada pemikiran di atas, penelitian ini akan menguji pengaruh beberapa variabel terhadap konflik kerja-keluarga. Penelitian ini bertujuan untuk mengulas dan menguji gagasan bahwa variabel kompetensi kepemimpinan, ekspektasi peran, budaya organisasi akan berpengaruh terhadap konflik yang terjadi antara pekerjaan dan keluarga yang pada akhirnya berpengaruh terhadap *burnout* karyawan.

## 1.2 Permasalahan

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas maka dirumuskan permasalahan pada penelitian ini adalah:

- a. Apakah kompetensi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap konflik kerja keluarga?
- b. Apakah ekspektasi sosial berpengaruh signifikan terhadap konflik kerja keluarga?
- c. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap konflik kerja keluarga?
- d. Apakah kompetensi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *burnout*?
- e. Apakah ekspektasi sosial berpengaruh signifikan terhadap *burnout*?
- f. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *burnout*?
- g. Apakah konflik kerja keluarga berpengaruh signifikan terhadap *burnout*?
- h. Apakah kompetensi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *burnout* melalui konflik kerja keluarga?
- i. Apakah ekspektasi sosial berpengaruh signifikan terhadap *burnout* melalui konflik kerja keluarga?

Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *burnout* melalui konflik kerja keluarga?



### 1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi kepemimpinan terhadap konflik kerja keluarga.
- b. Untuk menganalisis pengaruh ekspektasi sosial, terhadap konflik kerja keluarga
- c. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap konflik kerja keluarga.
- d. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi kepemimpinan terhadap *burnout*.
- e. Untuk menganalisis pengaruh ekspektasi sosial terhadap *burnout*.
- f. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap *burnout*.
- g. Untuk menganalisis pengaruh konflik kerja keluarga terhadap *burnout*.
- h. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi kepemimpinan terhadap *burnout* melalui konflik kerja keluarga.
- i. Untuk menganalisis pengaruh ekspektasi sosial terhadap *burnout* melalui konflik kerja keluarga.
- j. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap *burnout* melalui konflik kerja keluarga.

### 1.4 Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Pada Perusahaan

Memberikan informasi bagi pengusaha, human resource maupun perusahaan secara umum dalam mengelola dan memelihara sumber daya manusia yang dimiliki dan dapat mengambil kebijakan untuk pelaksanaan program sumber daya manusia yang relevan.





b. Manfaat Ilmiah

Memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dan sumbangan informasi bagi peneliti lainnya yang tertarik untuk melanjutkan penelitian tentang kompetensi kepemimpinan, ekspektasi sosial, dan budaya organisasi, berpengaruh terhadap intensitas konflik pekerjaan dan rumah tangga

c. Manfaat Bagi Peneliti

Merupakan pengalaman berharga dalam memperkaya wawasan dan pengetahuan serta untuk mendapatkan kemampuan menganalisis lebih mendalam tentang kompetensi, ekspektasi sosial, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap intensitas konflik pekerjaan dan rumah tangga.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Kompetensi Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan adalah pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi kearah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas dan pengaruh didalam kelompok atau organisasi (Robbins, 2006).

Kompetensi pada dasarnya adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu. Jika dibawa pada konteks kepemimpinan, maka kompetensi tidak lain adalah kemampuan seorang pemimpin dalam menjalankan tugas kepemimpinan.

Hollenbeck *et al* (2006) mendefinisikan kompetensi kepemimpinan sebagai “kumpulan pengetahuan, kecakapan, dan kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas kepemimpinan secara efektif”. Kompetensi kepemimpinan sangat tergantung pada tugas dan tujuan dari peran kepemimpinan tertentu (Hollenbeck *et al*, 2006). Hal ini berbeda dengan perilaku dan kecakapan kepemimpinan yang relevan pada tugas kepemimpinan tanpa melihat konteks. Karena pentingnya konteks ini, beberapa peneliti mengembangkan sendiri kompetensi kepemimpinan untuk situasi-situasi spesifik, seperti kompetensi kepemimpinan pelayanan kesehatan, kompetensi kepemimpinan manajemen proyek), kompetensi



kepemimpinan perusahaan, dan kompetensi kepemimpinan lintas budaya (Miscenko, 2017)

Banyak ahli melihat kompetensi kepemimpinan secara berbeda-beda dan beberapa kompetensi dapat lebih penting dari kompetensi lain tergantung konteks kepemimpinan. Sebagai contoh, pada konteks desentralisasi, kompetensi kunci bagi pemimpin adalah kemampuan mengambil keputusan (Cotterell *et al*, 2006:110).

Sementara itu, sebagai pemimpin, kompetensi penting mencakup kecakapan dan pengetahuan teknis, pengetahuan industri, kecakapan pemecahan masalah, kecerdasan emosional, komunikasi, dan komitmen pada belajar sepanjang hayat (Evans, 2016b).

Menurut Warren Bennis, terdapat empat kompetensi kepemimpinan, yaitu manajemen diri (*management of self*), manajemen perhatian (*management of attention*), manajemen makna (*management of meaning*), dan manajemen kepercayaan (*management of trust*) (Cotterell *et al*, 2006:189).

Sementara itu, menurut *Daniel Goleman*, penggagas konsep Kecerdasan Emosional, terdapat empat kompetensi kepemimpinan yang mencakup kesadaran diri, manajemen diri, kesadaran sosial, dan manajemen hubungan (Cotterell *et al*, 2006:189).

Melihat empat kompetensi ini, kesadaran diri merupakan yang paling dasar dan menopang tiga kompetensi lainnya. Kesadaran diri merupakan kemampuan individu mengenali emosinya. Dengan mampu

mengenali emosi sendiri, seorang pemimpin lebih mampu mengelolanya juga lebih mampu memahami orang lain. Bradley (2016) melihat bahwa



kemampuan memimpin merupakan kompetensi puncak dari suatu kepemimpinan, sementara Evans (2016a) menilai kemampuan berpikir secara strategis sebagai salah satu kompetensi penting dalam kepemimpinan.

Di sisi lain, Yoon *et al* (2010) melihat kompetensi kepemimpinan adalah karakteristik dasar individu yang berhubungan secara kausal dengan efek kriteria yang digunakan dan atau kinerja superior dalam suatu situasi dalam hal pengawasan, pengorganisasian, penguasaan diri, dan pengelolaan sumber daya (Yoon *et al*, 2010).

Definisi ini bermakna bahwa kompetensi kepemimpinan mencakup kompetensi pengawasan, pengorganisasian, penguasaan diri, dan pengelolaan sumber daya. Dimensi-dimensi ini lebih sesuai dengan konteks kepemimpinan di suatu lingkungan kerja modern yang memerlukan keteraturan dan pengelolaan sumber daya yang efektif dan efisien. Karenanya, definisi ini digunakan dalam penelitian ini (Yoon *et al*, 2010).

Kompetensi kepemimpinan yang teramati pada seseorang pada gilirannya didukung oleh struktur mental yang lebih dalam dari seseorang. Struktur mental yang lebih dalam ini adalah identitas pemimpin (Miscenko, 2017). Identitas merupakan sebuah struktur pengetahuan yang memberikan informasi mengenai kecakapan dan kompetensi dibalik perilaku individual seseorang. Identitas sebagai seorang pemimpin memotivasi seseorang untuk secara aktif terlibat dengan kepemimpinan (Day dan Sin, 2011).

Perkembangan kompetensi kepemimpinan berbeda-beda tergantung pada kompetensi yang spesifik (Lord dan Hall, 2005). Hal ini



disebabkan beberapa kompetensi bertopang pada struktur pengetahuan yang lebih kompleks, sehingga memerlukan waktu yang lebih panjang untuk dikembangkan (Lord dan Hall, 2005). Selain itu, sebagian kompetensi diterapkan lebih sering dalam konteks kerja, sehingga lebih cepat mengembangkan kepakaran (Dragoni *et al*, 2011). Lebih dari itu, eksekutif dapat memprioritaskan perkembangan dan praktik kompetensi tertentu dibandingkan yang lain karena kompetensi tersebut dianggap lebih penting dalam situasi yang mereka hadapi (Miscenko, 2017).

Secara umum, pengembangan kompetensi kepemimpinan dilakukan lewat pelatihan (Miscenko, 2017), karena pelatihan memberikan seperangkat pengalaman sistematis untuk mendorong pengembangan pengetahuan dan kecakapan tertentu (Anderson, 1993). Dengan pelatihan, seorang pemimpin memperoleh kesempatan yang lebih besar untuk mendapatkan pengetahuan baru yang berkaitan dengan kepemimpinan maupun mempraktekkan kecakapan baru kepemimpinan (Kets de Vries dan Korotov, 2007). Selain lewat pelatihan, pengembangan kompetensi kepemimpinan juga dilakukan lewat pembimbingan. Pembimbingan dapat meningkatkan kompetensi kepemimpinan karena menantang pemimpin pada perspektif baru dan mendorong pemimpin merefleksikan pemakaian kompetensi yang telah ada maupun yang masih baru untuk mengatasi tantangan kerja (Miscenko, 2017). Selain itu, pembimbingan merupakan proses fleksibel yang bersifat individual yang memenuhi kebutuhan khusus pemimpin dan organisasinya, sehingga memungkinkannya terfokus pada kompetensi kepemimpinan tertentu (Miscenko, 2017).



Penelitian menemukan bahwa kompetensi kepemimpinan berdampak positif pada kemajuan karir manajerial (Claussen *et al*, 2014) dan promosi kerja (Ng *et al*, 2005). Hal ini terutama terjadi pada kompetensi-kompetensi tertentu yang dianggap penting untuk jabatan baru yang disandang seseorang (Miscenko, 2017). Selain itu, diketahui pula bahwa kompetensi kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat pada efektivitas kepemimpinan (Hollenbeck *et al*, 2006).

Penelitian Poelmans *et al* (2008); Mencapai Keseimbangan Kerja dan kehidupan: Teori saat ini dan praktik masalah. Dalam penelitian ini terjadi percakapan antara Steven Poelmans, Thomas Kalliath dan Paula Brough. Steven Poelmans menanggapi pertanyaan dari Thomas Kalliath dan Paula Brough (Tamun Editor) pada berbagai isu teoretis dan praktik yang saat ini dihadapi di lapangan termasuk pengukuran keseimbangan kerja-kehidupan, teori keseimbangan kerja-hidup, keterlibatan dengan industri, peran organisasi budaya dan manajemen strategis dalam mempengaruhi keseimbangan kerja dan kehidupan. Salah satu pertanyaannya adalah apa hal terpenting organisasi (CEO, manajer SDM) perlu lakukan untuk memastikan bahwa program perubahan memperkenalkan keseimbangan kehidupan kerja dalam organisasi mereka berhasil.

Saat menerapkan kebijakan pekerjaan dan kehidupan di organisasi seharusnya perlu diingat: (a) persiapan yang cermat dan perencanaan setelah menilai harapan, kebutuhan, dan tujuan di semua

tingkat kepentingan; (b) kepemimpinan CEO dan tim manajemen, bingkai kebijakan kerja-kehidupan secara positif sebagai bagian dari





keseluruhan strategi perusahaan; (C) pengusaha dan karyawan - itu harus menjadi situasi menang-menang; (d) karyawan, yang mengambil bagian aktif dalam program, merasa lebih terlibat dan dengan demikian bertanggung jawab atas hasilnya; (e) konstan komunikasi; dan (f) pemantauan dan pengukuran perubahan untuk mengevaluasi status quo dan mendorong pengembangan lebih lanjut (Poelmans & Stepanova, 2008). Pada penelitian ini Poelmans *et al* (2008); menyimpulkan kalau kompetensi kepemimpinan harus dikembangkan dalam konteks keluarga sehingga seseorang dapat mengelola keluarga dengan baik dan kemudian dapat dinominasikan sebagai pemimpin di organisasi.

Penelitian Straub (2011); Antecedent dan konsekuensi organisasi dari keluarga yang mendukung perilaku atasan menjelaskan bahwa, Pengawasan suportif keluarga telah muncul sebagai prasyarat penting untuk kerja yang efektif-integrasi keluarga dan kesejahteraan karyawan. Sejauh ini, sedikit perhatian difokuskan yang mendasari proses perilaku dan karakteristik manajerial yang memicu supervisor yang mendukung tingkah laku keluarga. Sebagai tanggapan, kerangka kerja konseptual multilevel dikembangkan yang mengidentifikasi faktor tingkat individu dan tingkat kontekstual yang akan memprediksi keseluruhan kecenderungan manajer untuk terlibat dalam perilaku pengawas suportif keluarga. Konsekuensi dari keluarga yang mendukung perilaku supervisor pada hasil organisasi seperti bawahan dan tingkat tim dan implikasi praktisnya diuraikan. Walau demikian, kajian-kajian sebelumnya hanya berfokus pada

garuh kepemimpinan yang dilakukan atasan terhadap konflik kerja keluarga. Termasuk dalam kajian ini adalah kajian yang melihat pengaruh



kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan otentik terhadap konflik kerja keluarga.

Satu penelitian kualitatif, Ruderman *et al* (2002) menemukan kalau manajer dengan peran ganda, justru memiliki kepuasan hidup, kepercayaan diri, dan penerimaan diri yang tinggi. Hal ini merupakan petunjuk kalau kompetensi kepemimpinan yang tinggi akan mampu menurunkan konflik kerja keluarga sehingga seseorang dapat merasa puas dengan hidupnya.

Penelitian Shirey 2006, Pemimpin Asli Menciptakan Lingkungan Pekerjaan Sehat. Penelitian ini memiliki 4 tujuan. Pertama, definisi yang diperluas dari seorang pemimpin yang otentik dan atribut yang terdokumentasi dari pemimpin. Kedua, mekanisme yang diusulkan di mana para pemimpin otentik menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Ketiga, panduan praktis yang didasarkan pada pemahaman kepemimpinan autentik saat ini dan memberikan arahan eksplisit tentang bagaimana menjadi pemimpin yang autentik. Terakhir, agenda penelitian untuk memajukan studi tentang kepemimpinan otentik diusulkan.

Teori kepemimpinan autentik menyatakan bahwa pemimpin yang otentik mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat bagi para karyawan. Hal ini disebabkan pemimpin otentik mendorong karyawan untuk terlibat dalam pekerjaannya dan keterlibatan ini menjadi solusi jangka panjang bagi masalah *burnout*. Artinya, dengan adanya kepemimpinan otentik, lingkungan kerja yang buruk tidak mampu berkembang. Walau

nikian, hal ini hanya berorientasi pada kepemimpinan orang lain adap karyawan. Pertanyaannya kemudian adalah apakah mungkin efek g sama muncul jika sang pemimpin tersebut adalah diri kita sendiri. Hal



ini dapat terjadi karena sebelum seseorang dapat memimpin orang lain, ia harus mampu memimpin dirinya sendiri. Jika kepemimpinan terhadap orang lain dapat menurunkan *burnout* pada orang lain tersebut, maka semestinya ada efek yang sama pada *burnout* pada diri sang pemimpin itu sendiri. (Shirey, 2006).

Maslach *et al* (2001) menjelaskan dalam *Job Burnout* bahwa adanya kemungkinan kalau kompetensi kepemimpinan memberikan pengaruh pada *burnout* tentang determinan karakteristik personal dari *burnout*. Beberapa di antara determinan ini adalah karakteristik personal seorang pemimpin, seperti rasa pengendalian diri, lokus kontrol internal (atribusi peristiwa dan prestasi terhadap kemampuan dan usaha diri sendiri), gaya berpikir (ketimbang merasa), dan kestabilan emosi. Artinya, terdapat beberapa petunjuk kalau kompetensi kepemimpinan mampu menurunkan *burnout*. Karenanya, penulis menyatakan kalau kompetensi kepemimpinan memiliki efek langsung dengan *burnout*.

Yang menarik, sebagian besar diskusi tentang intervensi *burnout* berfokus terutama pada solusi yang berpusat pada individu, seperti mengeluarkan pekerja dari pekerjaan, atau strategi individu untuk pekerja, di mana seseorang memperkuat sumber daya internal seseorang atau mengubah perilaku kerja seseorang. Ini terutama diberikan paradox penelitian yang telah menemukan bahwa faktor situasional dan organisasi memainkan peran yang lebih besar dalam burnout daripada yang individu.

pendekatan berorientasi individu (misalnya mengembangkan keterampilan yang efektif atau belajar relaksasi mendalam) dapat membantu individu untuk mengurangi kelelahan, tetapi mereka tidak benar-benar



berurusan dengan dua komponen lain dari kelelahan. Juga, strategi individu relatif tidak efektif di tempat kerja, di mana seseorang memiliki lebih sedikit kendali atas stresor daripada di domain lainnya atau hidupnya. Ada alasan filosofis dan pragmatis yang mendasari fokus utama pada individu, termasuk pengertian kausalitas individu dan tanggung jawab, dan asumsi bahwa lebih mudah dan lebih murah untuk mengubah orang dari organisasi (Maslach & Goldberg 1998: Maslach 2001)

## 2.2 Budaya Organisasi

### 1. Pengertian Budaya Organisasi

Dalam konteks yang lebih luas pengkajian tema budaya organisasi harus senantiasa dikaitkan dengan aspek-aspek lainnya dari *perilaku organisasi* yang menurut Sweeney & McFarlin (2002:4) berkaitan dengan bagaimana dan mengapa orang-orang bertindak, berpikir, dan merasa dalam suatu organisasi.

Pheysey (1993:3) mendefinisikan budaya organisasi sebagai cara melihat yang umum pada banyak orang dalam suatu organisasi. Terdapat banyak teori mengenai budaya organisasi. Dua teori utama yang sering digunakan adalah teori budaya organisasi Hofstede. Teori Hofstede berpendapat bahwa ada empat jenis budaya organisasi, yaitu budaya peran (cara pandang berbasis keabsahan, keteraturan, dan kejelasan), budaya prestasi (cara pandang berbasis persaingan dan kemandirian), budaya kekuasaan (cara pandang berbasis status, kepatuhan, dan pengendalian), dan budaya dukungan (cara pandang berbasis berbagi, keterlibatan, dan persahabatan) (Pheysey, 1993:4).



Definisi lain dikemukakan Robbins (2002: 247), bahwa budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi; suatu sistem dari makna bersama.

Robins (2006), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

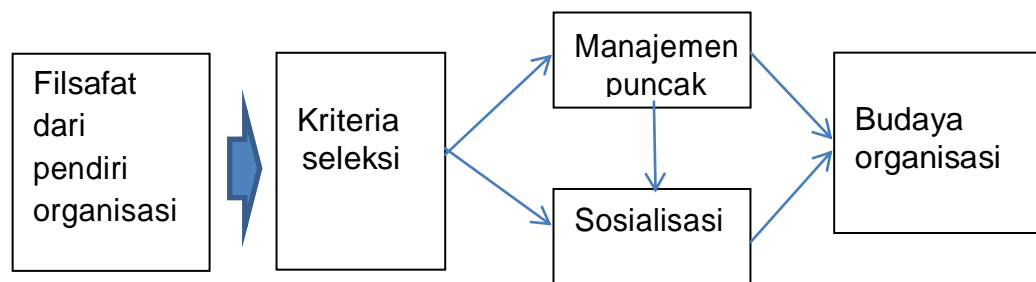
Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Lebih lanjut Robins (2006), mengatakan perubahan budaya dapat dilakukan dengan : (1) menjadikan perilaku manajemen sebagai model, (2) menciptakan sejarah baru, simbol dan kebiasaan serta keyakinan sesuai dengan budaya yang diinginkan, (3) menyeleksi, mempromosikan dan mendukung pegawai, (4) menentukan kembali proses sosialisasi untuk nilai-nilai yang baru, (5) mengubah sistem penghargaan dengan nilai-nilai baru, (6) menggantikan norma yang tidak tertulis dengan aturan formal atau tertulis, (7) mengacak sub budaya melalui rotasi jabatan, dan (8) meningkatkan kerja sama kelompok.

## 2 Dimensi Budaya Organisasi

Terbentuknya budaya organisasi sebagaimana dideskripsikan dalam gambar di atas, menurut Robbins (2002: 262), berawal dari



filsafat pendiri organisasi (mereka mempunyai visi mengenai bagaimana seharusnya organisasi itu), budaya asli diturunkan dari filsafat pendirinya, yang kemudian berpengaruh terhadap kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan anggota/karyawannya.



**Gambar 2.1: Terbentuknya budaya organisasi (Robbins 2002: 262)**

Tindakan manajemen puncak juga mempunyai dampak besar dalam pembentukan budaya organisasi (melalui apa yang mereka katakan dan lakukan) dan seringkali menentukan iklim umum dari perilaku yang dapat diterima dan yang tidak.

Sosialisasi anggota/karyawan akan tergantung, pada tingkat sukses yang dicapai dalam mencocokkan nilai-nilai anggota/karyawan baru dengan nilai-nilai organisasi dalam proses seleksi maupun pada preferensi manajemen puncak akan metode-metode sosialisasi.

### 3. Nilai dan karakteristik budaya organisasi

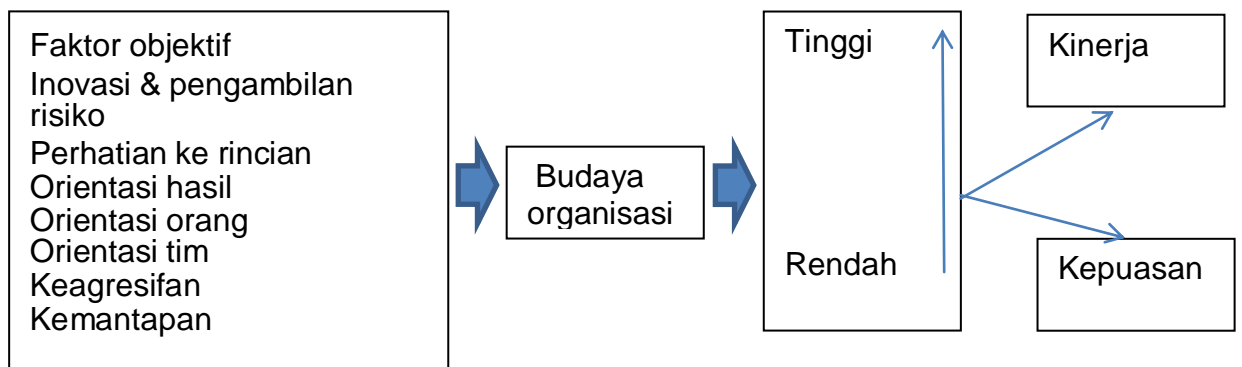
Dalam konteks nilai budaya organisasi, hal ini berarti pedoman atau kepercayaan yang dijadikan acuan dalam menjalankan tugas organisasi. Nilai budaya organisasi terkait dengan masalah pencapaian suatu organisasi, termasuk ke dalam nilai adalah ideologi, cita-cita, keyakinan.





Namun di satu sisi, sebagaimana diungkapkan Robbins (2002), budaya juga dapat menjadi salah satu faktor penghambat dalam menghadapi berbagai perubahan. Dinyatakannya pula bahwa budaya organisasi pada hakikatnya merupakan sistem makna bersama atau dengan kata lain berkaitan dengan masalah nilai-nilai yang dianut bersama. Sistem makna bersama ini, bila dicermati secara lebih seksama merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi.

Robbins (2002: 265) mendeskripsikan bagaimana nilai-nilai/karakteristik dari budaya organisasi mempengaruhi kinerja dan kepuasan dalam gambar berikut :



Gambar 2.2 Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dan kepuasan

Gambar tersebut, mendeskripsikan budaya organisasi sebagai suatu variabel. Anggota-anggota organisasi membentuk suatu persepsi subjektif keseluruhan mengenai organisasi berdasarkan kepada faktor-



faktor seperti toleransi resiko, tekanan pada tim, dukungan orang, dan sebagainya.

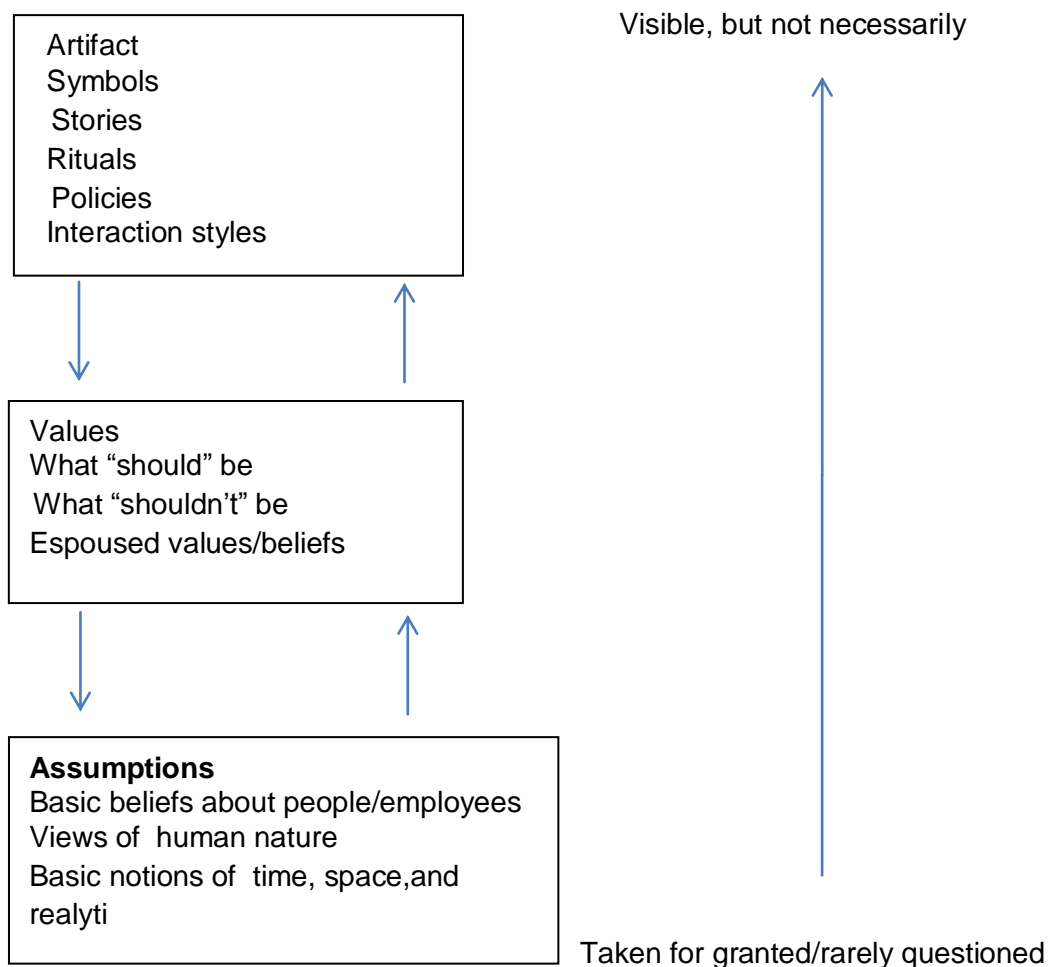
Persepsi yang terbentuk itu merupakan budaya atau kepribadian organisasi yang bersangkutan. Dukungan atau penolakan sebagaimana bentuk persepsinya, mempengaruhi kinerja dan kepuasan anggota-anggota organisasi, atau dampak yang lebih besar adalah kepada terbentuknya budaya yang lebih kuat.

#### **4. Tingkatan budaya organisasi**

Tingkatan budaya organisasi merupakan tingkatan fenomena budaya yang tampak bagi yang mengamatinya dan hal ini dapat berwujud mulai dari tingkatan yang paling nyata sehingga dapat dilihat dan dirasakan sampai kepada tingkatan yang tertanam sebagai asumsi yang tidak disadari sebagai hakikat budaya.

Schein (dalam Sweeney & McFarlin, 2002: 336) mengilustrasikan tingkatan budaya organisasi dalam gambar berikut:





Gambar 2.3. Level of Organizational Culture

Tingkatan budaya organisasi ini terdiri atas tiga tingkat atau level sebagai berikut:

1. Artifacts (artefak)

Berkaitan dengan simbol-simbol, cerita, ritual, dan sebagainya.

2. Values (nilai-nilai)

Berkaitan dengan apa yang seharusnya, apa yang tidak seharusnya, dan nilai-nilai atau keyakinan yang mendukung.



### 3. Assumptions (asumsi-asumsi)

Berkaitan dengan keyakinan mendasar tentang orang-orang atau individu-individu, pandangan mengenai sifat dasar manusia, dan sebagainya.

Artefak merupakan peninggalan yang dapat dilihat dan didengar berdasarkan nilai-nilai dan asumsi-asumsi suatu budaya. Nilai-nilai (*values*) merupakan prinsip sosial, tujuan dan standar yang dianut dalam suatu budaya. Sedangkan asumsi menunjukkan apa yang diyakini oleh individu dan mempengaruhi persepsi, cara berpikir dan merasakan sesuatu.

### 5. Budaya Organisasi dalam Kerja-Keluarga

Karena cara pandang dalam suatu organisasi dapat sangat beragam tergantung konteks apa yang dipandang, kita dapat menyusun berbagai tipologi budaya organisasi yang bersifat biner, yaitu mendukung atau tidak mendukung sesuatu. Dalam konteks kerja-keluarga, kita dapat pula mengkonsepsikan adanya budaya kerja-keluarga. Budaya organisasi adalah budaya organisasi yang mendukung keluarga dengan melegitimasi kebutuhan non pekerjaan karyawan di tempat kerja dan usaha mereka untuk memenuhi tanggungjawab pribadi (Beham *et al*, 2011).

Budaya kerja keluarga mencakup nilai, keyakinan, dan asumsi bersama mengenai prioritas pekerjaan atas keluarga (dan sebaliknya) dalam suatu organisasi (Beham *et al*, 2011). Budaya organisasi yang suportif diwujudkan misalnya dengan adanya supervisor dan kolega yang memberikan dukungan pada karyawan yang mengalami konflik kerja-keluarga serta fasilitasi dan pengayaan kerja-pada-keluarga yang positif, sementara budaya



organisasi yang negatif (tidak suportif) dicirikan misalnya dengan tuntutan waktu organisasi sehingga membawa pekerjaan ke rumah dan konsekuensi karir bagi pegawai yang membawa masalah keluarga ke kantor (Beham *et al*, 2011).

Hubungan antara budaya yang suportif terhadap keluarga dengan *burnout* memiliki hasil positif dan negatif. Di satu sisi, hubungan ini dapat positif karena seseorang merasa mendapat dukungan sehingga kelelahan yang dirasakan menurun dan *burnout* tidak muncul. Tetapi di sisi lain, karyawan juga dapat merasa semakin stress karena melihat bahwa adanya dukungan dari organisasi bermakna kalau organisasi memandang kalau karyawan memang bermasalah, membawa pada perasaan kalau dirinya memang lemah dan akhirnya kurang percaya diri. Alternatifnya, karyawan sendiri bertindak berlebihan dengan terlalu fokus ke keluarga akibat adanya keleluasaan yang diberikan organisasi. Ketika ada tuntutan kerja yang penting, karyawan telah terlalu terikat dengan keluarga sehingga tidak mampu berkinerja dengan baik. Hasilnya prestasi kerja turun dan karyawan mengalami stress. Akibatnya, Van Dierendock *et al* (1998) melihat bahwa dukungan organisasi bagi keluarga menjadi pisau bermata dua yang bisa berakibat positif atau justru negatif bagi karyawan.

Secara empiris Thomas dan Ganster (1995) menunjukkan kalau budaya organisasi yang suportif memberikan efek negatif pada *burnout* karena melepaskan ketegangan seorang karyawan dalam menyeimbangkan tanggungjawab keluarga dan pekerjaan dan membuat karyawan lebih puas dan pekerjaannya.



Penelitian Thomas *et al*, 1995,. Matthews *et al* (2014) menunjukkan kalau budaya yang mendukung keluarga berdampak positif pada keterlibatan kerja karyawan, yang berfungsi menurunkan *burnout*. Dalam kerangka multistudy, menguji hubungan antara family dengan perilaku pengawas, keterlibatan kerja, dan kesejahteraan subjektif sebagai proses mediasi kontekstual. Dalam Studi 1, membangun teori sumber daya, menguji proses mediasi yang diusulkan sambil mengendalikan dukungan organisasi dan efektivitas manajerial. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa perilaku supervisor yang mendukung keluarga dapat dibedakan dari perilaku supervisor umum. Dalam Studi 2, menggunakan struktur multigrup pemodelan persamaan, memvalidasi dan memperluas hasil Studi 1 dengan memeriksa bagaimana model mediasi bervariasi berdasarkan pada 2 konstruksi kontekstual: (a) tanggung jawab perawatan dan (b) manfaat ramah keluarga. Meskipun hasil mediasional bergantung kontekstual, tidak selalu konsisten dengan hipotesa berdasarkan teori konservasi sumber daya.

Dua studi ini menjelaskan hubungan antara konstruk keterlibatan kerja yang semakin populer dan isu tentang sumber daya dan dukungan perusahaan untuk membantu karyawan dalam mengatasi tuntutan non pekerjaan. Penelitian ini mengklarifikasi sifat hubungan antara aspek konstruksi, membangun diri mereka sendiri, hubungan korelasional dan prediktif satu sama lain, dan konteks lingkungan di mana mereka ada. Khususnya, penelitian ini menemukan bahwa tuntutan pribadi dan konteks organisasi memainkan peran sentral dalam menentukan bagaimana



berbagai konstruk berhubungan satu sama lain, sehingga menghasilkan hubungan diferensial.

### 2.3 Ekspektasi Peran

Peran merupakan suatu model perilaku yang muncul mengenai fungsi sosial tertentu (Brandle, 2011:508). Sejalan dengan ini, ekspektasi peran merupakan seperangkat ekspektasi yang dimiliki masyarakat terhadap perilaku individu yang menempati posisi sosial tertentu (Brandle, 2011:508).

Ekspektasi sosial merupakan seperangkat ekspektasi yang dimiliki masyarakat terhadap perilaku atau kinerja individu dalam masyarakat yang diekspresikan kepadanya dan mengandung komponen dorongan atau paksaan (Brandle, 2011: 508). Ekspektasi sosial bertanggung jawab misalnya pada mengapa seseorang wanita harus berperilaku layaknya seorang 'wanita' walaupun memiliki potensi untuk bertindak seperti seorang 'pria'.

Pada setiap budaya, terdapat kesepakatan umum mengenai ekspektasi peran seseorang yang memegang suatu peran, misalnya ekspektasi peran ibu, ayah, pemimpin, dan sebagainya (Brandle, 2011:508).

Karena setiap orang dapat memiliki peran lebih dari satu, misalnya peran ibu sekaligus istri, maka terdapat potensi ketidaksesuaian peran. Ketidaksesuaian peran terjadi ketika pemenuhan ekspektasi satu peran

mencegah individu tersebut untuk memenuhi ekspektasi peran lainnya (Brandle, 2011: 508).





Terdapat tiga pendapat teoritis terkait sifat peran (Brandle, 2011:508). *Pendapat pertama* datang dari perspektif struktural-fungsional. Penganut perspektif ini seperti Talcott Parsons dan Robert Merton, berpendapat bahwa peran bersifat stabil, standar, dan tidak dapat dimodifikasi. Individu tidak memiliki kebebasan dalam memodifikasi perilaku sosial yang diekspektasikan kepadanya. *Pendapat kedua* datang dari perspektif fenomenologis dari Peter Berger dan Thomas Luckman. Keduanya melihat bahwa peran merupakan panduan pada apa yang diekspektasikan dari aktor sosial dalam situasi tertentu. Hal ini bermakna seseorang dapat memenuhi ekspektasi peran dengan berbagai cara yang ia sukai. *Pendapat ketiga* dari perspektif dramaturgis Erving Goffman lebih memandang peran sebagai sesuatu yang bebas dan setiap orang dapat berganti-ganti peran untuk berinteraksi dengan orang lain (Brandle, 2011:508).

Terdapat dua teori yang melatar belakangi peran yaitu teori peran dan teori tumpahan (*spillover*) (Lu, 2012). Teori peran berpendapat bahwa perilaku manusia ditentukan oleh ekspektasi perilaku yang diharapkan oleh orang lain terhadap dirinya. Peran ini kemudian melekat pada berbagai atribut manusia seperti jenis kelamin, usia, status dalam keluarga, kelompok etnik, dan sebagainya (Shah, 2014).

Teori peran pertama kali digagas oleh Allport pada tahun 1933. Teori ini kemudian dikembangkan oleh Parsons pada tahun 1951 dan disistematisasikan dalam Parsons dan Bales pada tahun 1955 menjadi teori peran gender. Tabel berikut merangkum sejarah pemikiran teori peran dalam periode 1931-1960.



Tabel 1 Sejarah Perkembangan Teori Peran 1931-1960

Periode	Tokoh	Perkembangan
1931-1935	Allport (1934), Cottrell (1933), Lumpkin (1933), Mead (1934), Moreno (1934)	Perintis teori peran. Menurut Allport, Keterlibatan orang dalam peran ganda dapat bersifat kompleks dan mendorong stress, karena peran-peran dapat memiliki tuntutan yang bertentangan (Kosseck <i>et al</i> , 1999). Membahas tentang peran dalam perilaku institusional (Allport), peran dan penyesuaian pernikahan (Cottrell), peran anggota keluarga (Lumpkin).
1936-1940	Benedict (1938), Hughes (1937, 1938), Linton (1936), Parsons (1937), Sherif (1936), Sullivan (1939, 1940)	Membahas keberlanjutan dan keterputusan peran dalam budaya (Benedict), beberapa peran organisasi mengendalikan perilaku di luar organisasi (Hughes), peran adalah aspek dinamis dari status dan setiap status di masyarakat memiliki peran yang tertempel dan setiap peran tertempel pada sebuah status (Linton)
1941-1945	Benoit-Smullyan (1944), Cottrell (1942), Hughes (1945), Jennings (1943), Linton (1945), Newcomb (1942), Parsons (1942, 1945), Sarbin (1943)	Membahas status, tipe status, dan saling hubung antar status (Benoit-Smullyan), transisi peran merupakan proses masuk dan keluar dari suatu peran dalam sebuah sistem sosial (Cottrell), perbedaan dan hubungan antar status (Hughes)



1946-1950	Benne dan Sheats (1948), Cameron (1947), Davis (1949), Festinger, Schachter, dan Back (1950), Festinger et al (1950), Homans (1950), Komarovskiy (1946), Lindensmith dan Strauss (1949), Merton (1949), Moreno (1946), Murdock (1949), Murphy (1947), Newcomb (1947, 1950), Reissman (1949), Sarbin (1950), Sherif (1948), Stouffer (1949), Sullivan (1947)	Peran-peran fungsional dari anggota-anggota kelompok (Benne dan Sheats), psikologi gangguan perilaku akibat peran (Cameron), peran dapat ditemukan dalam sebuah posisi yang disebut sebagai 'kantor' (Davis), keakraban mendorong daya tarik dalam membentuk persahabatan (Festinger, Schachter, dan Back), kajian peran dalam kelompok manusia (Homans)
1951-1955	Argyle (1952), Asch (1952), Bales dan Slater (1955), Coutu (1951), Getzels dan Guba (1954), Hall (1955), Herbst (1952), Janis dan King (1954), Jaques (1952), Killian (1952), Levy (1952), Moreno (1953), Neiman and Hughes (1951), Newcomb (1954), Parsons (1951), Parsons dan Shits (1951), Rummetveit (1954), Sarbin (1952, 1954), Sarbin dan Jones (1955), Sargent (1951), Stouffer dan Toby (1951), Toby (1952, 1953),	Memperjelas konsep peran dan status (Argyle), eksperimen bermain peran (Asch), peran-peran kepemimpinan berbed a dapat muncul dalam suatu situasi, seperti kelompok-kelompok yang berorientasi pada tugas (Bales dan Slater), proses pengambilan peran (Coutu), studi empiris peran, konflik peran, dan efektivitas (Getzels dan Guba), pengaruh sosial dalam peran pemimpin (Hall), kategori peran pernikahan (Herbst), pengaruh bermain peran dalam mengubah pendapat (Janis dan King), reaksi manusia dan peran yang dipegangnya terhadap



	Wilson, Trist, and Curle (1952), Yablonsky (1953), Zelditch (1955).	bencana alam yang parah (Killian)
1956-1960	Anderson dan Moore (1957), Angell (1958), Bales (1958), Bates, F. L. (1956, 1957), Blood dan Wolfe (1960), Borgatta (1960), Bott (1957), Brim (1958), Cattell (1957), Eisenstadt (1956), Foa (1958), Galtung (1959), Gerard (1957), Goffman (1959), Jackson (1960), Lang (1956), Levinson (1959), Lieberman (1956), Mann (1956), Mann and Mann (1959), Merton (1957), Morris (1956), Pellegrin dan Bates (1959), Pierce (1956), Sayres (1956), Spiegel (1957), Thibaut dan Kelley (1959), Thomas (1957), Goode (1960), Gouldner (1957; 1960), Gross, Mason, dan McEachern (1957), Grusky (1959), Guetzkow (1960), Turner (1956), Videbeck dan Bates (1959), Zander, Cohen, dan Stotland (1957), Zetterberg (1957).	Reformulasi posisi, peran, dan status (Bates), ketika laki-laki bekerja lebih keras, mereka lebih sedikit berbuat di dalam rumah tangga (Blood dan Wolfe), integrasi teori peran dan teori kelompok referensi (Borgatta), derajat segregasi dalam hubungan peran suami dan istri bervariasi langsung dengan keterhubungan jaringan sosial keluarga (Bott), struktur keluarga dan pembelajaran peran seks oleh anak-anak (Brim), manajemen peran (Goffman), peran, kepribadian, dan struktur sosial dalam latar organisasi (Levinson), pengaruh perubahan peran dalam sikap pemegang peran (Lieberman), eksperimen bermain peran (Mann), himpunan peran (Merton), kongruitas dan inkongruitas atribut status dalam pekerjaan dan posisi kerja (Pellegrin dan Bates), realokasi dan rediferensiasi peran sebagai alternatif yang paling jelas dalam memecahkan berbagai bentuk konflik antar peran (Spiegel)

ber: Willburn, 1989



Keluarga adalah salah satu sumber pemberi peran, dan karenanya, keluarga akan memberikan dampak pada perilaku kerja seseorang (Thurairajah, 2013). Jika terjadi konflik peran, maka individu akan mengalami stress dan mengakibatkan ketidakpuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja. Teori ini menyebabkan pentingnya sebuah organisasi mengurangi kejadian konflik antara pekerjaan dan keluarga (Thurairajah, 2013).

Teori tumpahan menyatakan bahwa masalah kerja dalam keluarga atau masalah keluarga di tempat kerja merupakan sebuah bentuk penumpahan dari apa yang terlalu penuh di satu sisi (Martinengo *et al*, 2010). Ketika kapasitas seseorang dipandang tidak mencukupi di tempat kerja, maka ia terpaksa membawa pekerjaan tersebut ke rumah, begitu pula sebaliknya. Hal yang sama berlaku pada masalah lain seperti kepuasan kerja. Seseorang yang mengalami ketidakpuasan di satu bidang (misalnya pekerjaan) akan mengalami ketidakpuasan di bidang lainnya (misalnya rumah tangga) (Toga *et al*, 2014). Dengan kata lain, peran ganda akan berdampak pada permasalahan baik di tempat kerja maupun di keluarga.

Ekspektasi sosial mampu menjadi kendala bagi komunikasi dalam suatu kelompok. Sebagai contoh, perempuan tidak dapat dengan bebas bergaul dengan laki-laki jika telah bersuami karena ada ekspektasi sosial kalau seorang istri harus berperilaku tertentu. Jika seseorang tidak mampu memenuhi ekspektasi sosial terhadapnya, orang tersebut menjadi anggota marginal dari masyarakat. Ia dikeluarkan secara sosial dari kelompok anggota inti menjadi anggota yang terpinggirkan. Hal ini ditunjukkan dengan adanya dirinya dari masyarakat. Di sisi lain, anggota baru dapat muncul



jika orang yang sebelumnya belum pernah menjadi anggota masyarakat kemudian masuk secara fisik, dan kemudian mematuhi ekspektasi sosial yang diberikan kepadanya (Pinto *et al*, 2016).

Teori peran kelompok fungsional berpendapat bahwa ekspektasi sosial selalu ada dan setiap orang dalam anggota masyarakat memiliki peran-peran tertentu yang harus dipenuhi, dan ekspektasi atas peran ini dapat positif atau negatif. Intinya adalah setiap orang memiliki peran. Menurut teori peran kelompok fungsional, dalam masyarakat, secara umum terdapat empat kelompok dengan ekspektasi masing-masing, yaitu pemimpin, pekerja, pembangun hubungan, dan individu (Tufts, 2014).

Pemimpin memiliki ekspektasi sosial untuk mengarahkan anggota masyarakat secara keseluruhan. Pekerja memiliki ekspektasi sosial untuk melakukan tugas-tugas tertentu yang terfokus pada tujuan masyarakat dan mendukung agar anggota lain mampu melakukan tugas tersebut. Peran ini dapat mencakup koordinator, kritikus, perekam/pencatat/wartawan, dan teknisi. Pembangun hubungan memiliki ekspektasi sosial untuk menjaga kebutuhan interpersonal dan emosional seperti motivator, kompromiser, atau harmoniser. Peran individu sendiri berfungsi memenuhi kebutuhan anggota masyarakat secara individual. Lebih lengkapnya, teori peran kelompok fungsional ditunjukkan pada Tabel 2.1 berikut.



Tabel 2.1 Pembagian Peran dan Ekspektasi Sosial menurut Teori Peran Kelompok Fungsional

Peran	Ekspektasi Sosial
Peran Pembangun Hubungan	Membangun dan mempertahankan masyarakat
Pendorong	Memberikan pujian dan setuju dengan kontribusi orang lain
Penyelaras	Memediasi atau merekonsiliasi perbedaan dan mengangkat ketegangan.
Kompromiser	Mencoba mencapai kesimpulan bersama dengan mencari, mengajukan, dan melihat kesalahan, serta mendisiplinkan diri dan orang lain.
Penjaga gerbang/ ekspeditor	Mengatur komunikasi dengan menjaga saluran terbuka atau memfasilitasi partisipasi.
Penentu standar	Membuat standar perilaku masyarakat atau mengevaluasi kinerja dan proses masyarakat.
Pengamat / komentator masyarakat	Mencatat proses masyarakat dan memberikan umpan balik pada kinerja dan proses masyarakat.
Pengikut	Secara pasif menerima pergerakan dalam masyarakat.
Peran tugas	Memfasilitasi dan mengkoordinasi usaha masyarakat
Inisiator / kontributor	Memberikan cara-cara baru berpikir di masyarakat
Pencari informasi	Mengajukan pertanyaan-pertanyaan untuk memperjelas kualitas informasi.
Pemberi pendapat	Mengawarkan pandangan pribadi pada nilai di seputar proses atau tindakan masyarakat.
Elaborator	Menjelaskan alternatif-alternatif dengan menawarkan alasan untuk berbagai pilihan.
Koordinator.	Menarik gagasan-gagasan dengan memperjelas hubungan antar saran.
Pengarah	Mencoba menjaga agar masyarakat bergerak pada arah yang benar dengan mempertanyakan keputusan dan solusi atas masalah.
Evaluator / kritikus	Menilai luaran masyarakat lewat perbandingan dengan standar.
Energiser	Mendorong masyarakat untuk bertindak.
Teknisi prosedural	Menyediakan logistik bagi fungsi masyarakat seperti susunan tempat duduk, salinan, dan sebagainya.
Perekam	Mencatat bagi masyarakat.
Peran individual	Memenuhi kebutuhan anggota masyarakat secara individual
Agresor	Memengaruhi proses masyarakat secara negatif dengan merendahkan status orang lain, mentertawakan secara berlebihan, dan sebagainya.
Blocker	Menahan keputusan dan tindakan masyarakat.
Peran individual	Menarik perhatian ke dirinya lewat mengumbar atau membicarakan prestasi pribadi.
Peran individual	Menggunakan masyarakat untuk membicarakan ideologi pribadi yang tidak berhubungan dengan masyarakat.
Peran individual (playgirl)	Menunjukkan rendahnya keterlibatan dengan masyarakat





Peran	Ekspektasi Sosial
	lewat perilaku yang tidak pantas.
Dominator	Memanipulasi masyarakat atau anggota masyarakat dalam upaya menunjukkan kekuasaan.
Pencari bantuan	Mencoba mendapatkan simpati dari anggota lain masyarakat.
Pemohon kepentingan khusus	Mendorong isu tertentu tanpa melihat sudut pandang orang lain

Sumber: Tufts, 2014:86

Teori peran berpendapat bahwa konflik kerja-keluarga merupakan suatu bentuk konflik antar peran. Konflik antar peran terjadi ketika kepatuhan pada satu peran tidak sesuai dengan kepatuhan pada peran lainnya (Thomas dan Ganster, 1995). Jika ada dukungan dari satu peran terhadap peran lainnya, maka akan terjadi kesesuaian, sehingga menurunkan level konflik yang terjadi. Konsekuensi logis dari pemikiran ini adalah budaya organisasi yang mendukung peran keluarga akan menurunkan konflik kerja-keluarga.

Penelitian Thomas *et al*, 1995, Dampak Variabel Kerja Keluarga-Konflik Kerja-Keluarga: Perspektif Kontrol. Penelitian ini meneliti efek langsung dan tidak langsung dari kebijakan dan praktik organisasi yang mendukung tanggung jawab keluarga pada konflik keluarga dan pekerjaan, fisik, dan langkah-langkah tingkah laku perilaku. Data survei dikumpulkan di 45 fasilitas perawatan akut dari 398 profesional kesehatan yang memiliki anak berusia 16 tahun atau lebih muda di rumah. Praktik pendukung, terutama penjadwalan fleksibel dan supervisor yang mendukung, memiliki positif langsung pada persepsi karyawan tentang kontrol atas pekerjaan masalah-masalah keluarga. Kontrol persepsi, pada gilirannya, dikaitkan dengan tingkat konflik kerja keluarga yang lebih rendah, ketidakpuasan



kerja, depresi, keluhan somatik, dan kolesterol darah. Hasil ini menunjukkan bahwa organisasi dapat mengambil langkah-langkah yang dapat meningkatkan kontrol karyawan atas tanggung jawab keluarga dan bahwa kontrol ini dapat membantu karyawan lebih baik mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga yang saling bertentangan.

Dixon dan Sagas (2007) membuktikan kalau dukungan organisasi mampu menurunkan konflik kerja keluarga, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian lainnya secara konsisten juga menunjukkan kalau organisasi yang mendukung keluarga berpengaruh negatif terhadap konflik kerja keluarga (DiRenzo *et al*, 2011; Thompson *et al*, 1999; Thomas dan Ganster, 1995; Grandey *et al*, 2007; Hill *et al*, 2006).

Penelitian DiRenzo 2011 mengenai Tingkat pekerjaan, tuntutan, dan sumber daya sebagai anteseden konflik kerja-keluarga. Penelitian ini menguji perbedaan dalam konflik pekerjaan-keluarga (gangguan kerja dengan keluarga dan campur tangan keluarga dengan pekerjaan) untuk karyawan tingkat rendah dan tingkat yang lebih tinggi, faktor-faktor yang mungkin menjelaskan perbedaan-perbedaan ini, dan pengaruh diferensial sumber daya pada konflik di seluruh tingkat pekerjaan. Hasil menunjukkan bahwa pekerja dengan tingkat yang lebih tinggi mengalami konflik yang lebih besar di kedua arah daripada pekerja di tingkat yang lebih rendah, dan bahwa sumber daya kerja dan berbasis rumah secara diferensial terkait dengan konflik yang dialami oleh karyawan yang memegang pekerjaan tingkat rendah dan tingkat yang lebih tinggi.

Penelitian Mark 1997, Identitas peran kehidupan digunakan untuk hipotesis bahwa ekologi sosial kontemporer pengasuhan mengarah ke



tuntutan yang bertentangan di seluruh peran karyawan dan pengasuh, dan bahwa konflik ini merupakan faktor penting dalam akuntansi untuk efek kesejahteraan pengasuhan yang negatif. Analisis regresi multivariat mengkonfirmasi hipotesis ini, dan lebih lanjut mengungkapkan bahwa jika bekerja dan perbedaan konflik keluarga antara pengasuh dan non-pengasuh dihilangkan, peran pengasuhan juga akan lebih banyak mengarah pada manfaat kesejahteraan yang positif.

Teori peran juga memunculkan konsep ekspektasi peran. Ekspektasi peran diberikan pada seseorang berdasarkan perannya. Dalam konteks konflik kerja-keluarga, seseorang akan memiliki ekspektasi peran sebagai karyawan dan sebagai orang tua/anak (Marks, 1997). Konflik kerja-keluarga muncul ketika ekspektasi peran sama beratnya di kedua sisi. Seorang pegawai memiliki ekspektasi peran untuk hadir dalam rapat sementara di saat bersamaan, ia memiliki ekspektasi peran untuk mengasuh anak yang masih balita di rumah. Karenanya, terjadi konflik kerja-keluarga. Salah satu peran yang berlebihan, misalnya memiliki banyak peran di dalam keluarga, sementara di pekerjaan juga memiliki banyak peran, pada akhirnya membawa pada konflik.

Sejalan dengan ini, Pada penelitian Amatea *et al* (1986) melihat bahwa ekspektasi peran keluarga merupakan salah satu sumber kunci stress pada karyawan. Penelitian ini menilai ekspektasi pekerjaan dan peran keluarga dari pria dan wanita yang berorientasi karir: timbangan keberhasilan peran hidup. Instrumen dalam bentuk delapan skala sikap bert-type dikembangkan untuk menilai ekspektasi peran pribadi pekerjaan, perkawinan, orang tua, dan homecare. Salah satu tujuan utama



dalam mengembangkan Skala Keberhasilan Peran Hidup adalah bahwa itu dirancang untuk menilai pekerjaan dan harapan peran keluarga baik pria dan wanita dan individu dan mereka yang saat ini terlibat dalam peran pekerjaan, pernikahan, dan orang tua. Versi instrumen itu diberikan kepada total 916 subyek. Tanggapan dari tiga kelompok pria dan wanita yang berbeda, wanita karir akademik, dan pasangan yang dipekerjakan yang merupakan orang tua dianalisis secara terpisah untuk menilai apakah seperangkat dimensi umum ada dalam instrumen untuk setiap kelompok. Hasil penelitian yang dilaporkan di sini menunjukkan bahwa dimensi peran yang berbeda didefinisikan dan diukur oleh instrumen tampaknya menjadi seperangkat yang umum untuk laki-laki dan perempuan mahasiswa sarjana, serta untuk pria dan wanita yang dipekerjakan.

Cinnamon dan Rich (2002) juga menemukan kalau ekspektasi peran perempuan menyebabkan konflik kerja-keluarga menjadi lebih tinggi secara signifikan dibandingkan ekspektasi peran laki-laki dalam keluarga. Level konflik pada perempuan adalah 3,21 sementara pada laki-laki hanya 2,87.

Dalam studi ini mengeksplorasi perbedaan gender dalam pentingnya peran hidup dan implikasinya terhadap konflik kerja-keluarga. Dalam penelitian sebelumnya (Cinamon & Rich, 2002), menemukan 3 profil pekerja yang berbeda dalam hal atribusi penting untuk pekerjaan dan peran keluarga: orang-orang yang memiliki kepentingan tinggi untuk peran kerja dan peran keluarga (profil "Ganda"); peserta yang dianggap sangat penting untuk peran kerja dan rendah peran keluarga (profil "Kerja"); dan peserta yang mengaitkan sangat penting dengan peran keluarga dan



rendah pentingnya peran pekerjaan (profil "Keluarga"). Penggunaan profil ini untuk memperjelas hubungan antara gender dan konflik kerja-keluarga. Peserta 126 pria menikah dan 87 wanita menikah yang bekerja di komputer atau firma hukum. Perbedaan signifikan ditemukan di distribusi peserta ke profil. Laki-laki sama-sama didistribusikan di seluruh profil, sedangkan perempuan kurang terwakili dalam kategori Pekerjaan. Lebih banyak wanita daripada pria yang sesuai dengan profil Keluarga, dan lebih banyak pria daripada wanita yang sesuai dengan profil Kerja. Tidak ada perbedaan jenis kelamin yang ditemukan untuk profil Ganda. Perempuan melaporkan pengasuhan yang lebih tinggi dan nilai-nilai kerja yang dilakukan laki-laki. Perbedaan antara-jenis kelamin dalam konflik keluarga-pekerjaan tampak nyata, seperti perbedaan dalam-jenis kelamin di seluruh profil. Hasil menunjukkan nilai variasi antara dan dalam gender dalam studi tentang gender dan konflik kerja-keluarga. Temuan bahwa perempuan lebih tinggi dalam nilai kerja tetapi tidak dalam komitmen kerja dapat mencerminkan kesulitan yang dihadapi oleh perempuan dalam karir mereka. Banyak wanita karir, termasuk mereka yang memiliki pekerjaan non-tradisional dan bantuan rumah tangga yang dibayar, terus berlanjut berinvestasi dalam merawat anak-anak mereka dan dalam tugas-tugas di rumah. Kewajiban ini dapat menghambat pengembangan penuh komitmen kerja yang sepadan dengan nilai kerja mereka yang tinggi. Argumen ini didukung oleh temuan bahwa wanita dalam penelitian ini bekerja lebih lama di rumah daripada pria.



Temuan lain yang patut dipertimbangkan adalah perbedaan gender dalam dua jenis konflik kerja-keluarga. Sesuai dengan asumsi-

asumsi tradisional mengenai sosialisasi ke peran gender, dihipotesiskan bahwa perempuan akan melaporkan tingkat yang lebih tinggi dan insiden yang lebih sering terjadi dalam konflik keluarga ke dalam kerja tetapi akan lebih menentukan konflik kerja ke dalam keluarga. Berlawanan dengan harapan, perempuan lebih tinggi dalam level dan frekuensi kerja ke dalam konflik keluarga dan dianggap lebih penting bagi keluarga ke dalam konflik kerja.

Seperti halnya pada konflik kerja-keluarga, ekspektasi peran dapat secara langsung membawa pada *burnout*. Hal ini terjadi ketika ekspektasi peran yang berlebihan pada keluarga kadang memunculkan konflik atau minimal, menghabiskan energi bagi karyawan yang masih harus bekerja keesokan harinya, membawa pada kelelahan fisik dan mental (Lu, 2008).

Ini adalah studi cross sectional, yang bertujuan untuk menentukan interaksi antara faktor situasional, stressor peran, paparan bahaya dan faktor pribadi di antara 246 perawat yang terdiri sebagian besar perempuan (78,5%) dari bangsal dan unit yang berbeda di Rumah Sakit Umum Filipina (PGH). Dominasi perempuan memperkuat gagasan yang berlaku bahwa profesi kepedulian seperti keperawatan diserahkan kepada perempuan. Ini memberikan studi perspektif jendernya. Hampir separuh (49,6%) dari responden melaporkan sakit karena bekerja pada tahun lalu, dan 56,1% tidak bekerja karena sakit. Statistik korelasi

menggunakan rho Spearman menunjukkan peran organisasi stressor yang signifikan dalam kelelahan di antara perawat di rumah sakit tersier terbesar di Filipina. Kontribusi dari penelitian ini adalah memajukan



konsep-konsep baru dalam kerangka kerja yang sudah ada dari burnout, dan dengan demikian, dapat membantu perawat dan administrasi rumah sakit tentang cara mengendalikan masalah ini

Penelitian empiris memberikan dukungan pada hubungan ini. Pestonjee dan Azeem (2015) menemukan hubungan antara ekspektasi peran yang terlalu tinggi mengakibatkan *burnout* pada dosen.

Studi ini meneliti hubungan antara kesadaran, neurotisme dan kelelahan. Selain itu, penelitian ini juga menguji pengaruh kesadaran dan neurotisme terhadap kelelahan para responden. 120 responden dihubungi di 8 rumah sakit swasta untuk pengumpulan data tetapi hanya 90 dari mereka yang menyelesaikan survei. Maslach Burnout Inventori (MBI) dan Big-Five Inventory digunakan sebagai alat ukur. Hasil-hasil mengungkapkan bahwa kesadaran secara negatif dan signifikan terkait dengan dimensi-dimensi kelelahan. Neurotisme ditemukan secara positif dan signifikan terkait dengan dimensi kelelahan. Analisis regresi berganda digunakan untuk melihat variabel independen mana yang memprediksi kelelahan dalam sampel. Hasil menunjukkan bahwa kesadaran secara signifikan memprediksi semua dimensi kelelahan dan neurotisme secara signifikan memprediksi hanya kelelahan emosional dan mengurangi dimensi pencapaian pribadi dari kelelahan.

Kajian Sharma (2007) juga menunjukkan kalau ekspektasi peran berpengaruh signifikan pada semua dimensi *burnout* pada karyawan di India. Dalam kajian Sharma disimpulkan bahwa masalah kelelahan membutuhkan perhatian mendesak dan intervensi untuk kesejahteraan.





Kepribadian stres muncul paling penting sebagai prediktor kelelahan. Faktor-faktor yang terkait dengan peran yang menyebabkan kelelahan adalah konflik harapan peran, stagnasi peran, kelebihan peran, erosi peran, ketidakmampuan sumber daya, jarak antar peran, dan ambiguitas peran. Kecerdasan emosional yang tinggi dengan efektivitas pribadi membantu mengatasi stres.

Menurut teori kelelahan peran, seseorang tidak dapat sekaligus memprioritaskan kerja dan keluarga (Montgomery *et al*, 2003). Salah satunya harus dikorbankan demi yang lainnya. Hal ini disebabkan adanya keterbatasan waktu dan sumber daya. Tetapi setiap orang akan berusaha mendapatkan keduanya, sehingga terjadi ketegangan berkelanjutan dalam diri seorang pekerja. Ketegangan ini yang pada gilirannya menciptakan perasaan lelah yang amat sangat atau perasaan hampa dan tak berdaya, yang merupakan ciri-ciri *burnout*.

## 2.4 *Burnout*

### 1. Pengertian *Burnout*

Konsep *burnout* pertama kali muncul pada pertengahan tahun 1970-an di Amerika Serikat. Psikiatris Freudenberger mengamati bahwa banyak relawan yang ia amati mengalami penurunan emosional dan hilangnya motivasi dan komitmen secara bertahap. Proses ini umumnya terjadi dalam satu tahun dan diikuti dengan berbagai masalah kesehatan, baik masalah kesehatan jasmani maupun mental.

Freudenberger kemudian menyebut gejala ini dengan istilah *burnout* (Maslach dan Schaufeli, 1993). Secara independen, Maslach juga memberikan konsep *burnout* setelah mempelajari reaksi yang sama



pada berbagai pekerja (Kristensen *et al*, 2005). Maslach mempelajari berbagai pekerja pelayanan manusia untuk mengetahui tingkat stress emosional pekerjaan mereka dan menemukan sejumlah strategi koping yang berdampak pada identitas dan perilaku kerja profesi seseorang (Maslach *et al*, 2001).

Pada awalnya, konsep *burnout* dipandang hanya berlaku pada profesi di bidang pelayanan manusia seperti kesehatan, pendidikan, dan pekerja sosial. Walau begitu, seiring waktu, ditemukan gejala yang sama pada berbagai jenis pekerjaan lainnya, sehingga sekarang berlaku pada semua profesi dan pekerjaan (Schaufeli *et al*, 2001).

Maslach (1993) mendefinisikan *burnout* adalah sebuah sindrom hebat yang dibangun sebagai konsekuensi dari stress yang panjang terhadap situasi di tempat kerja. Manifestasinya sebagai suatu sindrom dijelaskan melalui tiga dimensi yaitu kelelahan emosional, penarikan diri, dan rendahnya hasrat pencapaian prestasi diri (Azeem, 2013).

Secara akademis, *burnout* didefinisikan sebagai “sebuah keadaan kelelahan dimana seseorang menjadi sinis mengenai nilai dari pekerjaan dan ragu atas kapasitasnya untuk berkinerja” (Schaufeli *et al*, 2008)

Pines dan Aronson,1988 dalam Azeem, 2013 ; menyatakan bahwa *burnout* adalah suatu bentuk ketegangan atau tekanan psikis yang berhubungan dengan stres yang kronik, yang dialami seseorang dari hari ke hari ditandai dengan kelelahan fisik, mental dan emosional (Azeem, 2013).



*Burnout* merupakan kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena stres yang diderita dalam jangka waktu yang lama, di dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi.

Bernardin dalam Azeem,2013 ; menggambarkan *burnout* sebagai suatu keadaan yang mencerminkan reaksi emosional pada individu yang bekerja pada bidang kemanusiaan (*human service*), atau bekerja erat dengan masyarakat (Azeem,2013).

Menurut Kreitner dan Kinicki (1992) *burnout* adalah akibat dari stres yang berkepanjangan dan terjadi ketika seseorang mulai mempertanyakan nilai-nilai pribadinya. Cherniss dalam Lu, 2008, mengatakan bahwa *burnout* merupakan perubahan sikap dan perilaku dalam bentuk reaksi menarik diri secara psikologis dari pekerjaan, seperti menjaga jarak dari orang lain maupun bersikap sinis dengan mereka, membolos, sering terlambat dan keinginan pindah kerja sangat kuat (Lu, Jinky Leilanie,2008).

Cherniss (1980) mendefinisikan *burnout* sebagai tindakan penarikan diri secara psikologis sebagai respon terhadap stres yang berlebihan atau ketidakpuasan dalam pekerjaan. Individu memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang mulia dan berharga pada awalnya, juga antusiasme tinggi dalam bekerja, tetapi akibat ketidakpuasan yang menghasilkan stres yang berlebihan mempengaruhi langsung terhadap perubahan motivasi, menurunnya antusiasme dan berkurangnya ketertarikan terhadap pekerjaan. Menarik diri dari pekerjaan, seperti menghindar dari klien yang seharusnya ditangani, sikap menyalahkan



klien, maupun menurunnya sikap positif terhadap klien merupakan salah satu gambaran perubahan tingkah laku dan sikap.

*Burnout* adalah kombinasi dari kelelahan fisik, kelelahan emosional dan kelelahan kognitif. Ini adalah pertimbangan menipisnya individu " sumber energi yang membuat *burnout* unik. Awalnya konsep dan pemahaman *burnout* dibatasi untuk individu yang bekerja dalam peran pelayanan manusia orang berorientasi tetapi telah diperluas ke pekerjaan lain dengan perluasan dalam profesi lain yang berbeda (Maslach *et al.*, 2001 dalam Azeem,2013).

Berdasarkan pemahaman penelitian dari teori-teori yang telah dijelaskan di atas peneliti menyimpulkan definisi *burnout* adalah keadaan lelah secara psikologis dan fisiologis yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dan dengan intensitas yang cukup tinggi, ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional, serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri yang mengakibatkan individu merasa terpisah dari lingkungannya.

## 2. Klasifikasi *Burnout*

Farber (1998) mengidentifikasi adanya tiga jenis *burnout*. Jenis pertama adalah *wearout* atau *brown-out*, yaitu situasi ketika seseorang akhirnya menyerah atau melakukan pekerjaan sekenanya ketika dihadapkan dengan terlalu banyak stress dan terlalu sedikit penghargaan. Elemen penting dalam *wearout* adalah pengabaian, yaitu tidak dipandanginya seseorang sebagai respon pada suatu kesulitan.

pengabaian berasosiasi dengan inefikasi dalam pekerjaan (Montero-arin *et al*, 2014).



Tipe kedua adalah *burnout* klasik atau frenetik, yaitu ketika seseorang bekerja semakin lama semakin keras hingga akhirnya kelelahan, untuk mendapatkan penghargaan agar sesuai dengan tingkat stress yang dialami. *Burnout* klasik muncul karena *overload*, yaitu perasaan seseorang bahwa ia mempertaruhkan kesehatan dan kehidupan pribadinya dalam mengejar hasil kerja yang baik. *Overload* membawa pada situasi kelelahan (Montero-Marin *et al*, 2014).

Tipe ketiga adalah *underchallenged*, yaitu situasi dimana seseorang justru tidak dihadapkan dengan stress yang besar, namun sebaliknya, berhadapan dengan kondisi kerja yang monoton dan tidak menantang, yang gagal memberikan imbalan yang mencukupi. Tipe *underchallenged* berasal dari tidak adanya pengembangan, yaitu tidak adanya pengalaman pertumbuhan pribadi seseorang bersama dengan hasrat untuk mendapatkan pekerjaan lain yang dapat lebih membangun kecakapan mereka. *Underchallenged* membawa pada situasi sinisme pada pekerjaan (Montero-Marin *et al*, 2014). Dengan kata lain, *burnout* dapat berupa keputus-asaan kerja, kelelahan kerja, atau kebosanan kerja.

Schaufeli (2003) pada tahun 2003 merangkum semua hasil penelitian *burnout* yang telah dilakukan sejak tahun 1970-an dengan mengajukan sejumlah jawaban atas 10 pertanyaan. Salah satu pertanyaan yang menjadi perhatian dari kami adalah : apakah *burnout* relevan bagi organisasi? Pertanyaan ini cukup aneh. Sekilas jelas ia berhubungan dengan organisasi karena seorang pegawai yang bekerja dan mengalami *burnout*, bekerja dalam organisasi dan aturan-aturan



yang dikeluarkan organisasi dapat menimbulkan stress yang membawa pada *burnout*.

Selain itu, pegawai yang kelelahan tentunya akan membawa efek pada organisasi. Penelitian mengamati bahwa *burnout* memiliki efek pada absentisme, kinerja kuantitatif dan kualitatif yang buruk, menurunnya efisiensi kerja, meningkatnya peristiwa berhenti kerja, serta hilangnya produktivitas kerja (Schaufeli, 2003). Survei Statista (2017a) mengungkapkan bahwa stress pekerjaan mengakibatkan lebih dari sepertiga pegawai di Amerika Serikat kehilangan produktivitas selama satu jam atau lebih per hari dan hampir sepertiga pegawai tidak masuk kerja antara tiga hingga enam hari per tahun karena alasan stress kerja. Organisasi yang mampu mengurangi *burnout* pegawai semestinya akan meningkatkan kesejahteraan pegawai dan juga memberikan keuntungan ekonomi bagi organisasi (Schaufeli, 2003).

### 3. Perbedaan *Burnout* dengan Stress

Stress didefinisikan sebagai tekanan yang diperoleh manusia dari lingkungannya. Agen yang menghasilkan tekanan disebut sebagai stressor. Stress dapat berupa stress fisiologis dan dapat pula berupa stress psikologis. Stress fisiologis adalah stress yang membawa pada masalah fisiologis seperti masalah jantung, metabolisme, kecacatan fisik, dan sebagainya. Stress psikologis adalah stress yang membawa pada masalah psikologis seperti gangguan emosional, depresi, dan sebagainya (Jobfoll, 1989).



#### 4. Faktor Penyebab *Burnout*

Maslach & Leiter (1998) dalam eJournal Psikologi, Volume 1, Nomor 2, 2013: 187-199 timbulnya *burnout* disebabkan oleh beberapa faktor yang diantaranya yaitu:

##### a. Karakteristik Individu

Sumber dari dalam diri individu merupakan salah satu penyebab timbulnya *burnout*. Sumber tersebut dapat digolongkan atas dua faktor yaitu : a) Faktor demografi, mengacu pada perbedaan jenis kelamin antara wanita dan pria. Pria rentan terhadap stres dan *burnout* jika dibandingkan dengan wanita. b) Faktor perfeksionis, yaitu individu yang selalu berusaha melakukan pekerjaan sampai sangat sempurna sehingga akan sangat mudah merasakan frustrasi bila kebutuhan untuk tampil sempurna tidak tercapai.

##### b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat menentukan kemungkinan munculnya *burnout* seperti beban kerja yang berlebihan, konflik peran, jumlah individu yang harus dilayani, tanggung jawab yang harus dipikul, dukungan sosial dari rekan kerja yang tidak memadai, dukungan sosial dari atasan tidak memadai, control yang rendah terhadap pekerjaan dan kurangnya stimulasi dalam pekerjaan.

##### c. Keterlibatan Emosional

Keterlibatan emosional dengan penerimaan pelayanan atau klien, bekerja melayani orang lain membutuhkan banyak energi karena harus bersikap sabar dan memahami orang lain dalam keadaan krisis, frustrasi, ketakutan dan kesakitan. Pemberi dan





penerima pelayanan turut membentuk dan mengarahkan terjadinya hubungan yang melibatkan emosional, dan secara tidak sengaja dapat menyebabkan stres secara emosional karena keterlibatan antar mereka dapat memberikan penguatan positif atau kepuasan bagi kedua belah pihak, atau sebaliknya Maslach & Leiter (1998).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor penyebab *burnout* yaitu, *karakteristik individu meliputi demografi dan perfeksionis, lingkungan pekerjaan, keterlibatan emosional dengan penerimaan pelayanan atau pelanggan.*

#### 5. Dampak-dampak *Burnout*

Menurut Maslach & Leiter (1998) eJournal Psikologi, Volume 1, Nomor 2, 2013: 187-199 dampak-dampak *burnout* secara umum berpengaruh pada individu, orang lain dan orang terdekat, antara lain:

- a. Dampak *burnout* pada individu tampak secara fisik, seperti penurunan kekebalan tubuh individu sehingga rentan terhadap penyakit antara lain demam dan sakit kepala. Sedangkan dampak secara psikis menyebabkan individu menilai dirinya rendah dan bila berlanjut dapat menyebabkan depresi. Mereka juga menarik diri dari kehidupan sosial dan terlibat dalam penyalahgunaan obat-obatan untuk mengatasi masalah.
- b. Dampak *burnout* pada orang lain dirasakan oleh penerima pelayanan. Perubahan sikap memberi pelayanan ternyata berdampak negatif terhadap kondisi penerima pelayanan.



- c. Dampak *burnout* mempengaruhi efektifitas dan efisiensi orang yang mengalami *burnout*, misalnya ketidakhadiran individu yang terlampau sering sehingga menghambat penerapan program pelayanan pada akhirnya terjadi pemborosan finansial

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga dampak *burnout* yaitu, dampak *burnout* pada individu tampak secara fisik, dampak *burnout* pada orang lain disarankan oleh penerima pelayanan dan keluarga, dampak *burnout* mempengaruhi efektifitas dan efisiensi.

#### 6. Mengukur kondisi *burnout* dengan *Maslach Burnout Inventory*

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *burnout* dikembangkan oleh Maslach yang dikenal sebagai *Maslach Burnout Inventory* (MBI). MBI diciptakan oleh Maslach dan Jackson pada tahun 1981 untuk mengukur *burnout* pada pekerja bidang Pelayanan Sosial dan dikenal sebagai MBI – *Human Services Survey* (MBI – HSS). MBI versi kedua kemudian didesain bagi para pendidik yaitu MBI – *Educators Survey* (MBI – ES). Kedua versi tersebut sama-sama terfokus pada jenis pekerjaan yang mengharuskan individu berinteraksi secara intensif dengan orang lain yaitu klien dan pasien atau mahasiswa dan murid (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

Alat ukur MBI terdiri dari 22 *item* pertanyaan yang menggambarkan tiga skala/dimensi pengukuran yaitu:

1. *Physical Exhaustion* (Kejenuhan Fisik)

*Emotional Exhaustion/Depersonalization* (Kejenuhan emosional/Depersonalisasi)

*Personal Accomplishment* (Pencapaian personal)



## 2.5 Konflik Peran Kerja Keluarga

Konflik pekerjaan dan keluarga adalah suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan peran dari domain kerja dan keluarga secara bersama-sama tidak cocok dalam hal-hal tertentu (Greenhaus dan Beutell, 1985). Konflik ini terjadi ketika usaha seseorang untuk memenuhi tuntutan peran kerja bersinggungan dengan kemampuan seseorang untuk memenuhi tuntutan keluarga dan sebaliknya (Frone, 2000). Greenhaus dan Beutell (1985) membagi konflik kerja keluarga kedalam tiga jenis yaitu :

1. Konflik waktu, yaitu waktu yang diberikan pada satu peran mempersulit memenuhi persyaratan peran lainnya. Pada domain kerja, tekanan waktu datang dari jumlah jam kerja, jadwal kerja yang tidak fleksibel, dan shift pekerjaan. Pada domain keluarga, tekanan waktu datang dari adanya anak kecil, bekerjanya pasangan hidup, dan ukuran keluarga yang besar.
2. Konflik keregangan, yaitu keregangan yang dihasilkan oleh satu peran mempersulit memenuhi persyaratan peran lainnya. Pada domain kerja, sumber keregangan datang dari bentuk konflik peran, ambiguitas peran, dan aktivitas pembentang batas (*boundary spanning activities*). Aktivitas pembentang batas adalah aktivitas-aktivitas yang mendorong karyawan untuk berinteraksi dengan rekan kerja dari departemen atau organisasi lain (MacCroy III, 2012). Pada domain keluarga, sumber keregangan datang dari konflik keluarga dan dukungan pasangan yang rendah.
3. Konflik perilaku, yaitu perilaku yang diperlukan dalam satu peran mempersulit memenuhi persyaratan peran lainnya. Pada domain kerja, tekanan perilaku datang dari ekspektasi kerahasiaan dan objektivitas.



Pada domain keluarga, tekanan perilaku datang dari ekspektasi agar lebih hangat dan terbuka.

Lebih lanjut, menurut Greenhaus dan Beutel (1985), konflik kerja-keluarga mengakibatkan munculnya sanksi negatif atas ketidakpatuhan baik pada domain kerja maupun domain keluarga. Selain itu, konflik kerja-keluarga mengakibatkan adanya saliensitas peran. Saliensitas peran adalah derajat dimana seseorang memandang peran hidup tertentu sebagai alat penting untuk definisi diri dan keluasaan dimana seseorang ingin menggunakan sumber daya pribadi untuk menjamin kesuksesan peran tersebut (Gahan dan Abeysekera, 2000). Dengan kata lain, saliensitas peran sebagai efek dari konflik kerja-keluarga merupakan situasi dimana seseorang harus memberikan nilai dan komitmen pada kerja atau keluarga.

Definisi konflik kerja-keluarga mengimplikasikan kalau konflik pekerjaan dan keluarga mengandung efek yang terjadi dari domain kerja dan efek dari domain keluarga. Efek dari domain kerja disebut sebagai interferensi kerja pada keluarga, sementara efek dari domain keluarga disebut sebagai interferensi keluarga pada pekerjaan (Nielson *et al*, 2001). Kedua jenis konflik ini berkorelasi kuat satu sama lain, namun secara umum, situasi interferensi kerja pada keluarga lebih banyak dilaporkan daripada interferensi keluarga pada kerja (Kinnunen *et al*, 2003).

Carlson dan Frone (2003) lebih lanjut membagi kedua jenis konflik tersebut pada dua dimensi yaitu internal dan eksternal. Dimensi internal berkaitan dengan keterlibatan secara psikologis, sementara dimensi



eksternal berkaitan dengan keterlibatan secara perilaku. Adanya dimensi internal-eksternal mengakibatkan terbentuknya empat jenis konflik kerja-keluarga yaitu:

1. Interferensi keluarga pada pekerjaan secara internal, yaitu pembebanan psikologis dengan keluarga saat seseorang sedang bekerja yang mengganggu kemampuan seseorang untuk terlibat dalam peran kerjanya. Contoh interferensi keluarga pada kerja secara internal adalah tidak dapat berhenti berpikir mengenai keluarga saat berada di kantor.
2. Interferensi kerja pada keluarga secara internal, yaitu pembebanan psikologis dengan pekerjaan saat seseorang berada di rumah yang mengganggu kemampuan seseorang untuk terlibat dalam peran keluarganya. Contoh interferensi kerja pada keluarga secara internal adalah tidak dapat berhenti berpikir mengenai pekerjaan saat berada di rumah.
3. Interferensi keluarga pada pekerjaan secara eksternal, yaitu tuntutan di rumah yang dimunculkan secara eksternal yang mengganggu partisipasi di tempat kerja. Contoh dari interferensi keluarga pada pekerjaan secara eksternal adalah meminimalkan jumlah waktu yang dihabiskan di kantor untuk memenuhi tugas keluarga.
4. Interferensi kerja pada keluarga secara eksternal, yaitu tuntutan di tempat kerja yang dimunculkan secara eksternal yang mengganggu partisipasi di rumah. Contoh dari interferensi kerja pada keluarga secara eksternal adalah jadwal kerja atau deadline kerja yang



mengganggu karyawan melaksanakan fungsi keluarga atau mengambil tanggungjawab di rumah.

Terdapat sejumlah teori yang dikemukakan untuk menopang atau menjelaskan fenomena konflik kerja-keluarga. Teori-teori ini mencakup teori biopsikososial (Berkman *et al*, 2015) yang berbasis pada teori stress Cannon (Berkman *et al*, 2015), teori regangan kerja (*job strain*) (Karasek *et al*, 1981; Berkman *et al*, 2015), teori ekososial (Berkman *et al*, 2015), teori peran (Bianchi & Milkie, 2010; Moen, Kelly, & Hill, 2011; Berkman *et al*, 2015; Kossek *et al*, 1999; Kelley *et al*, 2006; Matthews *et al*, 2014), teori pengayaan peran (*role enhancement*) (Berkman *et al*, 2015), teori segmentasi (Kossek *et al*, 1999), teori tumpahan (*spillover*) langsung dan tidak langsung (Kossek *et al*, 1999), teori kecocokan individu-lingkungan (Kossek *et al*, 1999), teori perbatasan (Piszczek dan Berg, 2014), teori kompartementalisasi (Mesmer-Magnus dan Viswesvaran, 2005), teori reaksi stress (Hobfoll, 1989), konservasi sumber daya (Matthews *et al*, 2014; Hobfoll, 1989), teori adaptasi (Matthews *et al*, 2014; Bowling, Beehr, Wagner, & Libkuman, 2005; Brickman, Coates, & Janoff-Bulman, 1978; Diener, Lucas, & Scollon, 2006), dan teori tuntutan kerja – sumber daya (Matthews *et al*, 2014; Bakker & Demerouti, 2007).

Menurut Kelley *et al* (2006), teori-teori konflik kerja – keluarga secara umum berakar dari interaksi tema-tema dan praktik-praktik era Perang Dingin. Hal ini mencakuplah masalah kerja dan domestisitas patriarki, kesejahteraan pasca perang, pengembangan mistik feminin, dan emarahan gender pasca perang. Alasannya adalah karena pada era Perang Dingin, para tentara kembali pada kehidupan sipil mereka dan



menemukan bahwa banyak perempuan bekerja untuk menopang hidup mereka sekaligus mengasuh anak-anak mereka. Banyak dari tentara ini terpaksa membiarkan istri-istri mereka bekerja karena terlanjur telah meniti karir atau karena sang veteran tidak memperoleh pekerjaan yang lebih layak dari istrinya. Sejalan dengan ini, muncul konflik antara pekerjaan sang istri dengan pandangan konservatif bahwa istri harus bekerja mengasuh keluarga di rumah. Di sisi lain, terdapat pula gerakan emansipasi yang berusaha menghapus diskriminasi gender pekerjaan dan menentang pandangan keluarga ideal dan konformitas sosial masyarakat patriarki yang mengandung nilai-nilai konservatif

Perubahan demografi tenaga kerja terhadap peningkatan jumlah wanita bekerja dan pasangan yang keduanya bekerja, telah mendorong terjadinya konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Frone, 1994 mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*) sebagai bentuk konflik peran di mana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal (Frone *et.al*,1994).

Frone, *et al* (1994) menjelaskan konflik pekerjaan keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, satu sisi karyawan harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga waktu untuk keluarga menjadi berkurang. Sebaliknya keluarga



mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga mengganggu pekerjaan.

Frone, *et al* (1994) menjelaskan lebih lanjut bahwa konflik pekerjaan keluarga terjadi karena karyawan berusaha untuk menyeimbangkan antara permintaan dan tekanan yang timbul, baik dari keluarga maupun dari pekerjaannya.

Gutek *et al*, (1991) dalam frone (1994), menyebutkan bahwa konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*) mempunyai dua komponen, yaitu urusan keluarga mencampuri pekerjaan (*family interference with work*) dan urusan pekerjaan mencampuri keluarga (*work interference with family*). Konflik pekerjaan keluarga dapat timbul dikarenakan urusan pekerjaan mencampuri urusan keluarga seperti banyaknya waktu yang dicurahkan untuk menjalankan pekerjaan menghalangi seseorang untuk menjalankan kewajibannya di rumah, atau urusan keluarga mencampuri urusan pekerjaan, seperti merawat anak yang sakit akan menghalangi seseorang untuk datang ke kantor (Frone, *et al*,1994).

Konflik ini terjadi ketika seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan individu yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya. Konflik peran ini akan terjadi ketika pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya (Frone & Copper, 1994).





Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan *deadline* atau tenggat waktu pekerjaan yang harus diselesaikan. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga. Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota yang lain (Yang, *et al*,2000).

Penelitian dari Gutek (1991) dalam Nuosce M.B. (2007) menemukan bahwa wanita cenderung menghabiskan lebih banyak waktu dalam hal urusan keluarga sehingga wanita dilaporkan lebih banyak mengalami konflik pekerjaan keluarga khususnya *family interference with work*. Sebaliknya pria cenderung untuk menghabiskan lebih banyak waktu untuk menangani urusan pekerjaan daripada wanita sehingga pria dilaporkan lebih banyak mengalami konflik pekerjaan keluarga khususnya *work interference with family* daripada wanita. Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Yang *et al* (2000) mengidentifikasi tiga jenis konflik pekerjaan keluarga, yaitu:

1. *Time-based conflict*, adalah waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) yang dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga).
2. *Strain-based conflict*, terjadi pada saat tekanan salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.



3. *Behavior-based conflict*, berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Greenhaus, *et al* (1987) dalam Nuosce, M.B. (2007) menemukan bahwa banyaknya waktu yang dicurahkan dalam pekerjaan secara positif berhubungan dengan konflik pekerjaan keluarga. Cinamon, *et al* (2002) dalam penelitiannya pada profesi guru menjelaskan bahwa jumlah anak, jumlah waktu yang dihabiskan untuk mengurus rumah tangga dan pekerjaan serta tidak adanya dukungan dari pasangan dan keluarga merupakan pemicu terjadinya konflik pekerjaan keluarga.

Konflik kerja keluarga telah diketahui berasosiasi dengan *burnout*. Amstad *et al*, (2011) melakukan kajian meta-analisis pada 98 hasil penelitian tentang konflik kerja – keluarga dan menemukan enam penelitian yang menghubungkannya dengan *burnout*. Semua penelitian mendukung hubungan positif antara konflik kerja – keluarga dengan *burnout*. Beberapa diantaranya adalah Montgomery *et al* (2003) dan Peeters *et al* (2005).

Penelitian Montgomery *et al* (2003) memberi kesimpulan berikut. Pertama, dalam hal kelelahan, itu adalah bahwa Work Home Interference memediasi antara tuntutan pekerjaan emosional dan kelelahan. Fakta bahwa WHI tidak memediasi pekerjaan kuantitatif atau mental tuntutan menunjukkan bahwa tuntutan tertentu kontekstual dalam hal kemampuan mereka untuk mempengaruhi WHI. Hal ini menunjukkan bahwa tuntutan seperti beban kerja atau kebutuhan untuk berkonsentrasi



secara terus menerus lebih spesifik untuk situasi kerja dibandingkan dengan tuntutan emosional, yang lebih mungkin dibawa pulang. Leiter menemukan bukti bahwa sumber daya coping keluarga dan sumber daya coping yang berhubungan dengan pekerjaan mempengaruhi proses penanganan dengan cara yang berbeda, di mana sumber daya keluarga dipengaruhi kelelahan emosional dan sumber daya yang berhubungan dengan pekerjaan dipengaruhi depersonalisasi. Leiter menemukan jalur independen dari keluarga / rumah dan bekerja untuk kelelahan, yang dapat membantu menjelaskan tuntutan dan sumber daya yang diamati dalam penelitian ini. Ketiga, sebuah inovasi dari penelitian ini adalah penilaian terhadap tuntutan pekerjaan dan rumah yang lebih luas. Akhirnya, inovasi lebih lanjut dalam penelitian ini adalah pengukuran hasil positif, sebagai perbandingan dan keseimbangan-keseimbangan dengan yang lebih tradisional yang negatif. Banyak penelitian tentang hubungan antara pekerjaan dan keluarga telah negatif dalam hal itu telah mempengaruhi konsekuensi disfungsi dari interaksi kerja-keluarga (Greenhaus dan Beutell, 1985)

## 2.6 Grand Theory

*Grand Theori* dalam penelitian ini adalah teori tuntutan kerja – sumber daya (*Job Demands – Resources – JD-R*). Teori JD-R berpendapat bahwa ada dua sumber *burnout* pada seorang pekerja, yaitu tuntutan kerja dan kehilangan sumber daya (Salanova & Schaufeli, 2008). Tuntutan kerja yang terlalu besar akan mengakibatkan kelelahan, sementara kehilangan sumber

yang besar akan mengakibatkan keterlepasan. Keduanya mengakibatkan terjadinya *burnout*. Terdapat tiga jenis tuntutan kerja, yaitu



tuntutan fisik, tuntutan waktu, dan shift kerja. Sementara itu, sumber daya terdiri dari umpan balik kinerja, pengendalian kerja, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan dukungan sosial.

Asumsi yang dipegang oleh teori JD-R adalah bahwa ada dua proses yang berlangsung pada seorang pekerja. Proses pertama adalah suatu proses energetik yang bersifat menghabiskan dan melunturkan, yang terus menekan seorang pekerja sehingga akhirnya menghabiskan cadangan energi pekerja. Proses kedua adalah proses motivasional, dimana sumber daya diarahkan untuk menghadapi tuntutan kerja. Karena bersifat motivasional, maka ketika sumber daya habis akibat tuntutan kerja yang terlampau besar, maka pegawai kehilangan motivasi dan menarik diri dari pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2004 ).

Implikasi dari teori JD-R adalah bahwa organisasi tidak cukup sekedar menghentikan deplesi sumber daya, mengembalikan sumber daya yang hilang, maupun menambah sumber daya baru, untuk mencegah *burnout*. Organisasi juga harus melakukan reduksi pada tuntutan kerja pegawai, tentunya dengan memerhatikan kebutuhan organisasi itu sendiri. Jangan sampai organisasi terlalu berlebihan dalam menuntut pegawai bekerja. Kadangkala, bisa jadi, karena organisasi telah menyediakan sumber daya sesuai teori konservasi sumber daya, organisasi malah meningkatkan tuntutan kerja, karena merasa para pegawai memiliki banyak sumber daya. Teori JD-R melihat bahwa hal ini, walau bagaimanapun, mengakibatkan...  
... dan membuat sia-sia program pencegahan *burnout* yang telah...  
... ankan.



## 2.7 Penelitian Sebelumnya yang Berkaitan dengan Judul Penelitian.

Tabel 2.3. Penelitian yang Berkaitan dengan Judul Penelitian

Peneliti	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
<p>Aminah Ahmad</p> <p><i>The Journal of International Management Studies, Volume 3, Number 176 2, August, 2008</i></p>	<p>Penelitian ini meneliti 1) efek konflik kerja-keluarga pada kinerja pekerjaan; 2) Peningkatan kelelahan keluarga yang bekerja konflik 3) Efek konflik kerja-keluarga terhadap kepuasan kerja 4) prospek konflik kerja-keluarga terhadap kepuasan kerja dan kinerja pekerjaan.</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan 1) konflik kerja-keluarga memiliki efek langsung dan tidak langsung pada kinerja pekerjaan; 2) keluarga bekerja konflik cenderung meningkatkan kelelahan emosional karyawan yang pada gilirannya akan menurunkan tingkat kinerja pekerjaan; 3) konflik kerja-keluarga mengurangi kepuasan kerja yang pada gilirannya akan menurunkan kinerja pekerjaan; 4) prospek konflik kerja-keluarga untuk kelelahan emosional akan mengurangi kepuasan kerja dan akibatnya menurunkan kinerja pekerjaan.</p>
<p>D. I. Akintayo</p> <p><i>Journal of Psychology and Counseling Vol. 2(1), pp.1-8, June 2010</i></p>	<p>Penelitian ini meneliti dampak konflik peran kerja-keluarga terhadap komitmen organisasi pekerja industri di Nigeria. Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data adalah: Skala konflik peran kerja-keluarga dan skala komitmen organisasi.</p>	<p>Temuan mengungkapkan bahwa ada kontribusi yang signifikan dari peran kerja-keluarga konflik dengan komitmen organisasi. Juga, ditemukan bahwa ada perbedaan yang signifikan pengalaman konflik pekerja-keluarga yang sudah menikah dan responden tunggal. Temuan itu menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara komitmen organisasi laki-laki dan perempuan berdasarkan konflik peran kerja-keluarga.</p>



<p>Ellen S. Amatea</p> <p>Journal of Marriage and the Family 48 (November 1986):8 31-838</p>	<p>Studi ini mengkaji perkembangan Life Role Saliency Scales (LRSS), yang dirancang untuk menilai harapan pribadi pria dan wanita mengenai pekerjaan, peran perkawinan, orang tua, dan homecare. yang terlibat dalam empat peran ini..</p>	<p>Hasil penelitian ini menilai ekspektasi pekerjaan dan peran keluarga dari pria dan wanita berbeda terutama yang berorientasi karir serta timbangan keberhasilan peran hidup.</p>
<p>Fabienne T. Amstad et al</p> <p>Journal of Occupational Health Psychology 2011, Vol. 16, No. 2, 151-169</p>	<p>Konflik kerja-keluarga dianalisis dua arah dalam hal gangguan kerja dengan keluarga (WIF) dan gangguan keluarga dengan pekerjaan (FIW). WIF lebih terkait erat dengan pekerjaan daripada dengan hasil yang berhubungan dengan keluarga, dan FIW lebih kuat terkait dengan keluarga daripada dengan hasil yang berhubungan dengan pekerjaan.</p>	<p>Hasilnya menunjukkan bahwa kedua jenis konflik interrole menunjukkan hubungan yang lebih kuat ke hasil yang sama domain daripada hasil lintas-domain. Dengan demikian, WIF lebih kuat terkait dengan pekerjaan daripada dengan hasil keluarga, dan FIW lebih kuat terkait dengan keluarga daripada dengan hasil yang berhubungan dengan pekerjaan. Dalam analisis moderator, orang tua tidak bisa menjelaskan variabilitas dalam ukuran efek. Namun, waktu yang dihabiskan di tempat kerja memoderasi hubungan antara WIF dan hasil yang terkait keluarga, serta FIW dan domain-hasil tidak spesifik.</p>
<p>Nilgün Anafarta</p> <p>International Journal of Business and Management Vol. 6, April 2011</p>	<p>Tujuan penelitian ini untuk menyelidiki hubungan antara konflik kerja-keluarga, konflik keluarga-pekerjaan menggunakan pemodelan persamaan struktural.</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa ada hubungan timbal balik antara konflik keluarga-pekerjaan dan konflik antara pekerja dan keluarga.</p>



<p>Zeynep Aycan</p> <p>Work-Family Integration, pp.353-370 Cite this publication, 2008</p>	<p>Membahas peran budaya dalam memahami kerja-keluarga dan mengapa studi tentang budaya itu penting. Model konseptual budaya dapat dilihat sebagai efek utama dan sebagai moderator konflik kerja-keluarga.</p>	<p>Study Ini menyimpulkan bahwa konteks budaya mempengaruhi cara-cara di mana tuntutan keluarga dan pekerjaan dirasakan dan dinilai dalam masyarakat yang berbeda. Salah satu implikasi dari model ini adalah bahwa budaya mempengaruhi kekuatan hubungan antara konflik kerja-keluarga, anteseden dan konsekuensinya.</p>
<p>Netemeyer, Boles, &amp; McMurrian</p> <p>Journal of Applied Psychology 1996. Vol. 81. No. 4,400-410</p>	<p>Tujuan dari study ini adalah untuk mengembangkan dan memvalidasi langkah-langkah singkat, self-report WFC dan konflik keluarga-kerja (FWC).</p>	<p>Dikembangkan konflik pekerjaan/keluarga secara umum yang pertama sebagai bidirectional dengan lebih dahulu menggunakan skala pengukuran dengan item-itemnya. Masing-masing skala mengandung 5 item.</p>
<p>Darja Miscenko,</p> <p>Organization Psychology Review 63 (215-247), 2017</p>	<p>Gagasan sentral yang mendasari model teoritis dari penelitian ini, adalah tuntutan kerja, ketegangan kerja dan kelelahan.</p>	<p>Hasil penelitian ini, adalah bahwa tuntutan kerja menyebabkan ketegangan kerja dan mengurangi perasaan keterlibatan dalam pekerjaan, sementara pekerjaan dan sumber daya rumah menyebabkan meningkatnya perasaan keterlibatan dan mengurangi kelelahan.</p>
<p>Mary B. Nuosce</p> <p>August, 2007</p>	<p>Studi ini membahas bagaimana arti peran dan konflik keluarga-pekerjaan, praktik kepemimpinan untuk manajer wanita. Sampel (N = 197) terdiri dari orang tunggal dan wanita yang sudah menikah, usia 22-55 tahun, dengan dan tanpa anak-</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan dalam praktek kepemimpinan manajer perempuan dengan arti-penting peran untuk pekerjaan, keluarga, dan keduanya kerja dan keluarga. Tidak ada perbedaan yang signifikan</p>



	anak tanggungan yang tinggal di rumah, memegang posisi manajemen menengah atau atas dalam berbagai organisasi nirlaba	dalam ; Keluarga Mengganggu konflik kerja di antara para manajer wanita dengan peran yang menonjol. Ketika menyatakan arti-penting peran, dianggap tidak ada perbedaan yang signifikan dalam Konflik WIF atau FIW.
Carsten C. Schermuly <i>et al</i> International Journal of Educational Management Vol. 25 No. 3, 2011	Tulisan ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara pemberdayaan psikologis, kepuasan pekerjaan, dan <i>burnout</i> di antara wakil kepala sekolah (VP) di sekolah dasar.	Mengenai konsekuensi pemberdayaan, SEM mengungkapkan tidak ada hubungan langsung yang kuat dengan kelelahan emosional melalui kepuasan kerja. Hubungan langsung antara pemberdayaan dan kelelahan emosional tidak mencapai signifikansi statistik. Kelelahan Emosional dan hari-hari absen dari pekerjaan berhubungan positif.
Radha R Sharma Vikalpa • Volume 32 • No 2 • April - June 2007	Penelitian ini, mengembangkan konstruksi: eksklusif, eksekutif dalam konteks industri, menggunakan Maslach <i>Burnout</i> Inventory (MBI) yang dikembangkan pada tahun 1982 didasarkan pada pekerjaan seperti perawat dan guru dan pekerjaan non-layanan.	Mereka yang menderita kelelahan tidak memiliki prestasi pribadi yang rendah; sebaliknya, para eksekutif yang berprestasi tinggi kebanyakan didapati menderita karena kelelahan. Beberapa dimensi, yaitu, ambiguitas; ketidakpuasan dan ketidakberdayaan; kekurangan; dan kelelahan fisik, yang secara empiris ditemukan vital bagi para eksekutif di India.
Sung Yae Shin <sup>1</sup> , Sang Gyu Lee <sup>2</sup> PLOS ONE   DOI:10.1371/journal. 22, 2016	Penelitian ini menggunakan kuesioner berdasarkan Stress Inventory Profesi Kesehatan (HPSI) yang dikembangkan oleh Wolfgang yang dialami oleh penyedia layanan kesehatan dikumpulkan dari 420 perawat, dokter	Hasil study menyimpulkan bahwa kekuatan dan kepadatan jaringan pertemanan terkait dengan stres kerja. Informasi kehidupan dan dukungan dari jaringan pertemanan adalah kontributor positif utama untuk mengendalikan





	dan teknologi radiologi di dua rumah sakit umum di Korea dengan pengambilan sampel multistage cluster metode.	stres kerja
Raymond Toga <i>Mediterranean Journal of Social Sciences</i> MC SER Publishing, Rome-Italy Vol 5 No 2	Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki kepuasan kerja sebagai moderator hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan stres di antara manajer pelayanan sipil perempuan di departemen pendidikan.	Hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memoderasi hubungan antara konflik kerja-keluarga dan stres kerja. Penelitian ini juga mengindikasikan hal yang signifikan korelasi positif antara konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja. Hasil lebih lanjut menunjukkan bahwa kedua konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja masing-masing menyumbang proporsi signifikan dari perbedaan dalam stres kerja.
Lu <i>et al.</i> 2005. Francisco Javier Carod-Artal and Carolina Vázquez- Cabrera	Penelitian ini mengaitkan sindrom <i>burnout</i> dengan penurunan kesejahteraan, absensi, dan penurunan kualitas pelayanan antara staf keperawatan .	
Cinnamon dan Rich, 2002	Penelitian ini mengeksplorasi perbedaan gender dalam pentingnya peran hidup dan implikasinya terhadap konflik kerja-keluarga	Hasil penelitian menemukan kalau ekspektasi peran perempuan menyebabkan konflik kerja-keluarga menjadi lebih tinggi secara signifikan dibandingkan ekspektasi peran laki-laki dalam keluarga
Pestonjee dan Azeem, 2015	Studi ini meneliti hubungan antara kesadaran, neurotisme dan kelelahan. Selain itu, penelitian ini juga menguji pengaruh kesadaran dan neurotisme terhadap kelelahan para responden	Hasil mengungkapkan bahwa kesadaran secara negatif dan signifikan terkait dengan dimensi-dimensi kelelahan. Neurotisme ditemukan secara positif dan signifikan terkait dengan dimensi kelelahan. kesadaran secara signifikan memprediksi semua dimensi kelelahan. Neurotisme secara signifikan memprediksi kelelahan emosional dan mengurangi



		dimensi pencapaian pribadi dari kelelahan
Thomas <i>et al</i> , 1995	Penelitian ini meneliti efek langsung dan tidak langsung dari kebijakan dan praktik organisasi yang mendukung tanggung jawab keluarga pada konflik keluarga dan pekerjaan, fisik, dan langkah-langkah tingkah laku perilaku	Hasil ini menunjukkan bahwa organisasi dapat mengambil langkah-langkah yang dapat meningkatkan kontrol karyawan atas tanggung jawab keluarga dan bahwa kontrol ini dapat membantu karyawan lebih baik mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga yang saling bertentangan.
DiRenzo, 2011	Penelitian ini menguji perbedaan dalam konflik pekerjaan-keluarga (gangguan kerja dengan keluarga dan campur tangan keluarga dengan pekerjaan) untuk karyawan tingkat rendah dan tingkat yang lebih tinggi, faktor-faktor yang mungkin menjelaskan perbedaan-perbedaan ini, dan pengaruh diferensial sumber daya pada konflik di seluruh tingkat pekerjaan	Hasil menunjukkan bahwa pekerja dengan tingkat yang lebih tinggi mengalami konflik yang lebih besar di kedua arah daripada pekerja di tingkat yang lebih rendah, dan bahwa sumber daya kerja dan berbasis rumah secara diferensial terkait dengan konflik yang dialami oleh karyawan yang memegang pekerjaan tingkat rendah dan tingkat yang lebih tinggi.
Mark 1997	Identitas peran kehidupan digunakan untuk berhipotesis bahwa ekologi sosial kontemporer pengasuhan mengarah ke tuntutan yang bertentangan di seluruh peran karyawan dan pengasuh, dan bahwa konflik ini merupakan faktor penting dalam akuntansi untuk efek kesejahteraan pengasuhan yang negatif	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa jika bekerja dan perbedaan konflik keluarga antara pengasuh dan non-pengasuh dihilangkan, peran pengasuhan juga akan lebih banyak mengarah pada manfaat kesejahteraan yang positif.
Sharma, 2007	Pengaruh ekspektasi peran pada semua dimensi <i>burnout</i> pada karyawan di India	Hasil penelitian ini menyimpulkan masalah kelelahan membutuhkan perhatian mendesak dan intervensi untuk kesejahteraan karyawan.
991) dalam M.B. (2007)	Penelitian ini membandingkan antara konflik keluarga dan konflik	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa wanita cenderung menghabiskan



	kerja	lebih banyak waktu dalam hal urusan keluarga sehingga wanita dilaporkan lebih banyak mengalami konflik pekerjaan keluarga khususnya <i>family interference with work</i> . Sebaliknya pria cenderung untuk menghabiskan lebih banyak waktu untuk menangani urusan pekerjaan daripada wanita sehingga pria dilaporkan lebih banyak mengalami konflik pekerjaan keluarga khususnya <i>work interference with family</i> daripada wanita
Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Frone, 1994	konflik pekerjaan keluarga ( <i>work family conflict</i> ) sebagai bentuk konflik peran di mana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal	Hasil penelitian ini menjelaskan konflik pekerjaan keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, satu sisi karyawan harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga waktu untuk keluarga menjadi berkurang. Sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga mengganggu pekerjaan. konflik pekerjaan keluarga terjadi karena karyawan berusaha untuk menyeimbangkan antara permintaan dan tekanan yang timbul, baik dari



		keluarga maupun dari pekerjaannya
Montgomery <i>et al</i> (2003)	Meneliti tentang konflik kerja – keluarga dengan kejadian <i>burnout</i> .	Penelitian ini memberi kesimpulan, dalam hal kelelahan, bahwa Work Home Interference memediasi antara tuntutan pekerjaan emosional dan kelelahan. Sebuah inovasi dari penelitian ini adalah penilaian terhadap tuntutan pekerjaan dan rumah yang lebih luas.
Poelmans <i>et al</i> (2008)	Kompetensi kepemimpinan dalam konteks keluarga terhadap pemimpin di organisasi	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kompetensi kepemimpinan harus dikembangkan dalam konteks keluarga sehingga seseorang dapat mengelola keluarga dengan baik dan kemudian dapat dinominasikan sebagai pemimpin di organisasi.
Dixon dan Sagas (2007)	Hubungan antara dukungan organisasi terhadap konflik kerja keluarga dan kepuasan kerja karyawan.	Hasil penelitian membuktikan kalau dukungan organisasi mampu menurunkan konflik kerja keluarga, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
Penulis, 2018	Penelitian terhadap Sistem Organisasi dan Perilaku 1. Hubungan system konsep organisasi ; kompetensi kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap perilaku individu <i>burnout</i> 2. Menjelaskan perilaku melalui pendekatan konsep peran ; ekspektasi sosial, Konflik kerja keluarga.	

kumpulan data jurnal penelitian yang diolah

